



Cyfarfod

PWYLLGOR PENSIYNAU

Dyddiad ac Amser

2.00 y.h., DYDD LLUN, 16EG MAWRTH, 2026

Lleoliad

Cyfarfod Rhithiol

NODER

***I gael mynediad cyhoeddus i'r cyfarfod, cysylltwch â ni**

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd 10 Mawrth 2026)

PWYLLGOR PENSIYNAU

AELODADETH (9)

Plaid Cymru (4)

Y Cynghorwyr

Geraint Wyn Parry
Gwynfor Owen

Elin Hywel

Ioan Thomas

Annibynnol (2)

Y Cynghorwyr

John Pughe Roberts

John Brynmor Hughes

Gwynedd yn Gyntaf (1)

Y Cyngorydd Stephen Churchman

Aelodau Cyfetholedig (2)

Cyngorydd Robin Wyn Williams
Cyngorydd Goronwy Owen Edwards

Cyngor Sir Ynys Môn
Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

Aelodau Ex-officio

Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Cyngor

R H A G L E N

1. YMDDIHEURIADAU

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

I dderbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol

3. MATERION BRYs

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y Cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

4. COFNODION

5 - 11

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar y 9fed o Chwefror 2026 fel rhai cywir

5. ADRODDIAD RHAGAMCANION MODELU LLIF ARIAN

12 - 37

I ystyried yr adroddiad, nodi'r cynnwys a derbyn yr adroddiad

6. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO

38 - 100

I ystyried yr adroddiad a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Cyllido

7. DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI DIWYGIEDIG

101 - 114

I ystyried yr adroddiad a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Buddsoddi

8. DATGANIAD STRATEGAETH RHEOLAETH TRYSORLYS AR GYFER 2026/27

115 - 136

I ystyried yr adroddiad

I fabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys atodol am 2026/27, fel ei addaswyd i bwrpas Cronfa Bensiwn Gwynedd (Atodiad A).

I wneudd cais i'r Cyngor (er nad yw'n gorff ar wahân) i ganiatáu i arian dros ben y Gronfa Bensiwn barhau i gael ei gronni gyda llif-arian cyffredinol y Cyngor o 1 Ebrill 2026 ymlaen.

9. CYNLLUN BUSNES PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU

137 - 150

I ystyried yr adroddiad a chymeradwyo'r Cynllun Busnes

10. CYNLLUN BUSNES CYCHWYNNOL WPP INVESTMENT MANAGEMENT COMPANY LIMITED - BLWYDDYN ARIANNOL 2026/27 151 - 172

I ystyried yr adroddiad a chymeradwyo'r Cynllun Busnes

11. DIWEDDARIAD HYFFORDDIANT 2025/26 A CHYNLLUN HYFFORDDI 2026/27 173 - 183

Gofynnir i'r Pwyllgor:

- Nodi'r hyfforddiant a gynhaliwyd yn ystod 2025/26;
- Nodi'r absenoldeb yr Asesiad Gwybodaeth Cenedlaethol 2025 a'r adolygiad arfaethedig o'r fframwaith;
- Cymeradwyo Cynllun Hyfforddi 2026/27 fel y nodir yn Atodiad 2

12. ADRODDIAD PRISIAD Y GRONFA BENSIWN 184 - 230

I ystyried yr adroddiad a nodi'r wybodaeth

13. CAU ALLAN Y WASG A'R CYHOEDD

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid cau'r wasg a'r cyhoedd allan o'r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar yr eitemau canlynol gan ei fod yn debygol y datgelir gwybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym mharagraff Paragraff 14 o Atodiad 12A o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 Gwybodaeth ynglŷn â thrafodion ariannol neu fusnes unrhyw berson penodol (yn cynnwys yr awdurdod sydd yn dal y wybodaeth hynny).

Mae budd cyhoeddus cydnabyddedig mewn bod yn agored ynglŷn â defnydd adnoddau cyhoeddus a materion ariannol cysylltiedig. Cydnabyddir fodd bynnag fod adegau, er gwarchod buddiannau ariannol awdurdod cyhoeddus fod angen trafod gwybodaeth fasnachol heb ei gyhoeddi. Byddai cyhoeddi gwybodaeth fasnachol sensitif o'r math yma yn amhriodol o ran buddiannau cydnabyddedig trydydd bartïon ac yn gallu tanseilio hyder i ddod a gwybodaeth ymlaen gerbron y Cyngor a felly gallu'r Cyngor i wneud penderfyniadau ar ran y gronfa. Byddai hyn yn groes i'r budd cyhoeddus ehangach o sicrhau gwerth am arian a'r allbwn cyfansawdd gorau ac felly am y rhesymau yma mae'r mater yn gaeedig er y budd cyhoeddus.

14. PERFFORMIAD BUDDSODDI CRONFA BENSIWN GWYNEDD HYD AT 31 RHAGFYR 2025

I ystyried yr adroddiad, nodi'r wybodaeth a chynnwys yr adroddiad atodol

(copi i'r Aelodau yn unig)

PWYLLGOR PENSIYNAU 09-02-2026

Presenoldeb: Cynghorydd Elin Hywel (Cadeirydd)
Cynghorydd John Pughe Roberts (Is gadeirydd)

Cynghorwyr:

Stephen Churchman, Goronwy Edwards (Cyngor Sir Bwrdeistrefol Conwy), Ioan Thomas a Robin Williams (Cyngor Sir Ynys Môn)

Swyddogion:

Dewi Morgan (Pennaeth Cyllid), Ffion Madog Evans (Pennaeth Cyllid Cynorthwyol - Cyfrifeg a Phensiynau), Delyth Jones-Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

Eraill a wahoddwyd:

H Eifion Jones (aelod o'r Bwrdd Pensiwn) - arsylwi

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan John Brynmor Hughes, R Medwyn Hughes a Geraint Parry

Dymunwyd gwellhad buan i'r Cyng. John Brynmor Hughes

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYN

Dim i'w nodi

4. COFNODION

Bu i'r Cadeirydd dderbyn cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 24 Tachwedd 2025 fel rhai cywir.

5. DATGANIAD STRATEGAETH GYLLIDO

Wrth gyflwyno'r adroddiad, nododd y Rheolwr Buddsoddi ei bod hi'n ofyn statudol i adolygu'r Datganiad Strategaeth Cyllido pob tair blynedd, a hynny fel arfer ar ôl y prisiad teirblynyddol (oni bai bod newid sylweddol wedi bod yn amodau'r farchnad). Eglurwyd mai pwrpas y ddogfen yw adlewyrchu ffactorau'r prisiad, gan gydbwyso fforddiadwyedd y cyflogwyr gydag amcanion hylifedd hir dymor y gronfa.

Adroddwyd mai sail y ddogfen yw'r prisiad actiwaraid ac fe baratowyd y prisiad actiwaraid gan ddefnyddio rhagdybiaethau y cytunwyd arnynt gyda'r actiwari. Cyflwynwyd y rhagdybiaethau hyn i'r Pwyllgor Pensiynau i'w cymeradwyo yn Medi 2025, gyda'r cyflogwyr wedi derbyn cyflwyniad gan yr actiwari ym mis Hydref 2025. Amlygwyd bod y canlyniadau yn bositif iawn gyda lefel cyllido'r Gronfa gyfan yn 166%, gyda'r cyflogwyr yn cael gostyngiad yn eu cyfraniadau o fis Ebrill 2026 ymlaen.

Mynegwyd bod y ddogfen drafft yn cael ei rhannu gyda holl gyflogwr y Gronfa am ymgynghoriad cyn cael ei mabwysiadu'n ffurfiol ym Mhwyllgor Mawrth 2026. Er yn derbyn bod y datganiad yn faith, cafodd ei baratoi mewn ymgynghoriad manwl gyda Hymans gyda mewnbwn gan swyddogion y Gronfa. Cyfeiriwyd at y polisiâu unigol sy'n bwydo i mewn i'r ddogfen, sy'n golygu petai angen addasu un o'r polisiâu yn y dyfodol, mai dim ond newid y polisi unigol fydd ei angen ac nid y Strategaeth yn ei chyfanrwydd.

Ategwyd bod y Strategaeth yn gyson gyda'r Strategaethau blaenorol, ond bod un newid yn 'Polisi Ar Adael y Gronfa'. Yn hanesyddol, pe byddai'r cyflogwr yn dewis gadael y Gronfa, byddai angen cyfrifo credyd gadael, sef y swm sy'n ddyledus unai i'r Gronfa, neu allan o'r Gronfa, gyda'r cyfrifiad yma yn seiliedig ar ddychweliadau 'gilts' ac felly yn agored i symudiadau'r farchnad - y ffigwr yn gallu amrywio'n sylweddol yn ddibynnol ar amodau'r farchnad ar y pryd. Gyda'r cyfrifiad hefyd yn seiliedig ar un ffigwr ar bwynt mewn amser, golygai hyn bod y canlyniadau'n gallu bod yn gyfnewidiol (volatile), ac nid yw sail y giltiau yn adlewyrchu'r gwir gan fod Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi buddsoddi mewn amryw o asedau. O ganlyniad, awgrymodd yr actiwari y dylid newid i sail risg sef defnyddio cyfradd disgownt sy'n seiliedig ar ddryniad asedau'r Gronfa, ond sydd hefyd yn cynnwys 'coridor' er mwyn sicrhau nad oes ffactorau marchnad sylweddol ar un diwrnod yn effeithio'r prisiad. Ystyriwyd y byddai hyn yn rhoi gwell syniad i'r cyflogwyr o beth fydd cost gadael y Gronfa, a hefyd yn rhoi sicrwydd i'r Gronfa na fydd cyflogwyr yn gadael ar adeg anfanteisiol - yr addasiad felly yn decach i bawb.

Diolchwyd am yr adroddiad ac am y gwaith adolygu.

PENDERFYNWYD

Derbyn yr adroddiad a nodi'r wybodaeth

6. CYMERADWYO CYLLIDEB 2026/27

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn ceisio cymeradwyaeth y Pwyllgor i gyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer blwyddyn ariannol 2026–2027.

Adroddwyd bod y gyllideb bellach yn cael ei chymeradwyo yn flynyddol gan y Pwyllgor Pensiynau. Cyfeiriwyd at gyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau sydd â 25 aelod o staff cyflogedig ynghyd â chostau systemau, argraffu, ac ad-daliadau canolog. Tynnwyd sylw at y cyflenwadau a'r gwasanaethau gan amlygu bod gofyn cynyddu'r gyllideb i £185,500, a hynny yn bennaf oherwydd cynnydd yn y costau postio, a'r costau meddalwedd - costau na ellid eu hosgoi yn anffodus.

Yng nghyd-destun cyllideb yr Uned Buddsoddi, nodwyd bod mwyafrif o'u dyletswyddau yn waith Cronfa Bensiwn ond eu bod hefyd yn gyfrifol am Reolaeth Trysorlys Cyngor Gwynedd. Yn ychwanegol, bydd costau Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC), rheolwyr buddsoddi ac ymgynghorwyr o dan gyfrifoldeb y Rheolwr Buddsoddi; bydd y costau hyn yn amrywio ac yn ddibynnol ar berfformiad buddsoddiadau a'r gwaith sydd angen ei gyflawni gan yr ymgynghorwyr ar Bartneriaeth. Wrth drosglwyddo a buddsoddi gyda PPC IM Co bydd angen cadw llygaid barcud ar y costau dros y cyfnod nesaf, ac felly ystyriwyd nad oedd diben gosod cyllideb eleni, ond yn rhywbeth fydd angen sylw yn y flwyddyn ariannol nesaf.

Elfen arall na ellid ei chynnwys yn y gyllideb oedd newidiadau fydd angen eu gweithredu fel rhan o reoliadau 'Addas i'r Dyfodol' lle bydd gofyn statudol i benodi Prif Swyddog y Gronfa, unigolyn annibynnol i'r Pwyllgor, ynghyd a chostau gofynion llywodraethu a hyfforddiant ychwanegol. Nodwyd, fel y bydd gofynion yn codi a mwy o

wybodaeth am yr elfennau hyn yn dod i law, yna yn debygol, bydd angen cyflwyno cyllideb ategol. Bydd angen sefydlu strwythur newydd a phenderfynu ar swydd ddisgrifiadau erbyn y 1af o Hydref 2026, er nad oedd canllawiau terfynol wedi eu rhyddhau. Ategwyd, yng Ngwynedd, bod y Pennaeth Cyllid a'r Rheolwr Buddsoddi eisoes yn cyfarfod gyda'r Pennaeth Cyfreithiol a Phennaeth Gwasanaethau Corfforaethol i drafod y trefniadau cyfansoddiadol.

Diolchwyd am yr adroddiad

Sylwadau yn codi o'r drafodaeth ddilynol:

- Bod yr addasiadau yn anorfod
- Bod angen dechrau trafodaethau mor fuan â phosib, am strwythur a swyddogaethau'r ddwy uned mewn ymateb i reoliadau 'Addas i'r Dyfodol'
- Gan ragdybio na fydd amserlen Addas i'r Dyfodol yn llithro

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â rôl yr unigolyn annibynnol ar y Pwyllgor, nodwyd y bydd yr unigolyn yma gyda chymwysterau penodol, fydd yn unol â gofynion y Ddeddf, yn rhoi cyngor, rhannu arbenigedd a rhoi arweiniad a throsolwg ar yr elfennau buddsoddi a gweinyddol. Ategwyd na fyddai rôl Aelodau'r Pwyllgor yn newid na rôl yr Aelodau Cyfetholedig.

PENDERFYNWYD

- **Derbyn y wybodaeth a chymeradwyo cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2026/27**
- **Argymhell dechrau trafodaethau mor fuan â phosib, am strwythur a swyddogaethau'r ddwy uned mewn ymateb i reoliadau 'Addas i'r Dyfodol'**

7. ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn adrodd ar y cynnydd yn erbyn amcanion ymgynghorwyr y Gronfa, Hymans Robertson a hynny i wneud yn siŵr bod y gwaith sydd yn cael ei gyflawni ganddynt yn cyfateb ag amcanion strategol y Gronfa. Ategwyd bod yr ymarfer yn cael ei ystyried fel llywodraethu da.

Adroddwyd bod y flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn flwyddyn brysur gyda'r ymgynghorwyr yn darparu arweiniad ar adolygu'r dyraniad asedau strategol yn sgil y prisiad teirblynyddol, darparu gwybodaeth ar gyfalaf naturiol a chyngor ar fuddsoddiadau newydd Black Rock a marchnadoedd preifat oedd ar gael drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru. Ategwyd bod Hymans hefyd wedi cyd weithio gyda'r swyddogion wrth adolygu polisïau mewnol a sicrhau cydymffurfiaeth gydag unrhyw reoliadau pensiwn perthnasol.

Er bod Hymans yn darparu gwybodaeth a phapurau o safon uchel, nid ydynt bob amser yn cyrraedd y swyddogion mewn modd amserol ar gyfer cyfarfodydd a Phwyllgorau, ac felly yr adborth yma wedi ei gyfleu iddynt yn ddiweddar.

Cyfeiriwyd at yr amcanion ar gyfer 2026 gan nodi eu bod yn parhau yn debyg i'r amcanion cyfredol, ond bod elfennau o'r gwaith ychwanegol, o gydweithio gyda chwmni buddsoddi newydd PPC yn 2026, wedi ei gynnwys.

Diolchwyd am yr adroddiad

PENDERFYNIAD

- **Derbyn a nodi cynnydd ar amcanion 2025**

- **Derbyn amcanion yr Ymgynghorwyr Buddsoddi am y cyfnod nesaf**

Nodyn: Amcan 7 (2025) 'Darparu cyngor perthnasol ac amserol ...', mewn ymateb i sylw nad yw amseroedd cyflwyno bob amser yn unol â disgwyliadau swyddogion, dylid ail eirio amcan 7 ar gyfer y cyfnod nesaf, i gynnwys neu amlygu dyddiadau cau ar gyfer derbyn adroddiadau gan yr ymgynghorwyr

8. DIWEDDARIAD PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU (PPC)

Amlygodd y Rheolwr Buddsoddi bod yr adroddiad bellach yn un rheolaidd sy'n cael ei gyflwyno i'r Aelodau yn nodi'r wybodaeth ddiweddaraf ar waith PPC ynghyd a phenderfyniadau cyfarfod mis Rhagfyr o'r Cydbwyllgor Llywodraethu (CBLI - corff sy'n gwneud penderfyniadau dros y Bartneriaeth gyda Chadeirydd pob cronfa yn eistedd arno). Cyflwynwyd diweddariad ar y materion arferol o adolygu'r Cynllun Busnes ar gyfer 2025/26, adolygiad o rai o'r risgiau o fewn yr adran Buddsoddi a diweddarau'r polisïau canlynol: Gwrthdaro buddiannau a'r weithdrefn Polisi, a Polisi Hyfforddi.

Cyfeiriwyd at fanylder gwaith y gweithredwr dros y cyfnod ac at amodau'r farchnad oedd wedi cael eu monitro ganddynt. Tynnwyd sylw at ddadansoddiad a pherfformiad y cronfeydd gan amlygu bod perfformiad wedi bod yn gryf gydag ecwiti byd-eang a marchnadoedd incwm sefydlog yn codi yn y cyfnod.

Adroddwyd bod Partneriaeth Pensiwn Cymru wedi derbyn nifer o rybuddion o gynnig gan Gynghorau Lleol yng Nghymru, gan gynnwys Cyngor Gwynedd (Cyngor Llawn, Hydref 2025) ar faterion buddsoddi cyfrifol, moesegol a chynaliadwy. Nodwyd bod y cynigion wedi derbyn ystyriaeth, ac yng ngoleuni'r gwaith sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd mewn perthynas â pholisi gwaharddiadau PPC, cytunwyd y byddai ymateb yn cael ei gyhoeddi i bob un o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol ynghyd a rhannu polisi diwygiedig pan fydd wedi ei gymeradwyo gan y CBLI ym mis Mawrth 2026.

Amlygwyd bod Prosiect yr Wyddfa yn datblygu'n gyflym er mwyn sefydlu'r cwmni buddsoddi (PPC IM Co) gyda chais Cofrestr Gwasanaethau Ariannol (Financial Conduct Authority - FCA), wedi'i gyflwyno a recriwtio ac ymgysylltu rheolaidd yn digwydd. Ategwyd bod swyddogion ac aelodau'r CBLI wedi bod yn trafod sefydlu cytundebau rhwng y cwmni buddsoddi â'r wyth Awdurdod Cyfansoddol fel cleientiaid a chyfranddalwyr. Nodwyd y bydd cyfarfod yn cael ei drefnu i rannu gwybodaeth benodol ar y datblygiadau a'r cytundebau perthnasol gyda'r Pwyllgor a'r Bwrdd Pensiwn cyn i'r Pwyllgor Pensiwnau eu cymeradwyo'n ffurfiol.

Diolchwyd am yr adroddiad

Sylwadau yn codi o'r drafodaeth ddilynol

- Bod y Polisi Gwaharddiadau gan PPC yn gam positif ymlaen
- Y Polisi yn fodd o sicrhau eglurder ac i'r cyhoedd ddeall bwriad y Bartneriaeth
- Bod y Cadeirydd wedi ceisio barn gyfreithiol annibynnol ar yr adroddiadau / cytundebau er mwyn rhoi gwarchodaeth i'r Pwyllgor eu bod yn gwneud penderfyniad ar safbwynt Cronfa Pensiwn Gwynedd yn ogystal â PPC

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â'r rhybuddion o gynnig, cadarnhawyd bod ymateb yn cael ei baratoi gan PPC i'w gyhoeddi gan bob Cyngor.

PENDERFYNWYD

- **Derbyn yr adroddiad a nodi'r wybodaeth**
- **Croesawu datblygiad Polisi Gwaharddiadau PPC**

9. DIWEDDARIAD BUDDSODDI CYFRIFOL PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU

Amlygodd y Rheolwr Buddsoddi bod yr adroddiad yn cynnwys diweddariad ar feysydd buddsoddi cyfrifol o fewn Partneriaeth Pensiwn Cymru. Eglurwyd bod swyddog o Hymans Robertson yn gweithio yn barhaus yn y maes yma, gyda swyddogion o'r 8 cronfa leol yn mynychu gweithgor buddsoddi cyfrifol yn rheolaidd i drafod y gwaith.

Tynnwyd sylw at y gwaith oedd wedi ei weithredu yn ddiweddar, oedd yn cynnwys:

- Esblygu mandadau Black Rock i greu cronfa buddsoddi unigryw i ofynion cronfeydd Cymru gyda threfn pleidleisio pwrpasol i Gymru.
- Cod Stiwardiaeth: Partneriaeth Pensiwn Cymru unwaith eto wedi ei gadarnhau fel llofnodwr cod stiwardiaeth y Cyngor Adrodd Ariannol (Financial Recording Council – FRC), sydd yn newyddion da.
- Bod adroddiadau effaith hinsawdd ar lefel cronfa a lefel cenedlaethol yn cael eu cynhyrchu fydd yn ddefnyddiol i ddangos ystadegau cymharol y gronfa.
- adolygiadau o'r is-gronfeydd sy'n amlygu bod llawer iawn o waith wedi'i wneud o fewn yr is-gronfeydd i adrodd ar gryfderau ESG ac adroddiadau stiwardiaeth.

Diolchwyd am yr adroddiad

Sylwadau yn codi o'r drafodaeth ddilynol:

- Bod y perfformiad yn well na'r meincnod
- Bod y wybodaeth yn ddefnyddiol
- Bod angen diffiniadau cliriach i weithgaredd Cronfa Twf Byd-eang, yn enwedig o dan y testun 'metrigau hinsawdd'
- O ran buddsoddi yn lleol i Wynedd, bod angen cefnogaeth pobl leol a pheidio mynd yn erbyn yr hyn maent yn ddymuno. Rhaid bod yn effro'n lleol, a chraffu sut y bydd penderfyniadau PPC ar fuddsoddi yn cael eu gwneud - rhaid sicrhau bod y buddsoddiadau yn gynaliadwy, yn gyfrifol ac o lês i Wynedd
- Bod angen sicrhau hyder yn y buddsoddiadau, monitro perfformiad a llywodraethu
- Pryder y bydd rôl a rheolaeth y Pwyllgor ar fuddsoddiadau yn mynd yn wanach

Mewn ymateb i sylw bod angen buddsoddi'n gyfrifol ac osgoi buddsoddiad mewn materion sydd yn creu problemau mewn gwledydd eraill o'r byd (e.e., mwyngloddio ar gyfer batris AI - amodau rhai gwledydd sy'n mwyngloddio efallai ddim yn gynaliadwy), nodwyd bod goblygiadau buddsoddi yn cael eu monitro yn rheolaidd, ond y bydd y sylw yn cael ei gyfeirio at Hymans.

Mewn ymateb i sylw bod angen trafodaethau agored gydag Aelodau'r Pwyllgor i sicrhau eu bod yn deall y gofynion ac yn ymwybodol o'r sefyllfa, nododd y Pennaeth Cyllid bod y newidiadau yn rhan o ymateb i ofynion y Llywodraeth ac y bydd popeth yn cael ei wneud i geisio'r gorau i'r Pwyllgor. Ategodd ers i Gronfa Pensiwn Gwynedd ymuno â Phartneriaeth Pensiwn Cymru bod y berthynas gyda Rheolwyr Buddsoddi wedi newid ac nad oedd y Pwyllgor bellach yn cwrdd â hwy yn uniongyrchol. Er hynny, nododd, o'i ddealltwriaeth ef, ac o dan y drefn newydd, bydd Swyddog Buddsoddi Cyfrifol yn mynychu'r Pwyllgorau Pensiwn ac y bydd cyfle i'r Aelodau ei herio a'i holi. Bydd cyfarfod ychwanegol o'r Pwyllgor Pensiynau yn cael ei gynnal ar y 26ain o Chwefror i drafod a sicrhau bod y cytundebau yn gadarn ar gyfer Cronfa Gwynedd yn ei rôl fel cyfranddaliwr a chlient.

PENDERFYNIAD

- **Derbyn a nodi'r wybodaeth**
- **Bod angen diffiniadau cliriach i weithgaredd Cronfa Twf Byd-eang, yn enwedig o dan y testun 'metrigau hinsawdd'**

- **Bod llais a sylwadau'r Pwyllgor yn cael eu hystyried wrth i PPC wneud penderfyniadau ar fuddsoddi - rhaid sicrhau bod y buddsoddiadau yn gynaliadwy, yn gyfrifol ac o les i Wynedd**

10. CYNHADLEDD LLYWODRAETHU CYMDEITHAS LLYWODRAETH LEOL 2026

Cafwyd adborth ar ffurf adroddiad gan y Cynghorydd Elin Hywel oedd wedi mynychu'r gynhadledd ym mis Ionawr 2026 ar ran y Pwyllgor. Eglurodd bod y gynhadledd wedi bod yn werthfawr, a bod y wybodaeth a gyflwynwyd yn y sesiynau wedi bod yn dda ac wedi ei gyfathrebu yn effeithiol.

Diolchwyd am y wybodaeth

PENDERFYNWYD

Derbyn yr adroddiad a nodi'r adborth

11. CYNHADLEDD LAPFF 2025

Cafwyd adborth ar ffurf adroddiad gan y Cynghorydd Stephen Churchman oedd wedi mynychu'r gynhadledd gyda 'r Cynghorydd Goronwy Edwards ym mis Rhagfyr 2025 ar ran y Pwyllgor. Eglurodd bod y gynhadledd yn rhoi cyfle i fynychwyr rwydweithio, ehangu gwybodaeth a chadw i fyny â gwaith y sector.

Cyfeiriwyd at gyflwyniad a gafwyd gan Brif Weithredwr Scottish Power lle roedd pwyslais ar fuddsoddi yn gyfrifol gan osgoi buddsoddi mewn materion sy'n creu problemau mewn gwledydd eraill o'r byd (e.e., mwyngloddio ar gyfer batris AI – nad oedd amodau rhai gwledydd sy'n mwyngloddio yn gynaliadwy).

Nodwyd, mewn byd ansicr, bod angen ystyried effaith gweithredoedd gwleidyddol a rhyfelgar ar fuddsoddiadau gan geisio cadw cydbwysedd rhwng buddsoddi'n foesebol a chael y buddion gorau i bensiynwyr.

Diolchwyd am y wybodaeth

PENDERFYNWYD

Derbyn yr adroddiad a nodi'r adborth

12. CAU ALLAN Y WASG A'R CYHOEDD

PENDERFYNWYD cau'r wasg a'r cyhoedd allan o'r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar yr eitemau canlynol gan ei fod yn debygol y datgelir gwybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym Mharagraff 14 o Atodiad 12A o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972 Gwybodaeth ynglŷn â thrafodion ariannol neu fusnes unrhyw berson penodol (yn cynnwys yr awdurdod sydd yn dal y wybodaeth hynny).

Mae budd cyhoeddus cydnabyddedig mewn bod yn agored ynglŷn â defnydd adnoddau cyhoeddus a materion ariannol cysylltiedig. Cydnabyddir fodd bynnag fod adegau, er gwarchod buddiannau ariannol cyhoeddus fod angen trafod gwybodaeth fasnachol heb ei gyhoeddi. Mae'r adroddiadau yn benodol ynglŷn â phroses gaffael arfaethedig. Byddai cyhoeddi gwybodaeth fasnachol sensitif o'r math yma yn gallu bod yn niweidiol i fuddiannau'r Cyngor a'i bartneriaid drwy danseilio cystadleuaeth. Byddai hyn yn groes i'r budd cyhoeddus ehangach o

sicrhau'r allbwn cyfansawdd gorau. Am y rhesymau hyn mae'r materion yn gaeedig er y budd cyhoeddus.

13. GWASANAETH YMGYSYLLTU ROBECO – ADRODDIAD YMGYSYLLTU 01-07-2025 – 30-09-25

Cyflwynwyd adroddiad chwarterol yn crynhoi'r gwaith mae Robeco (Darparwr Pleidleisio ac Ymgysylltu PPC) yn gyflawni ar ran y Gronfa Bensiwn ar faterion buddsoddi cyfrifol. Cyfeiriwyd at y meysydd oedd wedi cael sylw Robeco yn ystod y chwarter dan sylw a'r wybodaeth oedd yn cynnwys manylion am y nifer gweithgareddau a'r ymgysylltu a gwblhawyd gyda rhai cwmnïau mawr gyda phwysigrwydd rhyngwladol. Nodwyd hefyd mai thema ymgysylltu'r chwarter dan sylw oedd Mwynau Trosiannol (Transition Minerals).

Trafodwyd y wybodaeth

Diolchwyd am yr adroddiad

PENDERFYNWYD

- **Derbyn yr adroddiad a nodi'r wybodaeth**
- **Er derbyn ar y cyfan bod y cynnydd yn galonogol yn y gweithgareddau ymgysylltu, mai siomedig oedd gweld cynifer o weithgareddau yn cael eu nodi fel 'aneffeithiol'**

14. PERFFORMIAD BUDDSODDI CRONFA BENSIWN GWYNEDD HYD AT 30 MEDI 2025

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn adrodd ar berfformiad y Gronfa dros y chwarter dan sylw. Trafodwyd perfformiad y Rheolwyr Buddsoddi mewn manylder a'r gwaith sydd yn mynd yn ei flaen i symud tuag at y dyraniad asedau newydd.

Diolchwyd am yr adroddiad

Trafodwyd y wybodaeth

Sylwdau yn codi o'r drafodaeth ddilynol

- Bod y dychweliadau yn dda
- Yng nghyd-destun Cronfa Bensiwn Gwynedd, bod lle i barhau i gyfarfod gyda Rheolwyr Buddsoddi
- Yng nghyd-destun Dyraniad Asedau Strategol, er yn amlygu'r meincnod bod angen gweld safle'r man cychwyn (starting point) a'r targed.

PENDERFYNIAD:

- **Derbyn yr adroddiad a nodi'r wybodaeth**

Dechreuodd y cyfarfod am 10:30 a daeth i ben 11:30

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 MAWRTH 2026
TEITL:	ADRODDIAD RHAGAMCANION MODELU LLIF ARIAN
PWRPAS:	Cyflwyno adroddiad Rhagamcanion Modelu Llif Arian.
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno'r adroddiad Modelu Llif Arian yn dilyn y prisiad diweddar. Mae'r adroddiad i'w weld yn Atodiad 1.

Amcan yr adroddiad ydi i rhagamcanu llif arian disgwylledig y Gronfa dros gyfnod o 20 mlynedd a deall sensitifrwydd sefyllfa llif arian net y Gronfa i nifer o senarios chwyddiant.

2. BETH YW'R LLIF ARIAN O FEWN Y GRONFA

Prif ffynonellau incwm y Gronfa yw:

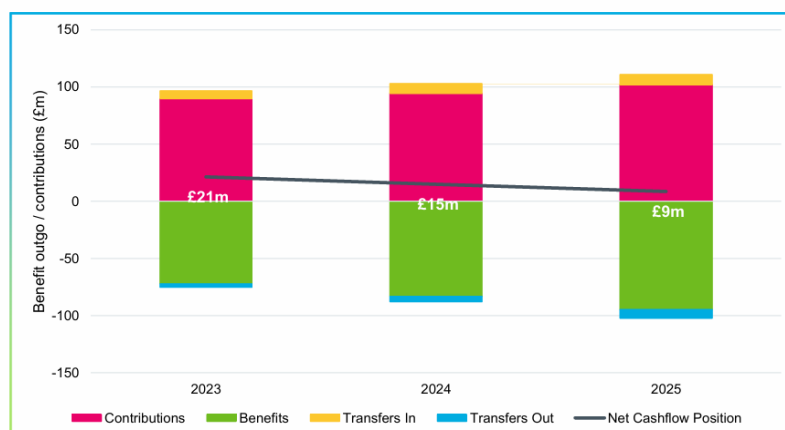
- Cyfraniadau gan gyflogwyr y Gronfa
- Cyfraniadau gan aelodau sy'n weithwyr yn y Gronfa
- Ffrydiau incwm o buddsoddiadau'r Gronfa

Gwariant y Gronfa yw'r buddion sy'n daladwy i'r aelodau a'u dibynyddion. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Lwfans ymddeol a dalwyd i aelodau gweithredol a gohiriedig ar ymddeoliad
- Pensiynau ymddeol a delir i bensiynwyr a'u dibynyddion
- Buddion marwolaeth mewn gwasanaeth a manteision ymddeoliad oherwydd iechyd

3. SEFYLLFA BRESENNOL

Mae'r siart isod yn dangos gwerth absoliwt incwm cyfraniadau a buddion a'r sefyllfa llif arian net dros y 3 blynedd diwethaf:



Mae sefyllfa llif arian y Gronfa wedi parhau'n bositif dros y blynnyddoedd diwethaf.

Fodd bynnag, mae maint y buddion sy'n cael eu talu gan y Gronfa yn parhau i gynyddu yn flynyddol. Gyda disgwyl i incwm cyfraniadau leihau oherwydd gostyngiadau cyfraddau cyfraniadau ym mhrisiad 2025, gall sefyllfa llif arian y Gronfa newid yn sylweddol mewn cyfnod byr o amser.

4. LLIF ARIAN NEGyddOL

Yn hanesyddol, mae'r buddion wedi'u talu allan o'r incwm cyfraniadau gydag unrhyw swm dros ben yn cael ei fuddsoddi. Dyma sut mae gwerth asedau'r Gronfa wedi cronni dros amser (ynghyd ag enillion ar fuddsoddiadau). Dros amser bydd cronfa bensiwn yn aeddfedu a bydd lefel y taliadau budd-dal yn dechrau mynd y tu hwnt i incwm cyfraniadau. Ar y pwynt yma yn y dyfodol (gweler isod), bydd y gronfa bensiwn yn cael ei hystyried yn "lif arian negyddol" ac o fewn yr adroddiad hwn, modelwyd tair senario posib i ganfod pryd y cyrhaeddir y pwynt yma ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd.

Nid yw bod yn llif arian negyddol ynddo'i hun yn annisgwyl i gronfa bensiwn. Mae'r asedau sydd wedi'u cronni at ddiben talu buddion – mae eu defnyddio at y diben hwnnw yn union fel y bwriadwyd. Fodd bynnag, os na chaiff y newid i fod yn llif arian negyddol ei fonitro a'i reoli'n effeithiol, gall achosi risg hylifedd a gall y Gronfa ddod yn werthwr asedau gorfodol.

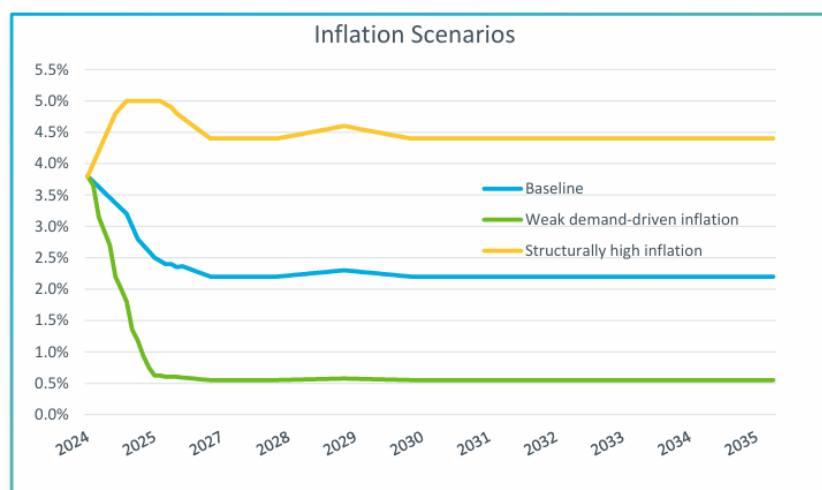
5. DADANSODDI SENARIO

Modelwyd y senarios canlynol ar gyfer y gronfa:

Senario 1: mae'r senario gwaelodlin hwn yn cynrychioli rhagolygon consensws ar gyfer chwyddiant CPI i fod yn agos at darged Banc Lloegr dros y tymor canolig, er ychydig yn uwch.

Senario 2: Mae'r senario chwyddiant gwan sy'n cael ei yrru gan y galw yn cynrychioli galw diffygiol wrth i'r llywodraeth gychwyn ar grynhoi cyllidol. Gellir cyflawni hyn trwy gynnydd mewn treth a thoriadau gwariant, gan arwain at gyfnod o dwf gwan a chwyddiant gwan sy'n cael ei yrru gan y galw (h.y. chwyddiant is na'r senario sylfaenol).

Senario 3: Mae hyn yn cynrychioli senario chwyddiant strwythurol uchel lle mae prinder llafur parhaus a chynnydd cyflog dilynol, ochr yn ochr â tharfu ar ochr y cyflenwad oherwydd risgiau geopolitical (gan gynnwys tariffau masnach) ac aflonyddwch a achosir gan yr hinsawdd yn arwain at gyfnod o chwyddiant strwythurol uwch (h.y. chwyddiant uwch na'r senario sylfaenol).



6. DADANSODDI'R CANLYNIADAU

Mae canlyniad y dadansoddiad fel a ganlyn:

- O dan y senario gwaelodlin, amcangyfrifir y bydd taliadau buddion yn fwy na'r incwm cyfraniadau o 2027 ymlaen. Byddai'r diffyg o gyfraniadau yn gofyn am incwm o asedau o ddim mwy na thua 0.6% o gynnyrch.
- O dan y senario chwyddiant gwan- chwyddiant wedi'i yrru, gan dybio bod cynnydd cyflog yn y dyfodol yn parhau i fod ar 2.8% y flwyddyn, byddai senario chwyddiant a yrrir gan alw gwan yn gwella sefyllfa llif arian y Gronfa yn y blynyddoedd i ddod o'i gymharu â'r senario sylfaenol oherwydd cynnydd cyflog sy'n fwy na chwyddiant. Byddai bwlch bach rhwng incwm cyfraniadau ac allbwn budd-daliadau yn parhau (sy'n gofyn am gynnyrch incwm o hyd at oddeutu 0.2%), cyn troi'r llif arian yn gadarnhaol eto erbyn 2045.
- O dan y senario chwyddiant strwythurol uchel, mae'r senario hwn yn cynnwys chwyddiant uwch yn parhau yn y tymor byr, gan waethygu sefyllfa llif arian tymor byr y Gronfa. Yn y tymor hir, mae sefyllfa llif arian y Gronfa yn gwaethygu'n sylweddol a byddai angen cynnyrch incwm o hyd at oddeutu 1.2% (gan dybio bod codiadau cyflog yn y dyfodol yn parhau i fod ar 2.8% y flwyddyn).

7. CAMAU NESAF

Bydd y Gronfa yn rhannu'r canlyniadau gyda WPP IM Co ac yn monitro'r canlynol:

- effaith gostyngiadau mewn cyfraddau cyfraniadau a newidiadau aelodaeth ar y sefyllfa llif arian.
- unrhyw ffactorau (e.e. chwyddiant annisgwyl) a allai effeithio ar y sefyllfa llif arian
- sut y dylai'r strategaeth fuddsoddi esblygu i ddiwallu anghenion llif arian newidiol
- a oes angen polisi llif arian ac ailgydbwysu ffurfiol

8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor nodi'r cynnwys a derbyn yr adroddiad.

Gwynedd Pension Fund

Cashflow projections

Allan Woodhouse & Richard Warden – Actuary
Chris O'Bryen – Investment consultant

23 February 2026

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

Tud. 15

Hymans Robertson LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC310282. A list of members of Hymans Robertson LLP is available for inspection at One London Wall, London EC2Y 5EA, the firm's registered office. Authorised and regulated by the Financial Conduct Authority and licensed by the Institute and Faculty of Actuaries for a range of investment business activities. Hymans Robertson is a registered trademark of Hymans Robertson LLP.



Use the menu bar above to navigate to each section.

Contents

In this report:

	Page
Executive summary	3
Background and inputs	4
Cashflow projections	10
Scenario testing - inflation	14
Sensitivities	18
Next steps	20
Reliances and limitations	22

Executive summary

This paper is addressed to Cyngor Gwynedd as the Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund (“the Fund”). The paper considers different future projections of the Fund’s cashflows under a range of different scenarios. The analysis and projections will help the Fund better understand its current and potential future cashflow position and is part of its management of risk in this area.

From the analysis and projections set out in this paper, the following conclusions can be drawn:



In the absence of investment income, the Fund is likely to be cashflow negative by the end of the 2026/27 financial year, after recognising the proposed reductions in contribution rates that have been agreed as part of the 2025 valuation and inflation in line with the ‘consensus’ view. This is earlier than previously anticipated as part of the analysis carried out in January 2023, where the Fund was expected to become cashflow negative by 2032.



The cashflow position of the Fund is sensitive to future levels of inflation. The weak demand-driven inflation scenario represents a period of “low inflation” as the government embarks on fiscal consolidation through tax increases and spending cuts. Under this scenario, the Fund’s cashflow position is improved over time, however, remains negative for most of the period. This highlights the importance of reviewing the cashflow position on a regular basis in an uncertain inflationary environment.



In the longer-term, the most significant risk to the Fund (in respect of its cashflow position) is a structurally higher inflation scenario, where inflation remains elevated for a longer period of time and the growth in payroll (and hence subsequent contribution income) does not keep pace. Under this scenario, the Fund’s cashflow position is significantly worse, with the gap between contribution income and benefit outgo increasing to a material level in the longer-term.



The Fund’s cashflow position is also sensitive to a number of other factors. The Fund should closely monitor its short term cashflow requirements to ensure that benefits can be paid in any future scenario.

Background and inputs

What is cashflow negativity and does it matter?

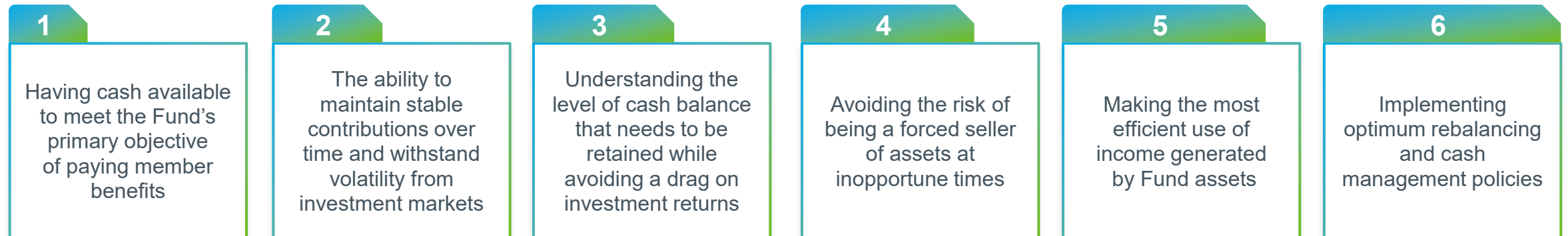
Every month, the Fund receives income via contributions and pays out benefits to members. Historically, the benefits have been paid out of the contribution income with any excess being invested. This is how the Fund's asset value has built up over time (along with investment returns).

Over time a pension fund will mature, and the level of benefit payments will start to exceed contribution income. At this point, a pension fund is considered "cashflow negative".

Being cashflow negative itself is not unexpected for a pension fund; the assets that have been accrued are for the purpose of paying benefits. However, if the transition to being cashflow negative is not monitored and managed effectively, it can pose a liquidity risk and the Fund may become a forced seller of assets.

At the 2025 valuation, there is a greater focus on cashflow. Improved funding positions mean that most employers will receive reductions in contribution rates from 1 April 2026, reducing the cash available to make benefit payments.

Knowing when the Fund is likely to be cash flow negative is helpful as it can have implications for both the funding and investment strategy:



This paper explores the Fund's cashflow position under different scenarios to inform the approach to cashflow management

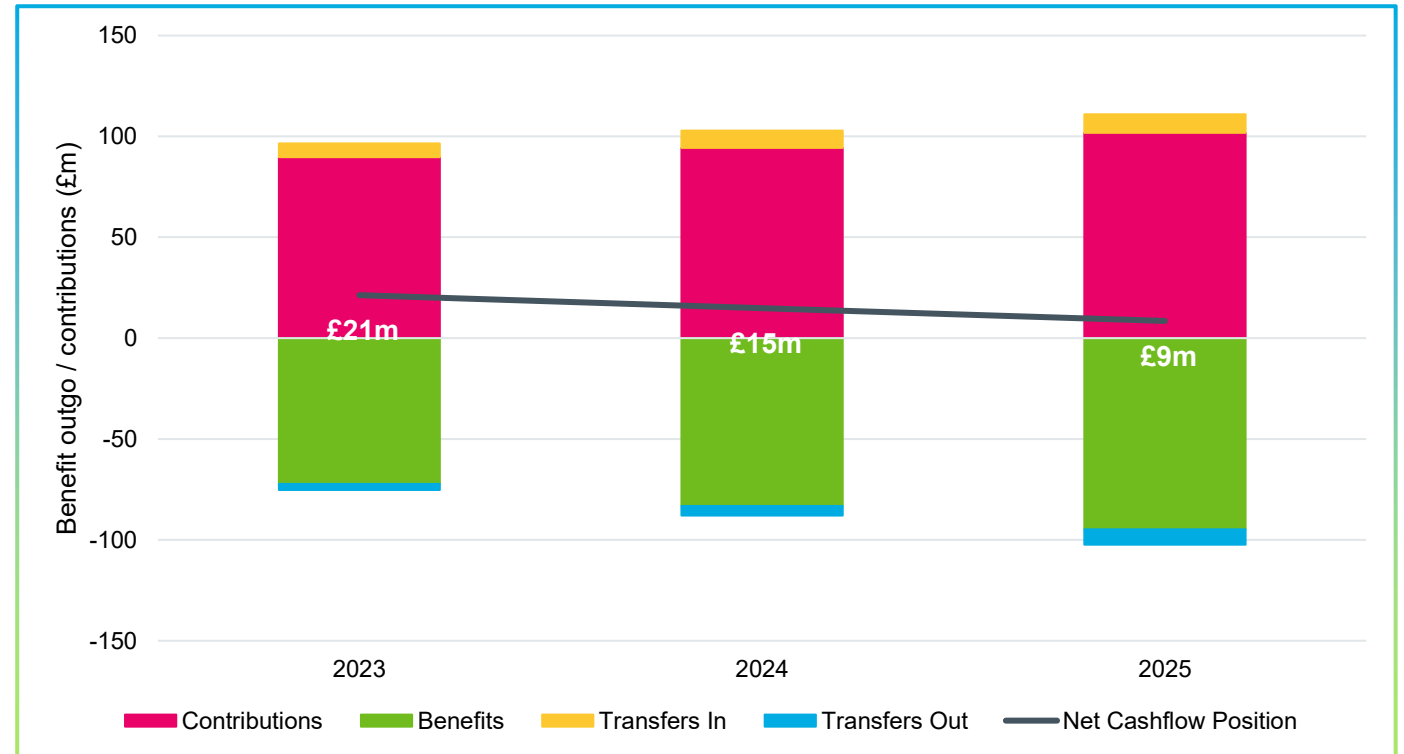
Recent cashflow position

Using the annual report and accounts for years ending 2023, 2024 and 2025, we have analysed the recent cashflow position for the Fund.

The chart shows the absolute value of contribution income and benefit outgo (bars) and the net cashflow position (black line and white figures).

The Fund was cashflow positive for all three years i.e. contribution income exceeded benefit outgo.

However, the magnitude of benefits in payment by the Fund is continuing to increase on an annual basis. With contribution income expected to reduce because of contribution rate reductions at the 2025 valuation, the Fund's cashflow position may change significantly in a short period of time.



The net cashflow position has remained positive in recent years and in 2024/25 is around £9m (contributions exceeding benefits)

What are the cashflows of the Fund?

In this paper we consider the main cashflows in and out of the Fund over the next 20 years.

The Fund's primary sources of income are:

- Contributions from employers in the Fund
- Contributions from employee members in the Fund
- Income streams generated from the Fund's investments

Contributions paid are estimated based on:

- Payroll based on membership data as at 31 March 2025
- The proposed contribution rates for the period 1 April 2026 to 31 March 2029, as agreed as part of the 2025 valuation (equivalent to an average of 15.8% of pay).

The Fund's outflows are the benefits payable to the members and their dependants. These include:

- Retirement lump sums paid to active and deferred members on retirement
- Retirement pensions paid to pensioners and their dependents
- Death in service benefits and ill health benefits.

Transfers in and out of the Fund by individual members are not usually a significant source of income or outflow and typically balance out over time.

The projected cashflows are sensitive to several assumptions. The most significant are:

- Level of future benefit increases (almost all LGPS benefits are index-linked and increase in line with Consumer Price Index (CPI) inflation)
- Level of current and future payroll (determines the amount of contributions received)

We have prepared future cashflow projections under a range of different inflation scenarios to inform decision making. This helps the Fund understand the sensitivity of its cashflow position to these sources of uncertainty and make appropriate management plans.

Data, assumptions and methodology

Membership data

We have used the membership data as at 31 March 2025 provided for the 2025 formal valuation of the Fund.

Assumptions

The demographic and financial assumptions are in line with those adopted for the 2025 valuation of the Fund unless stated otherwise.

Further information on the membership data and assumptions is detailed in the 2025 valuation Initial Whole Fund Results report dated September 2025.

Allowance for benefit outgo in respect of benefits yet to be accrued by current active members is included in the projection; however, given the relative short timeframe considered, no allowance has been made for benefit outgo in respect of accrual by members yet to join the Fund.

Methodology: how we project benefit payments

Known pension payments for current pensioners.

Adjust for one year's pension increases, expected deaths, retirements

Adjust each year allowing for pension increases, retirement, deaths, new dependants etc.

No allowance has been made for new joiners in our analysis as we are considering a 20 year time period

Payments many years away will be to new joiners.

YEARS

Methodology: projecting contribution income

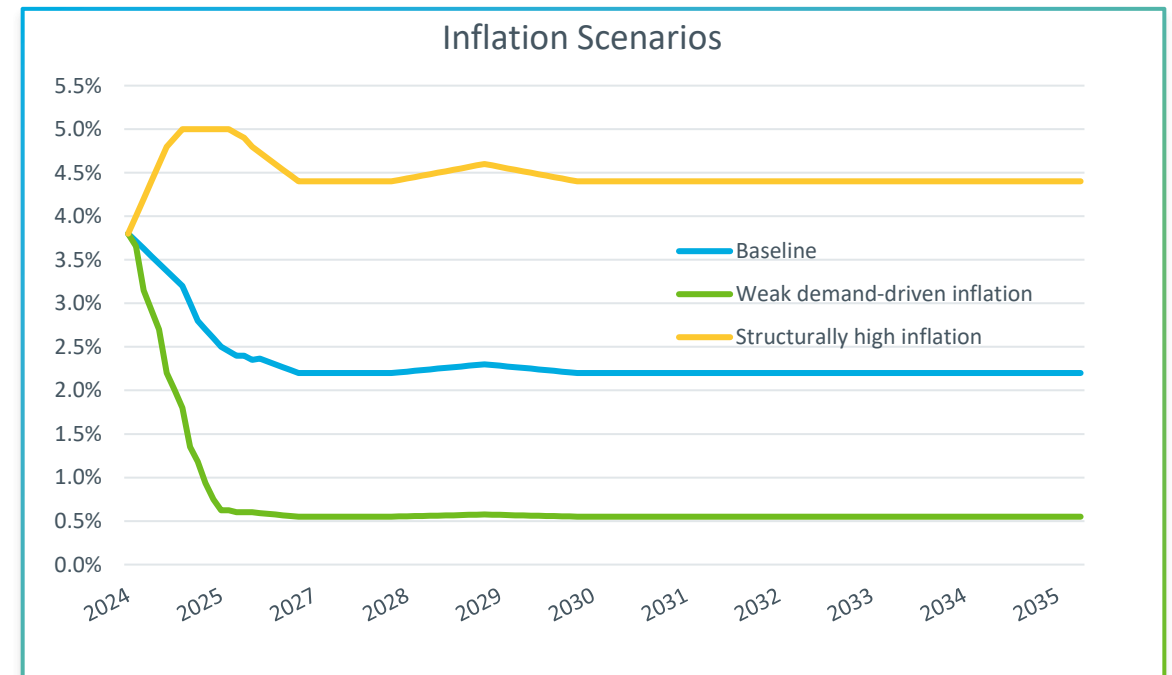
- Payroll is assumed to stay constant in real terms, i.e. it increases in line with the valuation assumption of 2.8% pa. It is uncertain how payroll may differ under varying levels of inflation, however a fixed assumption allows the sensitivity of the cashflow position to be tested against different future inflationary scenarios.
- Employer contributions are assumed to be in line with the pattern as set out on page 7
- Employee contributions are based on the weighted Fund average at the 2025 valuation (6.4% of pay).

Scenarios explored

Future CPI inflation

Given the sensitivity of future benefit payments to inflation, we have considered three potential scenarios for future inflation. All scenarios recognise an expected 3.8% increase to benefits in April 2026:

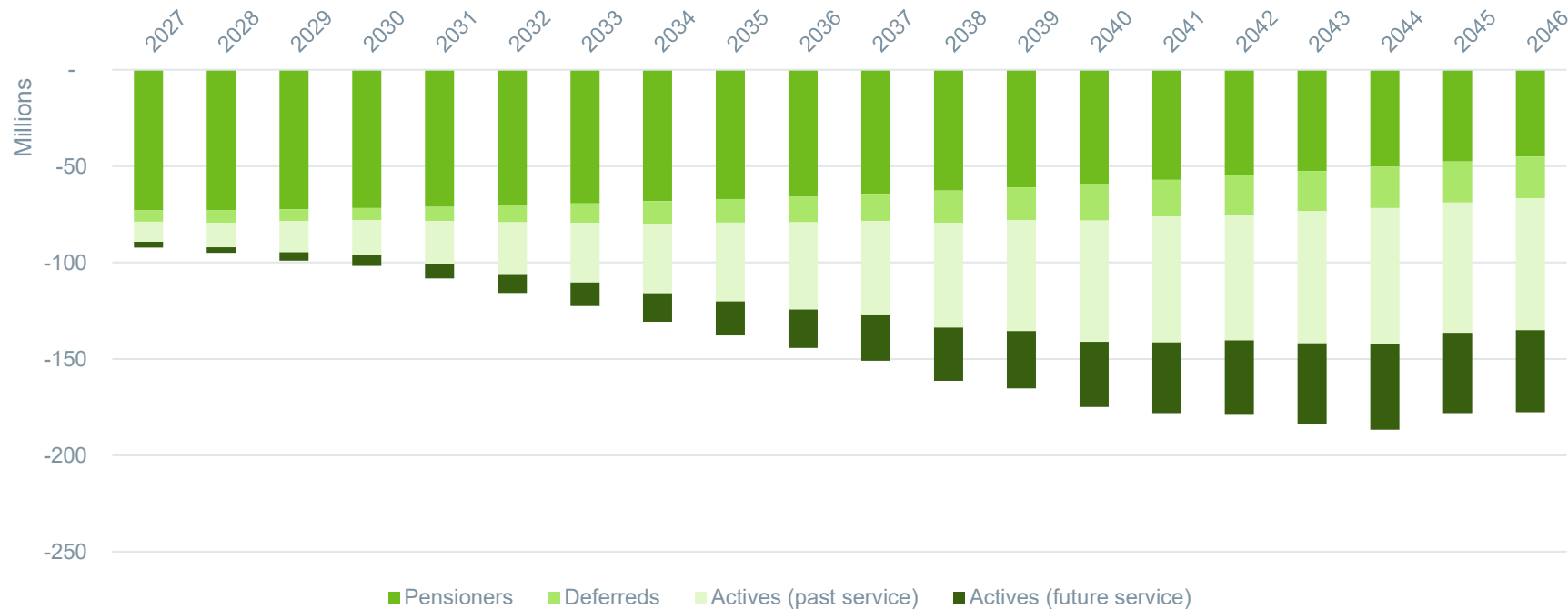
- **Scenario 1:** this **baseline** scenario represents consensus forecasts for headline CPI inflation to trend towards, albeit slightly above, the Bank of England's target over the medium-term.
- **Scenario 2:** the **weak demand-driven inflation** scenario represents deficient demand as the government embarks on fiscal consolidation. This could be achieved through tax increases and spending cuts, leading to a period of weak growth and weak demand-driven inflation (i.e. lower inflation than the baseline scenario).
- **Scenario 3:** this represents a **structurally high inflation** scenario where persistent labour shortages and subsequent wage increases, alongside supply-side disruption owing to geopolitical risks (including trade tariffs) and climate-induced disruptions lead to a period of structurally higher inflation (i.e. higher inflation than the baseline scenario).



all scenarios we have kept the payroll assumption constant at 2.8% p.a.

Cashflow projections

Projected benefit outflows (baseline scenario)



Notes

The years along the x-axis (horizontal) refer to the year-end i.e. 2027 means the 2026/27 financial year (from 1 April 2026 to 31 March 2027).

The Fund currently pays around £95m in benefit payments. This is expected to approximately double by 2046.

Projected contribution income (all inflation scenarios)



Notes

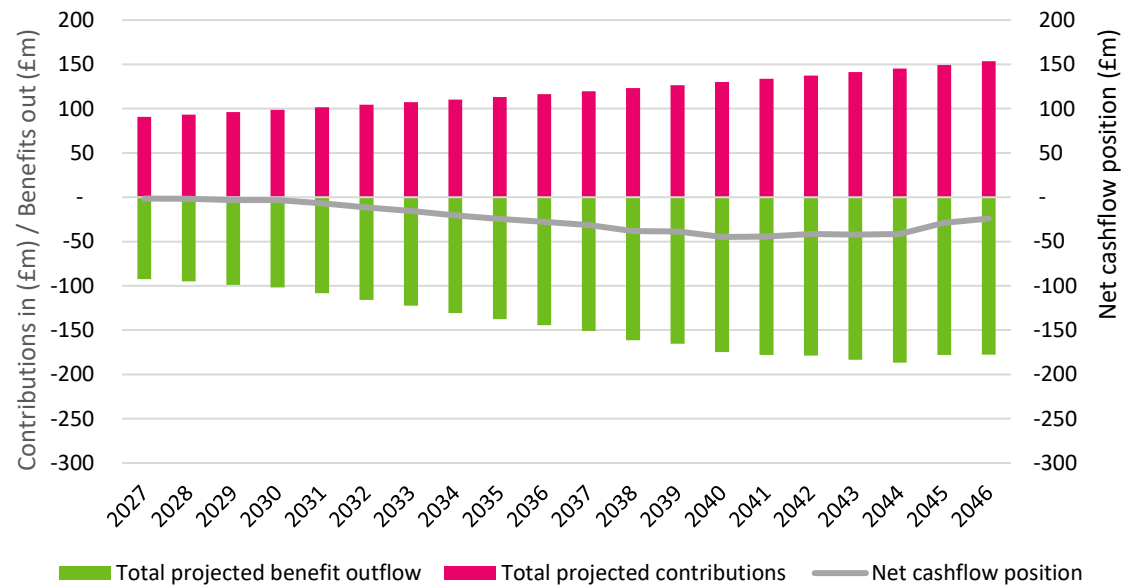
New entrants are implicitly allowed for in the income cashflow by assuming the payroll grows at 2.8% pa (in line with the Fund's 2025 valuation salary increase assumption).

The years along the x-axis refer to the year-end i.e. 2027 means the 2026/27 financial year (from 1 April 2026 to 31 March 2027).

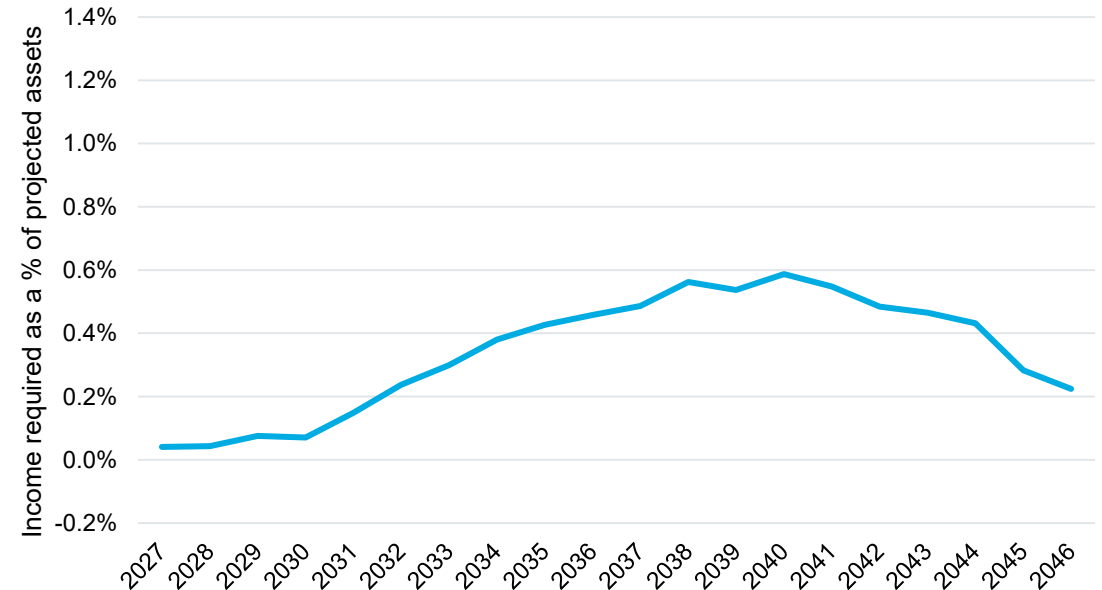
There is expected to be a drop in contribution income in 2026/27 compared to the previous year due to the proposed reductions in contribution rates agreed at the 2025 valuation.

Baseline scenario

Whole fund net cashflow position



Income yield required

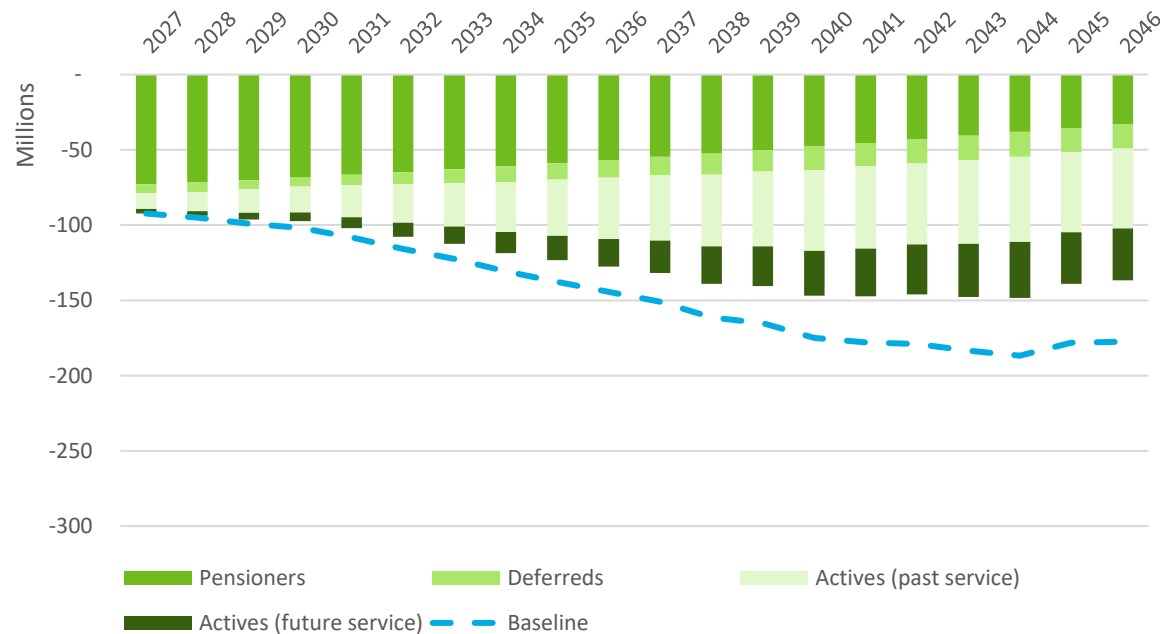


Benefit outflow is estimated to exceed contribution income from 2027 onwards.
The shortfall from contributions would require income from assets of no more than approximately a 0.6% yield.

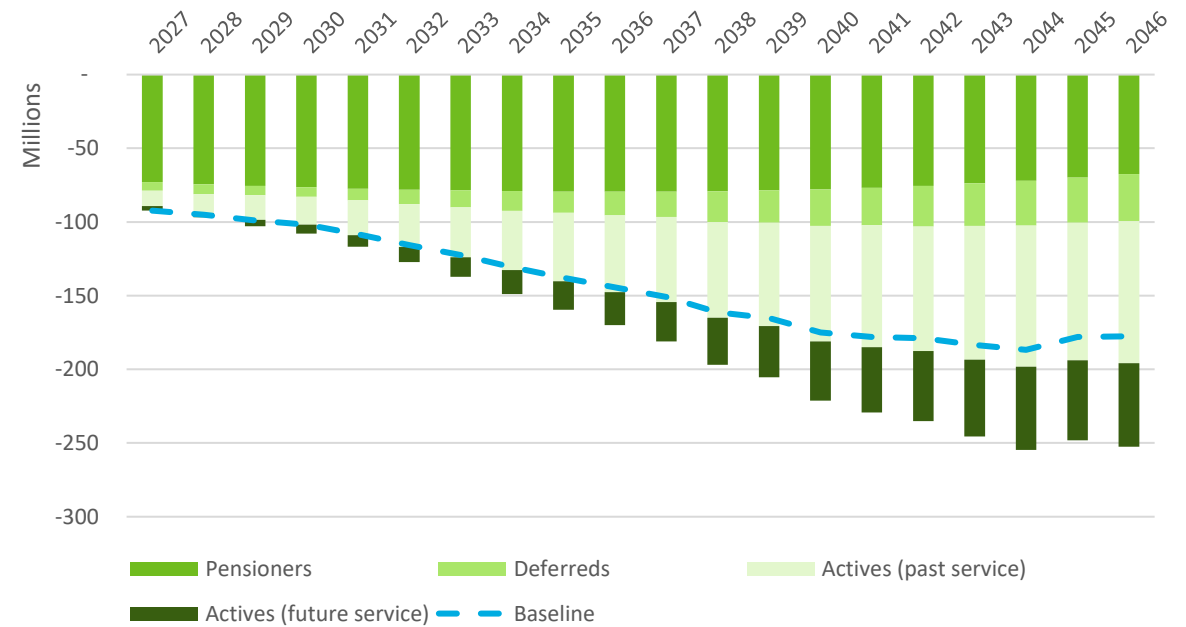
Scenario testing - inflation

Projected benefit outflows (alternative inflation scenarios)

Weak demand-driven inflation

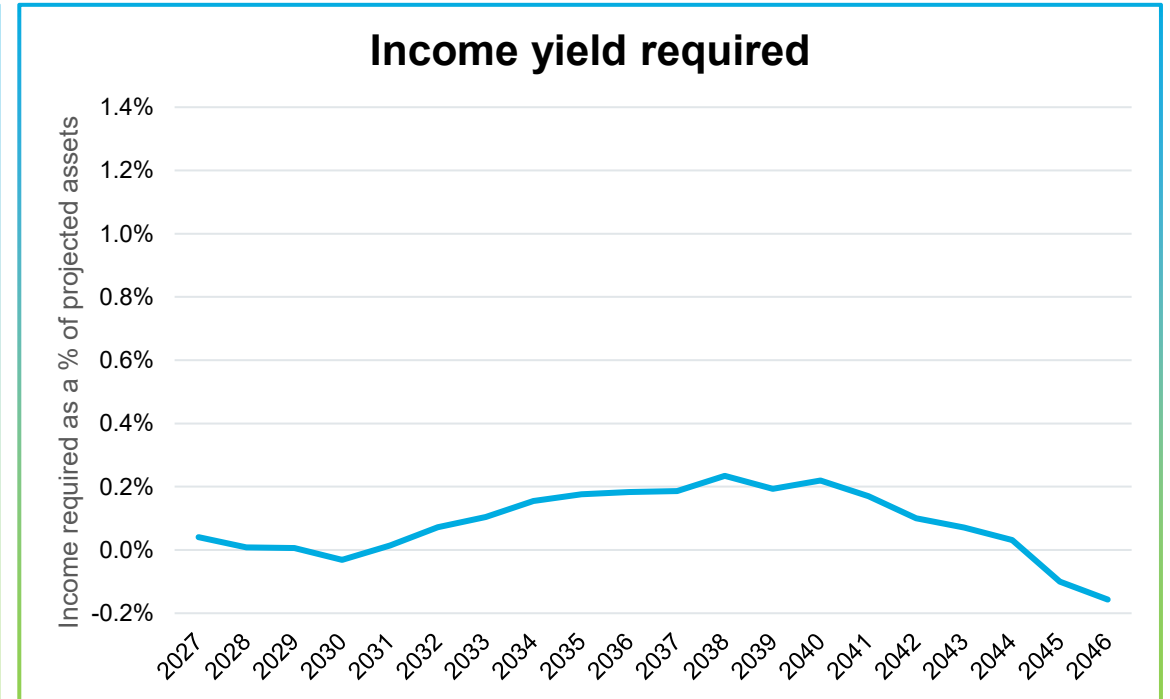
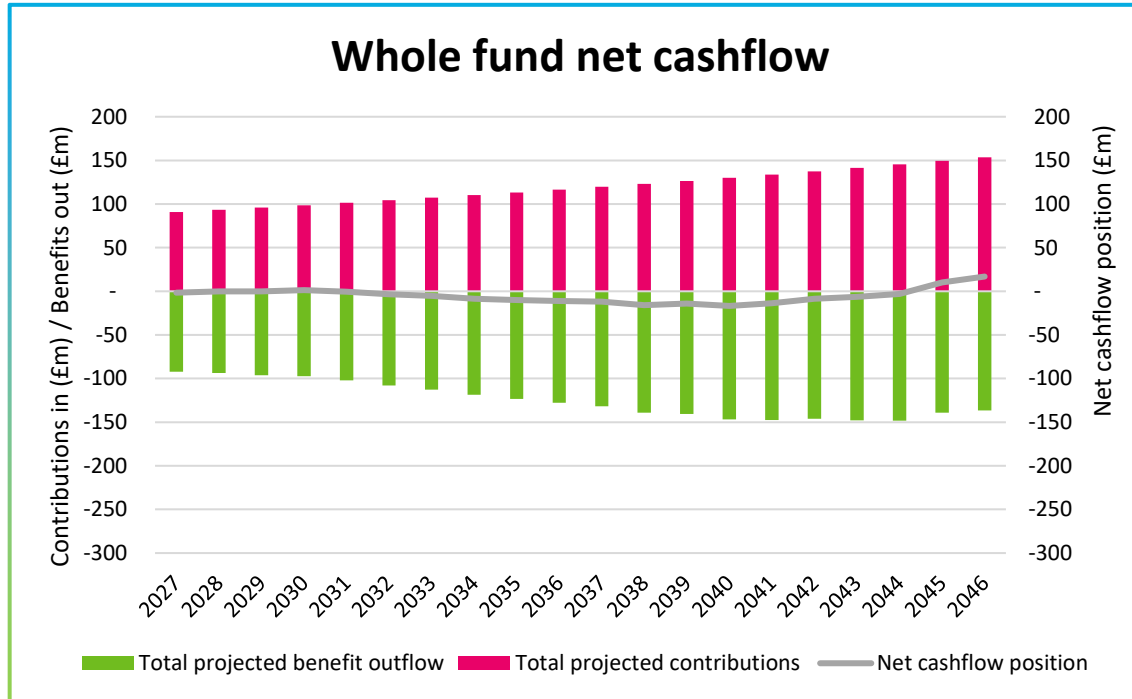


Structurally high inflation



Scenario analysis helps understand the impact inflation may have on future benefit payments.
There is a difference of approximately £115m in annual benefit payments between the above scenarios in 2046

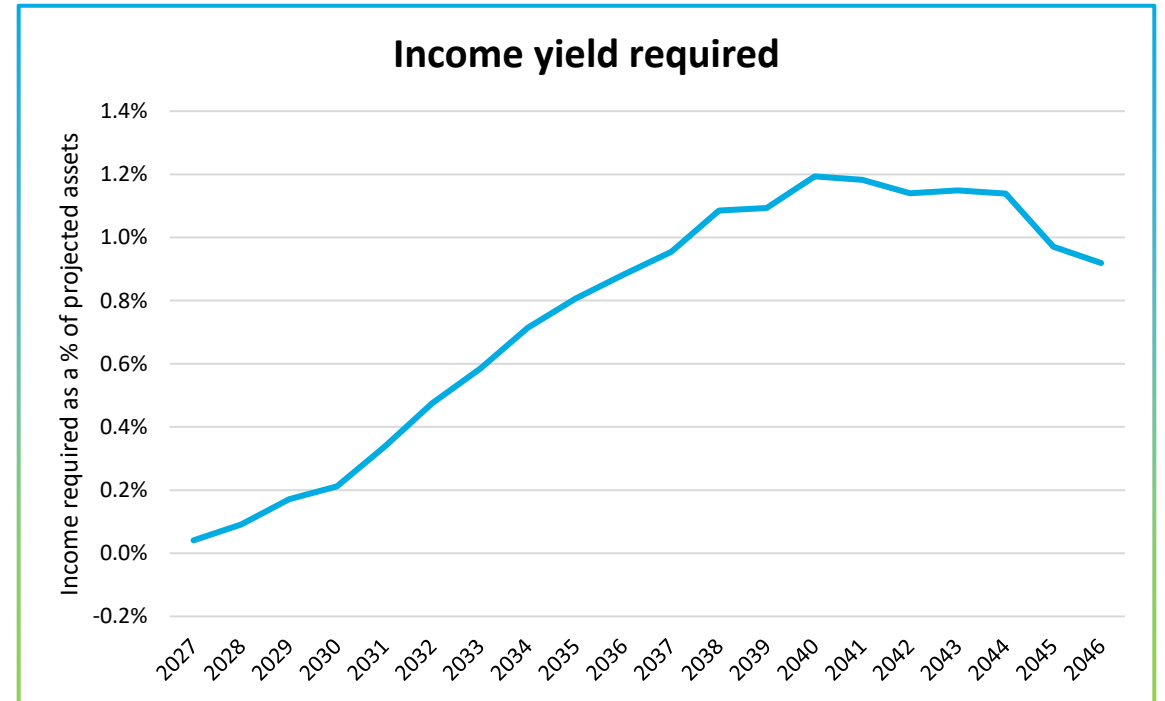
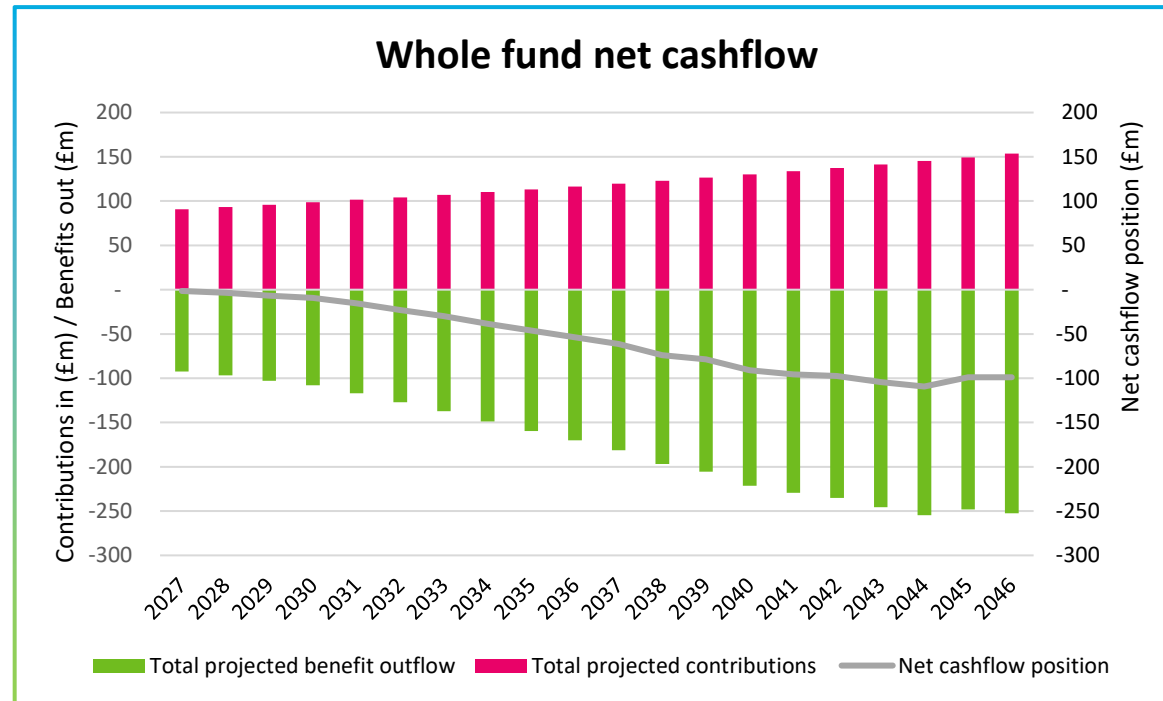
Weak demand-driven inflation scenario



Assuming future pay increase remain at 2.8% pa, a weak-demand driven inflation scenario would improve the Fund's cashflow position in future years compared to the baseline scenario due to salary increases exceeding inflation. A small gap between contribution income and benefit outgo would remain (requiring an income yield of up to approximately 0.2%), before turning cashflow positive again by 2045.

Assets are assumed to increase at 5.9% pa (this is equal to the discount rate used for funding level measurement purposes at the 2025 valuation).

Structurally high inflation scenario



This scenario has higher inflation persisting in the short-term, worsening the Fund's short-term cashflow position. In the long-term, the Fund's cashflow position materially worsens and an income yield of up to approximately 1.2% would be required (assuming future pay increases remain at 2.8% pa)

Sensitivities

Sensitivity of cashflow position

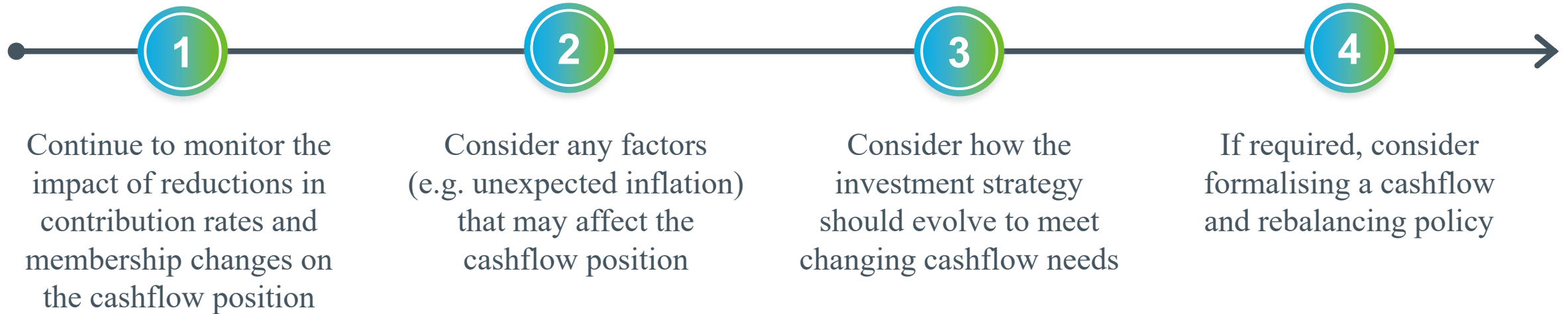
The cashflow projections set out in this report are sensitive to a number of factors. Throughout this report we have focussed on the impact of future levels of inflation, however other factors that may impact the future cashflow position of the Fund include:

- **Future salary increases** – The analysis set out in this report considers a fixed salary increase assumption of 2.8% pa (in line with the 2025 valuation). It is uncertain how future salary increases may differ in the inflationary scenarios provided. However, if salary increases were to keep pace with inflation over the longer-term, the net cashflow position would be similar to that shown under the baseline scenario.
- **Future changes in contribution rates** – Contribution rates will be reviewed at future valuations (or between valuations) and may result in an increase or decrease in contributions paid to the Fund. If contribution rates decrease at future valuations, the Fund's net cashflow position will worsen due to reduced income (or vice versa).
- **Income generation** – The Fund is currently invested in income generating assets. The cashflow projections set out in this report assume there is no investment income from the Fund's assets (i.e. all investment income is reinvested), however the investment strategy could be evolved to draw income from these investments to improve the net cashflow position.
- **Transfers in/out** – Transfers in and out of the Fund can have a significant impact on the net cashflow position of the Fund. If transfers out exceed transfers in in any year, the Fund's net cashflow position will worsen (or vice versa).
- **Redundancies** – Redundancies incur immediate costs to the Fund and bring forward the payment of benefits to members. Therefore, any planned redundancy exercises may worsen the cashflow position if a significant number of member benefits come into payment earlier than anticipated (albeit the payment of early retirement strains by employers may improve the immediate cashflow position in the year these are paid).
- **Pre-payments** – Pre-payment of future contributions can significantly alter the net cashflow position of the Fund. If employers choose to pre-pay future contributions, this will improve the net cashflow position in the year of pre-payment and, as a result, worsen the net cashflow position in the following year(s).
- **Demographic assumptions** – The cashflow projections are based on the demographic assumptions set for the purpose of the 2025 valuation. These assumptions impact the timing of benefit payments (e.g. retirement age) and actual timings may differ to the assumptions made within the projections.

The Fund should closely monitor their short term cashflow requirements to ensure that benefits can be paid in any future scenario.

Next steps

Next steps



Reliances and limitations

APPENDIX 1

Reliances and limitations

This paper is addressed to Cyngor Gwynedd as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund. It has been prepared in our capacity as actuary and investment consultant to the Fund and is solely for the purpose of projecting the expected cashflows of the Fund over a 20-year time horizon. It has not been prepared for any other purpose and should not be used for any other purpose.

The cashflow projections are based on a specific set of deterministic assumptions, which are highly unlikely to be borne out exactly. We therefore do not claim that the future will exactly match the figures in this paper. The results should be used to give an indicative idea of the Fund's medium term cashflow requirements only.

Any party must accept full responsibility for establishing that the cashflows are appropriate for the purpose to which they want to put them and any decisions that are taken based on their analysis. We cannot be held responsible for any losses sustained as a result of third parties relying on the cashflows provided, or if the cashflows are used for any inappropriate purpose

The extent of the deviations from the assumptions underpinning the cashflow projections depends on uncertain economic events as well as other factors that are not known in advance such as members' decisions, variations in mortality rates, retirement rates and withdrawal rates, fluctuations and rates of salary increase, and the numbers and ages of future new entrants which cannot be accurately predicted. In addition, there could be changes in the regulatory environment and possible changes in retirement benefits.

These other uncertainties are often not related to any particular investment and economic eventualities.

Three of the important uncertainties are the:

- (a) Rate of pension increases, the vast majority of which increase at the annual increase in CPI inflation
- (b) Extent to which members elect to exchange pension for cash at retirement
- (c) Level of future payroll and contribution rates which will determine the amount of contributions paid into the Fund

The Administering Authority is the only user of this advice. Neither we nor Hymans Robertson LLP accept any liability to any party other than the Administering Authority unless we have expressly accepted such liability in writing.

This report may be shared with the Fund's independent investment advisor for information purposes only but may not be passed onto any other third party (such as including in the public part of the Pension Committee & Board's meeting papers or the Fund's asset pool) except as required by law or regulatory obligation, without prior written consent of Hymans Robertson LLP.

In circumstances where disclosure is permitted, the advice may only be released or otherwise disclosed in its entirety fully disclosing the basis upon which it has been produced (including any and all limitations, caveats or qualifications).

The following Technical Actuarial Standards are applicable in relation to this advice, and have been complied with where material and to a proportionate degree:

- TAS100
- TAS300.

© Hymans Robertson LLP February 2026. All rights reserved.

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 MAWRTH 2026
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO
PWRPAS:	Mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Cyllido yn dilyn ymgynghoriad
ARGYMHELLIAD:	MABWYSIADU'R DATGANIAD
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Fel adroddwyd i'r Pwyllgor yma ar 9 Chwefror 2026 mae'n ofynnol i'r Gronfa gyhoeddi Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC). Cyflwynwyd a chytunwyd hwn ym mhwyllgor mis Chwefror a chafodd ei ddanfôn allan am ymgynghoriad gyda phartïon a diddordeb.

2. YMATEB YMGYNGHORIAD

Ymgynghorwyd gyda phob cyflogwr sydd yn rhan o'r cynllun, yr actiwari ac ymgynghorwyr y gronfa.

Mae un mân ychwanegiad yn CH4 yn dilyn adborth am y *Gender Pension Gap* gan yr Actiwari i'r fersiwn a gyflwynwyd i'r Pwyllgor ar 9 Chwefror 2026.

3. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO DERFYNOL

Mae'r DSC terfynol yn Atodiad A.

4. ARGYMHELLIAD

Bod y Datganiad Strategaeth Cyllido yn cael ei fabwysiadu.

Cronfa Bensiwn Gwynedd

Datganiad Strategaeth Cyllido

Ebrill 2026

Dyddiad effeithiol	1 Ebrill 2026
Dyddiad prisio blaenorol	31 Mawrth 2025
Dyddiad cymeradwyo	16 Mawrth 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029
Paratowyd yn unol â chanllawiau SAB / CIPFA / MHCLG dyddiedig	Ionawr 2025

Cronfa Bensiwn Gwynedd

Datganiad Strategaeth Cyllido

Cynnwys

1. Pwmpas Cronfa Bensiwn Gwynedd a'r Datganiad Strategaeth Cyllido
2. Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwr?
3. Pa gyfraniadau eraill gall fod yn ddaladwy?
4. Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo asedau ac ymrwymadau?
5. Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn ymuno gyda'r Gronfa?
6. Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn trosglwyddo staff mewn swmp?
7. Beth fydd yn digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?
8. Beth yw'r gofynion adrodd statudol?

Atodiadau

Atodiad A – Y fframwaith rheoleiddio
Atodiad B – Rolau a chyfrifoldebau
Atodiad C – Geirfa
Atodiad CH – Risgiau a rheolaethau
Atodiad D – Rhagdybiaethau actiwaraid
Atodiad DD – Polisi ar ragdal cyfraniadau
Atodiad E – Polisi ar basio drwodd
Atodiad F – Polisi ar adolygiadau cyfraniadau
Atodiad FF– Polisi ar reoli risg salwch
Atodiad G – Polisi ar adael y gronfa

1 Pwrpas Cronfa Bensiwn Gwynedd a'r Datganiad Strategaeth Cyllido

Mae'r ddogfen yma yn gosod Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC) Cronfa Bensiwn Gwynedd.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cael ei weinyddu gan Gyngor Gwynedd, sef yr awdurdod gweinyddu. Bu Cyngor Gwynedd yn gweithio gydag actiwari'r Gronfa, Hymans Robertson, i baratoi'r DSC hwn sy'n weithredol o 1 Ebrill 2026.

Mae gofyniad rheoliadol i Gyngor Gwynedd baratoi DSC. Gallwch ddarganfod mwy am y fframwaith rheoleiddio yn **Atodiad A**. Os oes gennych unrhyw ymholiadau am y DSC, cysylltwch â delythwynjonesthomas@gwynedd.llyw.cymru.

1.1 Beth yw Cronfa Bensiwn Gwynedd?

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn rhan o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL). Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am y CPLIL yn www.lgpsmember.org. Yr awdurdod gweinyddu sy'n rhedeg y Gronfa ar ran y cyflogwyr sy'n cymryd rhan, eu gweithwyr a phensiynwyr presennol a phensiynwyr y dyfodol. Gallwch gael rhagor o wybodaeth am rolau a chyfrifoldebau yn **Atodiad B**.

1.2 Beth yw amcanion y strategaeth cyllido?

Amcanion y strategaeth gyllido yw:

- cymryd golwg hirdymor darbodus i sicrhau'r gofyniad rheoliadol ar gyfer hylifedd hirdymor, gyda digon o arian i dalu buddion i aelodau a'u dibynyddion
- defnyddio strategaeth fuddsoddi gytbwys i leihau cyfraniadau arian parod hirdymor gan gyflogwyr a chwrdd â'r gofyniad rheoliadol ar gyfer effeithlonrwydd cost hirdymor
- lle bo'n briodol, sicrhau cyfraddau cyfraniadau sefydlog gan gyflogwyr
- adlewyrchu nodweddion gwahanol gyflogwyr i osod eu cyfraddau cyfrannu, gan ddefnyddio strategaeth gyllido dryloyw
- defnyddio mesurau rhesymol i leihau'r risg y bydd cyflogwr yn methu â chyflawni ei ymrwymadau pensiwn

Bydd y Gronfa yn ymgysylltu â chyflogwyr wrth ddatblygu strategaeth cyllido mewn ffordd sy'n cydbwysu awydd risg rhanddeiliaid.

1.3 Pwy mae'r DSC ar ei gyfer?

Mae'r DSC yn bennaf ar gyfer cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa, oherwydd mae'n nodi sut y bydd arian yn cael ei gasglu ganddynt i fodloni ymrwymadau'r Gronfa i dalu buddion aelodau.

Mae gwahanol fathau o gyflogwyr yn cymryd rhan yn y Gronfa:

Cyrff ar yr atodlen

Cyflogwyr a nodir mewn atodlen i reoliadau CPLIL, megis cynghorau. Rhaid i gyrff ar yr atodlen roi mynediad i'r CPLIL i weithwyr os na allant gronni buddion mewn cynllun pensiwn arall, megis cynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus arall.

Cyrff a benderfynir

Gall cyflogwyr fel cynghorau tref a phlwyf ymuno â'r CPLIL trwy benderfyniad. Os caiff penderfyniad ei basio, ni all y Gronfa wrthod mynediad. Yna mae'r cyflogwr yn penderfynu pa weithwyr all ymuno â'r cynllun.

Cyrff a ganiateir

Gall cyflogwyr eraill ymuno trwy gytundeb derbyn. Gall y Gronfa osod meini prawf cyfrannu ar eu cyfer a gallant wrthod mynediad os na chaiff y gofynion eu bodloni. Mae'r math hwn o gyflogwr yn cynnwys contractwyr sy'n darparu gwasanaethau allanol fel glanhau neu arlwyio i gorff ar yr atodlen.

Efallai y cyfeirir at rai cyflogwyr presennol fel **Cyrff Cymunedol a Ganiateir**. Mae'r rhain yn gyflogwyr sydd â chymuned o ddiddordeb gyda chyflogwr cynllun arall. Gall eraill gael eu galw'n **Gyrff Trosglwyddai a Ganiateir**, sy'n darparu gwasanaethau i gyflogwyr y cynllun. Nid yw'r termau hyn wedi'u diffinio o dan reoliadau cyfredol ond maent yn parhau i gael eu defnyddio'n gyffredin o reoliadau blaenorol.

Mae'r Bwrdd Cynghori ar y Cynllun yn cyfeirio at dair haen wahanol o gyflogwyr a all gymryd rhan yn y CPLIL, yn benodol:

- Haen 1 – Awdurdodau Lleol (gan gynnwys contractwyr sy'n cymryd rhan yn y CPLIL gyda chefnogaeth Awdurdod Lleol)
- Haen 2 – Ymddiriedolaethau'r Academi
- Haen 3 – Cyflogwyr annibynnol heb gefnogaeth trethdalwr lleol neu genedlaethol. Yn cynnwys sefydliadau addysg bellach (colegau), prifysgolion, cymdeithasau tai ac elusennau.

1.4 Sut mae'r Strategaeth Cyllido yn benodol i Gronfa Bensiwn Gwynedd?

Mae'r strategaeth gyllido yn adlewyrchu nodweddion penodol cyflogwyr y Gronfa a'i strategaeth fuddsoddi ei hun.

1.5 Pa mor aml y mae'r Datganiad Strategaeth Cyllido yn cael ei adolygu?

Mae'r DSC yn cael ei adolygu'n fanwl o leiaf bob tair blynedd cyn y prisiad actiwaraid tair blynedd.

Gellir gwneud diwygiadau i'r DSC yn yr amgylchiadau canlynol:

- newidiadau sylweddol i strwythur budd-daliadau'r cynllun (e.e. dan arweiniad Trysorlys EM)
- ar gyngor actiwari'r Gronfa
- Newidiadau sylweddol i strategaeth fuddsoddi, neu os bu anwadalrwydd sylweddol yn y farchnad sy'n effeithio ar y DSC neu'n mynd y tu hwnt i ddisgwyliadau'r DSC
- os bu newidiadau sylweddol i aelodaeth y Gronfa a/neu broffil aeddfedrwydd y Gronfa
- os bu newidiadau sylweddol neu nodedig i nifer, math, neu amgylchiadau unigol unrhyw un o'r awdurdodau cyflogi i'r fath raddau fel eu bod yn effeithio ar y strategaeth cyllido (e.e. ymadael/ailstrwythuro/methiant a allai effeithio'n sylweddol ar lif arian a/neu broffil aeddfedrwydd a/neu gyfamod)

- os bu newid sylweddol yn fforddiadwyedd cyfraniadau a/neu gryfder cyfamod ariannol cyflogwr(wyr) sy'n cael effaith ar y DSC.
- Argymhellion gan MHCLG/GAD.

Wrth gynnal adolygiadau o'r fath, dylai'r awdurdod gweinyddu ystyried:

- edrych ar brofiadau mewn perthynas â rhagdybiaethau cyllido hirdymor (o ran incwm buddsoddi ac incwm cyfraniadau a ragwelir) a chanlyniadau camau gweithredu a gymerwyd gan gyflogwyr (e.e. dyfarniadau cyflog ac ymddeoliadau cynnar)
- y goblygiadau ar gyfer y strategaeth gyllido ac, os yw'n arwyddocaol, penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd i adolygu'r DSC
- y goblygiadau sy'n deillio o'r strategaeth cyllido ar gyfer bodloni ymrwymïadau cyflogwyr unigol ac unrhyw ddiwygiadau sy'n ofynnol i'r DSB
- ymgynghori â chyflogwyr unigol yr effeithir arnynt yn benodol gan unrhyw newidiadau fel rhan annatod o'r broses fonitro ac adolygu, a sicrhau na fydd unrhyw gyfathrebu ynghylch adolygiad o reidrwydd yn arwain at newidiadau cyfradd cyfraniadau i gyflogwyr unigol ond gallai effeithio ar dderbyniadau, terfyniadau, dull o reoli risg ac asesu risg cyflogwyr.

Bydd unrhyw welliannau yn cael eu hymgyngori, eu cymeradwyo gan y Pwyllgor Pensiynau a'u cynnwys yng nghofnodion cyfarfod y Pwyllgor.

Mae'r Datganiad Strategaeth Cyllidog hwn yn weithredol o 1 Ebrill 2026 a disgwylir iddo aros mewn grym tan 31 Mawrth 2029 fan bellaf, oni bai bod adolygiad interim yn cael ei gynnal cyn hynny.

1.6 Adroddiad prisio actiwaraid

Mae Rheoliadau CPLIL (yn benodol Rheoliad 62) yn ei gwneud yn ofynnol i brisiad actiwaraid gael ei gynnal bob tair blynedd, lle mae cyfraddau cyfraniadau ar gyfer pob cyflogwr sy'n cymryd rhan yn cael eu pennu ar gyfer y tair blynedd ganlynol. Mae'r Datganiad Strategaeth Cyllido hwn yn nodi'r rhagdybiaethau a'r fethodoleg sy'n sail i ymarfer prisio actiwaraid 2025. Mae'r adroddiad prisio actiwaraid yn nodi 1) asesiad yr actiwari o'r sefyllfa ariannu gwasanaeth yn y gorffennol, a 2) y cyfraniadau sydd eu hangen i sicrhau cyllid llawn erbyn diwedd y gorwel amser. Mae'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn dangos y cyfraddau cyfraniadau sy'n daladwy gan bob cyflogwr (sy'n cael eu mynegi fel canran o'r gyflogres).

RHAN A – Egwyddorion Cyllido Allweddol

2 Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwr?

2.1 Cyfrifo cyfraddau cyfraniadau

Mae cyfraddau cyfraniadau gweithwyr yn cael eu pennu gan reoliadau CPLIL.

Mae cyfraddau cyfraniadau cyflogwr yn cael eu pennu gan ymarfer prisio actiwaraid gorfodol, ac maent yn cynnwys yr elfennau canlynol:

- **cyfraniad cynradd** – cyfraniadau sy'n daladwy tuag at fuddion yn y dyfodol
- **cyfraniad eilradd** – y gwahaniaeth rhwng y gyfradd sylfaenol a chyfanswm cyfraniad y cyflogwr

Mae'r gyfradd cynradd hefyd yn cynnwys lwfans ar gyfer treuliau'r Gronfa.

Mae actiwari y Gronfa yn defnyddio methodoleg o'r enw Modelu Atebolrwydd Asedau i osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr. O dan y fethodoleg hon, ar gyfer cyfradd cyfraniad arfaethedig cyflogwr penodol, mae'r model yn rhagweld gwerthoedd asedau ac atebolrwydd yn y dyfodol ar gyfer y cyflogwr o dan 5,000 o efelychiadau gwahanol o'r amgylchedd economaidd yn y dyfodol. Mae gan pob efelychiad – a gynhyrchir gan fodel Gwasanaeth Senarios Economaidd (ESS) Hymans Robertson - lwybr gwahanol ar gyfer cyfraddau llog yn y dyfodol, cyfraddau chwyddiant a'r enillion buddsoddi ar wahanol ddosbarthiadau asedau. Mae'r dull hwn yn caniatáu i actiwari'r Gronfa ddeall yr ystod bosibl o ganlyniadau cyllido yn y dyfodol y gallir eu cyflawni trwy dalu'r gyfradd gyfraniad honno.

Mae'r Gronfa wedi gosod meini prawf y strategaeth gyllido ar gyfer pob cyflogwr y mae'n rhaid eu bodloni er mwyn ystyried bod cyfraniad cyflogwr penodol yn dderbyniol. Mae'r meini prawf strategaeth cyllido wedi'u pennu yn nhermau'r pedwar paramedr canlynol:

- **targed ar gyfer y lefel ariannu** – faint o arian y mae'r Gronfa yn ceisio ei gadw ar gyfer pob cyflogwr
- **y gorwel amser** – y cyfnod amser y mae'r cyflogwr yn anelu at gyrraedd y targed lefel ariannu targed drosto
- **y sail ariannu** – y set o ragdybiaethau actiwaraid a ddefnyddir i brisio ymrwymadau'r cyflogwr (gwasanaeth yn y gorffennol a'r dyfodol)
- **y tebygolrwydd o lwyddiant** – cyfran y senarios wedi'u modelu lle mae'r targed ar gyfer y lefel ariannu yn cael ei gyrraedd.

Er enghraifft, gallir gosod meini prawf strategaeth cyllido cyflogwr fel a ganlyn:

*Rhaid i'r cyflogwr fod ag o leiaf **80% o debygolrwydd** o gael ei **ariannu 100%** ar y **sail cyfranogiad parhaus** ar ddiwedd **gorwel cyllido** 17 mlynedd.*

Mae'r meini prawf y strategaeth gyllido a ddefnyddir gan y Gronfa wedi'u nodi yn Nhabl 2. Mae rhagor o fanylion am yr ESS ac ar y seiliau cyllido a ddefnyddir gan y Gronfa wedi'u nodi yn Atodiad D.

Gellir gosod y lefel ariannu targed yn fwy na 100% fel 'buffer' rhag profiad andwyol yn y dyfodol. Gall hyn fod yn briodol ar gyfer cyflogwyr agored tymor hir, lle gall profiad ariannu andwyol yn y dyfodol arwain at godiadau cyfraniadau yn y dyfodol.

Mae'r dull gosod cyfraddau cyfraniadau yn ystyried proffil aeddfedu yr aelodaeth wrth osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwr. Mae'r dull a gymerir gan actiwari'r Gronfa yn helpu'r Gronfa i gyflawni'r nod o gynnal cyfradd cyfraniad prif gyflogwr mor sefydlog â phosibl.

Mae'r Gronfa yn caniatáu rhagdal cyfraniadau'r cyflogwr mewn amgylchiadau penodol. Manylir ar bolisi'r Gronfa ar ragdaliadau yn Atodiad Dd.

2.2 Cyfrifiad y gyfradd gyfraniad

Tabl 1: cyfrifo cyfradd cyfraniadau ar gyfer cyflogwyr unigol neu wedi'i pwlio

Math o gyflogwr	Cyrff ar yr Atodlen a Cyrff a Benderfynir		Addysg bellach a chyrff cymunedol a ganiateir		Cyrff Trosglwyddai a Ganiateir
Is-fath	Cynghorau Lleol, Heddlu a Parc Cenedlaethol Eryri	Cynghorau Plwyf a Tref	Agored i gyflogwyr newydd	Wedi cau i gyflogwyr newydd	(i gyd)
Haen SAB	Haen 1	Haen 1	Haen 3	Haen 3	Haen 1
Sail ariannu ²	Parhaus	Parhaus	Parhaus, ond gall symud i sail gadael risg isel		Parhaus, gan dybio bod yna contract cyfnod penodol yn y Gronfa
Lefel cyllido targed	100%	100%	100%		100%
Tebygolrwydd lleiaf o lwyddiant	80%	80%	80%	80%	80%
Uchafswm y gorwel amser	17 mlynedd	17 mlynedd	14 mlynedd	14 mlynedd neu oes waith gyfartalog yn y dyfodol, os yn llai	Cyfnod contract sydd yn weddill
Dull cyfradd cynradd ³	Rhaid i'r cyfraniadau fod yn ddigonol i gwrdd â chost buddion a enillir yn y dyfodol gyda'r tebygolrwydd gofynnol o lwyddiant ar ddiwedd y cyfnod amser, wedi'i fynegi fel canran o'r tâl pensiynadwy				
Cyfradd eilradd	Y gwahaniaeth rhwng cyfanswm y gyfradd gyfraniadau sy'n daladwy (a bennir yn unol â 2.1) a'r brif gyfradd. Mae addasiadau negyddol yn cael eu mynegi fel canran o'r gyflogres a gellir mynegi addasiadau cadarnhaol fel canran o'r gyflogres neu symiau ariannol (ar gyfer cyflogwyr caeedig aeddfed).				
Cyfradd cyfraniadau sefydlog?	Ia	Na	Na	Na	Na
Triniaeth gwarged	Wedi'i gwmpasu gan drefniant sefydlogi	Wedi'i gwmpasu gan algorithm cyfraniad	Wedi'i gwmpasu gan algorithm cyfraniad	Lleihau cyfraniadau drwy gyfradd eilaidd negyddol	Lleihau cyfraniadau drwy wasgaru'r gwarged dros weddill tymor y contract

Cydnabod cyfamod	Paramedrau sefydlogi	Addasu'r tebygolrwydd o lwyddiant	Addasu'r tebygolrwydd o lwyddiant	Addasu'r tebygolrwydd o lwyddiant	Addasu'r tebygolrwydd o lwyddiant
------------------	----------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

¹ Bydd cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa o dan gytundeb pasio drwodd yn talu cyfradd gyfrannu fel y cytunwyd rhwng y contractwr a'r awdurdod gosod. Gweler Atodiad E am rhagor o wybodaeth am bolisi pasio drwodd y Gronfa.

² Gweler Atodiad D am ragor o wybodaeth am seiliau ariannu.

³Y gyfradd cynradd ar gyfer y gronfa gyfan yw cyfartaledd pwysol (yn ôl cyflogres) cyfraddau cynradd y cyflogwyr unigol

Mae'r Gronfa yn rheoli risgiau ariannu fel rhan o'i fframwaith rheoli risg ehangach, fel y dogfennir yn y cofrestr risg. Mae'r risgiau penodol cyllidol a nodwyd ac a reolir gan y Gronfa wedi'u nodi yn Atodiad Ch – Risgiau a Rheolaethau.

2.3 Gwneud cyfraddau cyfraniadau yn sefydlog

Mae gwneud cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr yn weddol sefydlog yn amcan ariannu pwysig. Lle bo'n briodol, pennir cyfraniadau gyda'r amcan hwn mewn golwg. Mae'r Gronfa yn mabwysiadu dull sefydlog o osod cyfraniadau ar gyfer rhai cyflogwyr, sydd yn cadw amrywiadau cyfraniadau o fewn ystod a bennwyd ymlaen llaw o flwyddyn i flwyddyn.

Ar ôl derbyn cyngor gan actiwari'r Gronfa, mae'r awdurdod gweinyddu o'r farn bod dull sefydlog o weithredu yn strategaeth hirdymor ddarbodus ar gyfer awdurdodau lleol y Gronfa, Comisiynydd yr Heddlu a Throseddau Gogledd Cymru a Pharc Cenedlaethol Eryri.

Tabl 2: dull sefydlogi cyfredol	Cynghorau Lleol, Heddlu a Parc Cenedlaethol Eryri
Math o gyflogwr	
Cynnydd uchaf y cyfraniad y flwyddyn	+1.0% o'r cyflog
Lleihad uchaf y cyfraniad y flwyddyn	-1.0% o'r cyflog

Mae meini prawf a therfynau sefydlogi yn cael eu hadolygu yn ystod y broses brisio. Gall yr awdurdod gweinyddu eu hadolygu rhwng prisiadau i ymateb i newidiadau aelodaeth neu gyflogwr.

Yn ôl eu disgresiwn llwyr, gall yr awdurdod gweinyddu ganiatáu cyflymu neu ymestyn cynyddu a gostwng cyfraniadau o fewn y mecanwaith sefydlogrwydd cyfraniadau.

2.4 Cyfraddau cyfraniadau ar gyfer cyflogwyr hirdymor eraill

Ar gyfer cyflogwyr eraill sydd â gorwel amser tymor hwy (cyrff agored a ganiateir a chynghorau tref a phlwyf), mae'r Gronfa wedi cymhwyso algorithm at ddibenion pennu cyfraddau cyfraniadau. Mae hyn yn dod â rhywfaint o sefydlogrwydd i gyfraddau. Mae'n caniatáu gostyngiadau mewn cyfraniadau oherwydd sefyllfaoedd cyllido cryf, tra'n darparu amddiffyniad i'r Gronfa rhag profiad andwyol yn y dyfodol ac yn cydnabod yr angen am degwch rhwng cenedlaethau ynghylch y cyflymder y mae gwarged yn cael ei ddychwelyd.

Ar gyfer prisiad 2025, gellir crynhoi hyn yn fathemategol gan y fformiwla ganlynol:

Uchafu [cyfanswm cyfradd ddamcaniaethol 2025, Lleihau (cyfradd gynradd 2025 minws 3% o'r tâl, Cyfradd gyfredol minws 3% o'r tâl)]

Ile diffinnir 'cyfanswm cyfradd ddamcaniaethol 2025' fel y gyfradd gyfraniad a gyfrifir yn union yn unol â'r meini prawf y strategaeth gyllido a amlinellir yn Nhabl 1 o dan adran 2.2 uchod.

2.5 Cysylltu gyda'r strategaeth fuddsoddi

Mae'r strategaeth gyllido yn nodi sut y bydd arian yn cael ei gasglu gan gyflogwyr i fodloni ymrwymïadau'r Gronfa. Yna buddsoddir cyfraniadau, asedau ac incwm arall yn unol â strategaeth fuddsoddi a osodwyd gan yr awdurdod gweinyddol.

Mae'r strategaethau cyllido a buddsoddi wedi'u cysylltu'n agos. Rhaid i'r Gronfa allu talu buddion pan fyddant yn ddyledus – mae'r taliadau hynny'n cael eu cyflawni o gyfuniad o gyfraniadau (trwy'r strategaeth gyllido) ac enillion asedau ac incwm (trwy'r strategaeth fuddsoddi). Os bydd enillion buddsoddi neu incwm yn methu, ni fydd y Gronfa yn gallu talu buddion, felly byddai angen cyfraniadau uwch gan gyflogwyr.

Mae'r strategaeth fuddsoddi wedi'i chynllunio gan ganiatáu i'r sefyllfa gyllido gael ei bennu ar sail briodol a darbodus, gyda'r nod o gyflawni'r amcan cyllido ar gyfer pob grŵp cyflogwyr dros y gorwel amser penodol.

Mae strategaeth fuddsoddi strategol gyfredol y Gronfa ar 31 Mawrth 2025 wedi'i chrynhof yn y tabl isod.

Tabl 2 – Dyraniad asedau strategol

Dosbarth ased	Dyraniad
Ecwiti'r DU	6.0%
Ecwiti Byd-eang	27.0%
Ecwiti marchnadoedd datblygol	2.0%
Ecwiti Preifat	5.0%
Eiddo	10.0%
Isadeiledd	7.5%
Cyfalaif Naturiol	5.0%
Credyd preifat	7.5%
Credyd aml-ased	7.5%
Bondiau corfforaethol	7.5%
Bondiau dychwelyd absoliwt	12.5%
Giltiau	2.5%

2.6 A yw'r strategaeth gyllido yn adlewyrchu'r strategaeth fuddsoddi

Mae'r polisi cyllido yn gyson gyda'r strategaeth fuddsoddi. Mae disgwyliadau enillion buddsoddi yn y dyfodol yn cael eu gosod gan gyfeirio at y strategaeth fuddsoddi, gan gynnwys doethineb sy'n gyson â'r gofyniad rheoleiddiol bod cronfeydd yn cymryd 'golwg ddarbodus tymor hwy' o ymrwymadau cyllido (gweler [Atodiad A](#))

2.7 Adolygu cyfraniadau rhwng prisiau

Gall y Gronfa ddiwygio cyfraddau cyfraniadau rhwng prisiau ffurfiol, yn unol â'i pholisi ar adolygu cyfraniadau. Mae polisi'r Gronfa ar gael yn **Atodiad F**. Pwrpas unrhyw adolygiad yw sefydlu'r cyfraniadau mwyaf priodol. Gall adolygiad arwain at gynydd neu ostyngiad mewn cyfraniadau.

2.8 Beth yw pwlio?

Ar hyn o bryd nid yw'r awdurdod gweinyddol yn gweithredu pwlio cyfradd cyfraniadau ffurfiol ar gyfer mathau tebyg o gyflogwyr.

Yr unig gyflogwyr y gellir eu pwlio yw'r rhai sydd â chytundeb pasio drwodd neu fath arall o gytundeb rhannu risg gydag awdurdod gosod. Ceir manylion polisi pasio drwodd y Gronfa yn **Atodiad E**.

2.9 Disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddol

Gall cyflogwyr unigol gael eu heffeithio gan amgylchiadau nad ydynt yn hawdd eu rheoli o fewn rheolau a pholisïau DSC. Os bydd hyn yn digwydd, gall yr awdurdod gweinyddu fabwysiadu dulliau cyllido amgen fesul achos.

Yn ogystal, gall yr awdurdod gweinyddu ganiatáu mwy o hyblygrwydd i gyfraniadau'r cyflogwr os darperir sicrwydd ychwanegol. Gallai hyblygrwydd gynnwys pethau fel cyfradd cyfraniadau is, gorwel amser estynedig, neu ganiatâd i ymuno â phwl. Gall gwarant ychwanegol gynnwys bond addas, gwarant cyfreithiol rwymol gan drydydd parti priodol, neu warant dros ased.

Mae'r Gronfa'n caniatáu talu cyfraniadau cyflogwr ymlaen llaw o dan amgylchiadau penodol. Ceir rhagor o fanylion ym mholisi'r Gronfa y manylir arno yn **Atodiad Dd**.

Ni fydd y Gronfa yn derbyn unrhyw fath o asedau nad ydynt yn arian parod yn lle cyfraniadau.

2.10 Rheoli gwarged a diffyg

Mae'r strategaeth gyllido wedi'i gynllunio i sicrhau bod pob cyflogwr o leiaf yn cael ei ariannu'n llawn ar sail ddarbodus ar ddiwedd eu gorwel amser penodol eu hunain. Mae natur ansicr a chyfnewidiol cyllido cynlluniau pensiwn yn golygu ei bod yn debygol y bydd adegau pan fydd cyflogwyr mewn gwarged ac adegau pan fydd cyflogwyr mewn diffyg. Mae'r strategaeth gyllido yn cydnabod hyn trwy 1) gan gynnwys digon o ddoethineb i reoli effaith hyn dros y gorwel amser, a 2) gwneud newidiadau i gyfraddau cyfraniadau cyflogwyr i sicrhau bod amcanion y strategaeth gyllido yn cael eu cyflawni.

Mae amrywiadau mewn sefyllfaoedd cyllido yn anochel dros y gorwel amser, oherwydd symudiadau'r farchnad a gwerthoedd asedau sy'n newid, a allai arwain at ddiffygion a gwarged o bryd i'w gilydd, ac arwain at newidiadau mewn cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr.

Mae Tabl 1 yn nodi dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniadau ar gyfer pob grŵp cyflogwyr.

3 Pa gyfraniadau ychwanegol gall fod yn daladwy?

3.1 Costau pensiwn- dyfarnu pensiwn ychwanegol ac ymddeoliad cynnar ar sail nad yw'n ymwneud a salwch

Os bydd cyflogwr yn dyfarnu pensiwn ychwanegol fel swm budd blynyddol, mae'n talu cyfraniad ychwanegol i'r gronfa fel un taliad lwmp swm. Pennir y swm gan ganllawiau a gyhoeddir gan Adran Actiwari'r Llywodraeth a chânt eu diweddarau o bryd i'w gilydd.

Os bydd gweithiwr yn ymddeol cyn ei oedran ymddeol arferol ar fudd-daliadau heb eu lleihau, efallai y gofynnir i gyflogwyr dalu cyfraniadau ychwanegol a elwir yn daliadau straen.

Mae cyflogwyr fel arfer yn gwneud taliadau straen fel un taliad, er y gall taliadau straen gael eu lledaenu os yw'r awdurdod gweinyddu'n cytuno:

Prif gyrff cyflogi	- hyd at 5 mlynedd
Cyrff Cymunedol a Ganiateir a Cyflogwyr Cyrff a Benderfynir	- hyd at 3 mlynedd
Cyrff Trosglwyddai a Ganiateir	- taladwy yn syth

3.2 Costau pensiwn – ymddeoliad cynnar ar sail iechyd

Os bydd aelod yn ymddeol yn gynnar oherwydd iechyd, rhaid i'w gyflogwr dalu straen ariannu, a all fod yn swm mawr.

Mae'r awdurdod gweinyddu wedi trefnu polisi yswiriant allanol i dalu am straen ymddeoliad cynnar ar sail iechyd i gyflogwyr llai. Mae cyfraniad pob cyflogwr yn cynnwys cyfran o'r premiwm. Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd, mae swm yr hawliad yn cael ei gredydu i gyfran ased y cyflogwr.

Ar gyfer cyflogwyr eraill, mae cyfraniadau pob cyflogwr yn cynnwys lwfans ar gyfer costau straen iechyd disgwylidig. Caiff y costau hyn eu monitro fel rhan o'r broses brisio bob tair blynedd.

Mae polisi y Gronfa wedi ei fanylu yn **Atodiad Ff**.

4 Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo asedau ac ymrwymïadau?

4.1 Sut mae cyfrannau asedau cyflogwr yn cael eu cyfrifo?

Mae'r Gronfa yn mabwysiadu dull llif arian i olrhain asedau cyflogwyr unigol.

Mae'r gronfa'n defnyddio system HEAT Hymans Robertson i olrhain asedau cyflogwyr bob mis. Mae asedau pob cyflogwr o ddiwedd y mis blaenorol yn cael eu hychwanegu at lif arian misol a delir i mewn/allan ac enillion ar fuddsoddiadau i roi gwerth ased diwedd mis newydd.

Os bydd gweithiwr yn symud o un cyflogwr i un arall o fewn y Gronfa, bydd asedau sy'n cyfateb i'r gwerth trosglwyddo cyfwerth ag arian parod yn symud o'r cyflogwr gwreiddiol i gyfran ased y cyflogwr sy'n derbyn.

Fel arall, os bydd gweithwyr yn symud pan fydd contract wedi'i contractio'n allanol yn dechrau, bydd actiwari'r Gronfa yn cyfrifo asedau sy'n gysylltiedig â gwerth yr ymrwymïadau sy'n trosglwyddo (gweler adran 5).

4.2 Sut mae ymrwymïadau cyflogwr yn cael ei gyfrifo?

Mae'r Gronfa yn cadw data aelodaeth ar gyfer yr holl aelodau gweithredol, gohiriedig a phensiynwyr. Yn seiliedig ar y data hwn a'r rhagdybiaethau yn Atodiad D, mae actiwari'r Gronfa yn rhagamcanu'r buddion disgwylïedig i'r holl aelodau i'r dyfodol. Mynegir hyn fel un gwerth – yr ymrwymïadau – drwy ganiatáu ar gyfer enillion buddsoddi disgwylïedig yn y dyfodol.

Mae ymrwymïadau pob cyflogwr yn adlewyrchu profiad eu gweithwyr a'u cyn-weithwyr eu hunain.

4.3 Beth yw'r lefel cyllido?

Lefel cyllido cyflogwr yw cymhareb gwerth marchnad cyfran ased yn erbyn ymrwymïadau. Os yw hyn yn llai na 100%, mae gan y cyflogwr ddiffyg: diffyg y cyflogwr. Os yw'n fwy na 100%, mae gan y cyflogwr warged. Swm y diffyg neu warged yw'r gwahaniaeth rhwng gwerth yr ased a gwerth yr ymrwymïadau.

Mae lefelau ariannu a gwerthoedd diffyg/gwarged yn mesur pwynt penodol mewn amser, yn seiliedig ar gyfres benodol o ragdybiaethau ar gyfer y dyfodol. Er bod y mesur hwn o ddiddordeb, i'r rhan fwyaf o gyflogwyr y prif fater yw lefel y cyfraniadau sy'n daladwy. Nid yw lefel y cyllid yn gyrru cyfraddau cyfrannu yn uniongyrchol. Gweler adran 2 am ragor o wybodaeth am gyfraddau.

RHAN B – Digwyddiadau Cyflogwyr

5 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn ymuno gyda'r Gronfa?

5.1 Pryd gall gyflogwr ymuno gyda'r Gronfa

Gall cyflogwyr ymuno â'r Gronfa os ydynt yn gorff newydd ar yr atodlen neu'n gorff a ganiateir. Gall cyflogwyr dynodedig cyrrff a benderfynir newydd hefyd ymuno â'r Gronfa os byddant yn pasio dynodiad i wneud hynny.

Wrth ymuno, bydd y Gronfa'n pennu asedau ac ymrwymadau'r cyflogwr hwnnw o fewn y Gronfa. Bydd y cyfrifiad yn dibynnu ar y math o gyflogwr, bodolaeth o unrhyw warant, ac amgylchiadau ymuno.

Bydd cyfradd cyfraniad hefyd yn cael ei gosod. Bydd hyn yn cael ei osod yn unol â'r cyfrifiad a nodir yn Adran 2, oni bai bod trefniadau eraill yn berthnasol (er enghraifft, mae'r cyflogwr wedi cytuno ar drefniant pasio drwodd). Ceir rhagor o fanylion am hyn yn Adran 5.2 isod.

5.2 Cyrff a ganiateir newydd o ganlyniad i roi gwasanaethau ar contract allanol

Mae cyrrff a ganiateir newydd fel arfer yn ymuno â'r Gronfa oherwydd bod cyflogwr presennol (fel arfer corff ar yr atodlen fel cyngor) yn rhoi gwasanaeth ar contract i sefydliad arall (contractwr). Mae hyn yn golygu trosglwyddo staff TUPE o'r awdurdod gosod i'r contractwr. Daw'r contractwr yn gyflogwr newydd i'r Gronfa sy'n cymryd rhan am gyfnod y contract ac mae gweithwyr sy'n trosglwyddo yn parhau i fod yn gymwys ar gyfer aelodaeth CPLIL. Ar ddiwedd y contract, mae gweithwyr fel arfer yn dychwelyd i'r awdurdod gosod neu contractwr newydd.

Bydd yr ymrwymadau ar gyfer trosglwyddo aelodau gweithredol yn cael eu cyfrifo gan actiwari'r Gronfa ar y diwrnod cyn i'r gwaith allanol ddigwydd.

Bydd contractwyr newydd yn cael cyfran ased sy'n cyfateb i werth yr ymrwymadau sy'n trosglwyddo. Gall y cytundeb derbyn bennu dyraniad asedau cychwynnol gwahanol, yn dibynnu ar amgylchiadau contract-benodol.

Mae hyblygrwydd ar gyfer rhoi cyflogwyr ar contract allanol o ran risg pensiwn y gallai'r contractwr ei ysgwyddo. Gallwch ddod o hyd i ragor o fanylion am opsiynau ar contract allanol gan yr awdurdod gweinyddu neu yn y cytundeb derbyn contract.

Polisi'r Gronfa yw caniatáu i bob corff a ganiateir gael ei sefydlu gyda threfniant pasio drwodd, yn ôl disgrisiwn yr awdurdod gosod. Manylir ar bolisi'r Gronfa ar basio drwodd yn **Atodiad E**.

5.3 Cyflogwyr newydd eraill

Gall fod amgylchiadau eraill sy'n arwain at corff a ganiateir ymuno â'r Gronfa, ee sefydlu is-gwmni sy'n eiddo llwyr i Awdurdod Lleol. Bydd cyfrifiad o asedau ac ymrwymadau wrth ymuno a chyfradd gyfrannu yn cael eu gwneud gan ystyried amgylchiadau'r cyflogwr newydd.

Gall cyflogwyr cyrrff a benderfynir ymuno â'r Gronfa hefyd. Cyngorau tref a phlwyf yw'r rhain fel arfer. Bydd cyfraddau cyfraniadau'n cael eu pennu gan ddefnyddio'r un dull â chyflogwyr dynodedig eraill yn y Gronfa

5.4 Asesiad risg ar gyfer corff a ganiateir newydd

O dan reoliadau'r CPLIL, rhaid i gorff a ganiateir newydd asesu'r risgiau y mae'n eu peri i'r Gronfa os daw'r cytundeb i ben yn gynnar, er enghraifft os yw'r corff yn mynd yn fethdalwr neu'n mynd i'r wal. Yn ymarferol, mae actiwari'r Gronfa yn asesu hyn oherwydd bod yn rhaid i'r asesiad gael ei gynnal i foddhad yr awdurdod gweinyddu.

Ar ôl ystyried yr asesiad, gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu bod yn rhaid i'r corff a ganiateir ddarparu sicrwydd, megis gwarant gan y cyflogwr gosod, indemniad neu fond.

Rhaid i hyn gynnwys rhai neu bob un o'r rhain:

- costau straen unrhyw ymddeoliadau cynnar, os caiff gweithwyr eu diswyddo pan ddaw contract i ben yn gynamserol
- lwfans ar gyfer y risg na fydd asedau'n perfformio cystal â'r disgwyl
- lwfans ar gyfer y risg bod ymrwymadau yn uwch na'r disgwyl
- lwfans ar gyfer y posibilrwydd o beidio â thalu cyfraniadau cyflogwr ac aelod
- diffyg presennol y corff a ganiateir

6 Beth fydd yn digwydd os bydd cyflogwr yn trosglwyddo staff mewn swmp?

Bydd trosglwyddiadau mewn swmp yn cael ei edrych arnynt yn unigol, ond yn gyffredinol:

- Ni fydd y Gronfa'n talu trosglwyddiadau swmp sy'n fwy mewn gwerth na chyfran ased y cyflogwr sy'n trosglwyddo yn y Gronfa, na gwerth ymrwymïadau'r aelodau sy'n trosglwyddo, pa un bynnag sydd isaf.
- ni fydd y Gronfa yn rhoi buddion ychwanegol i aelodau sy'n dod â hawliau i mewn o gronfa arall, oni bai bod y trosglwyddiad ased yn ddigon i gwrdd â ymrwymïadau ychwanegol
- gall y Gronfa ganiatáu diffygion ar drosglwyddiadau swmp os oes gan y cyflogwr gyfamod addas a'i fod yn ymrwymo i gwrdd â'r diffyg mewn cyfnod priodol, a allai olygu bod angen cynyddu cyfraniadau rhwng prisiadau.

7 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn gadael y Gronfa?

7.1 Beth yw digwyddiad terfynu?

Digwyddiadau ar gyfer ystyried rhoi'r gorau i'r Gronfa yw:

- mae'r aelod gweithredol olaf wedi stopio cyfrannu i'r Gronfa. Gall yr awdurdod gweinyddu, yn ôl ei ddisgresiwn, ohirio gweithredu am hyd at dair blynedd drwy gyhoeddi hysbysiad atal. Mae hynny'n golygu na fydd terfyniad yn cael ei sbarduno os yw'r cyflogwr yn cyflogi un neu fwy o aelodau gweithredol yn ystod yr amser y cytunwyd arno
- ansolfedd, dirwyn i ben neu ymddatod y corff
- torri unrhyw ymrwymiad yn y cytundeb derbyn nad ydynt yn cael eu hunioni i foddhad y Gronfa
- methiant i dalu unrhyw symiau dyledus o fewn y cyfnod gofynnol
- methiant i adnewyddu neu addasu lefel bond neu indemniad, neu i gadarnhau gwarantwr amgen priodol
- terfynu trefniant dyled gohiriedig (DDA)

Os does dim trefniant dyled gohiriedig mewn lle, bydd yr awdurdod gweinyddu yn cyfarwyddo actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad terfynol er mwyn cyfrifo a oes gwarged neu ddiffyg pan fydd y cyflogwr yn gadael y Gronfa.

7.2 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn terfynu?

Mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddu ddiogelu buddiannau gweddill cyflogwyr y Gronfa pan fydd cyflogwr yn gadael y cynllun. Nod yr actiwari yw amddiffyn y cyflogwyr sy'n weddill rhag y risg o golled yn y dyfodol. Mae'r targed ariannu a fabwysiadwyd ar gyfer y cyfrifiad terfynu isod. Diffinnir y rhain yn Atodiad D.

- Lle nad oes gwarantwr, bydd ymrwymadau terfynu a gwarged/diffyg terfynol fel arfer yn cael eu cyfrifo gan ddefnyddio sail risg isel, sy'n fwy darbodus na'r sail cyfranogiad parhaus. Diffinnir y sail gadael risg isel yn Atodiad D.
- Os oes gwarantwr, bydd y warrant yn cael ei hystyried cyn y prisiad terfynu.
 - Pan fo'r gwarantwr yn warrantwr pan mae popeth arall wedi methu, (h.y. lle bydd y warrant ddim yn cael effaith ar y digwyddiad terfynu a'r setliad terfynol) ni fydd hyn yn cael unrhyw effaith ar y prisiad terfynu.
 - Os nad yw hyn yn wir (h.y. os yw'r gwarant yn parhau i fod yn gymwys mewn perthynas â ymrwymadau'r cyn-gyflogwr ar ôl rhoi'r gorau iddi), gellir cyfrifo terfyniad gan ddefnyddio'r un sail a ddefnyddiwyd i gyfrifo ar gyfer pwrpas y prisiad teirblynyddol.
- Yn dibynnu ar y gwarant, efallai y bydd modd trosglwyddo ymrwymadau ac asedau'r cyflogwr i'r gwarantwr heb grisialu diffygion neu warged. Gall hyn ddigwydd os na all cyflogwr dalu'r cyfraniadau sy'n ddyledus a bod y dull o weithredu o fewn telerau'r gwarant. Gelwir hyn yn 'amsugno' yr asedau a'r ymrwymadau.

Os na all y Gronfa adennill y taliad gofynnol yn llawn, bydd symiau heb eu talu yn cael eu talu gan yr awdurdod gosod cysylltiedig (yn achos corff a ganiateir sy'n dod i ben) neu'n cael ei rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa. Gall hyn olygu bod angen adolygu'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau ar unwaith neu gael ei adlewyrchu yn y cyfraddau cyfrannu a bennwyd yn y prisiad ffurfiol nesaf.

Mae actiwari'r Gronfa yn codi ffi am brisiadau terfynu ac efallai y bydd costau terfynu eraill. Mae ffioedd a threuliau ar draul y cyflogwr ac yn cael eu tynnu o'r gwarged terfynu neu eu hychwanegu at y diffyg terfynu. Mae hyn yn gwella effeithlonrwydd drwy leihau trafodion rhwng y cyflogwr a'r Gronfa.

Mae'r polisi ar adael y Gronfa yn **Atodiad G**.

7.3 Beth sydd yn digwydd os oes gwarged?

Os yw'r prisiad terfynu yn dangos bod gan y cyflogwr sy'n gadael fwy o asedau na ymrwymadau – credyd ymadael – gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu faint fydd yn cael ei dalu'n ôl i'r cyflogwr ar sail:

- swm y gwarged
- cyfran y gwarged oherwydd cyfraniadau'r cyflogwr
- unrhyw sylwadau (fel cytundebau rhannu risg neu warantau) a wneir gan y cyflogwr sy'n gadael ac unrhyw gyflogwr sy'n darparu gwarant neu ryw fath arall o gymorth cyflogwr
- unrhyw ffactorau perthnasol eraill.

Manylir ar ddull y Gronfa o ymdrin â chredydau ymadael yn y polisi gadael yn **Atodiad G**.

7.4 Sut mae cyflogwyr yn ad-dalu dyledion terfynu?

Os oes diffyg, bydd disgwyl taliad llawn mewn un taliad neu:

- wedi'i wasgaru dros gyfnod y cytunwyd arno, os yw'r cyflogwr yn ymrwymo i gytundeb gwasgaru gohiriedig (DSA)
- os bydd cyflogwr sy'n gadael yn ymrwymo i drefniant dyled ohiriedig, mae'n aros yn y Gronfa ac yn talu cyfraniadau nes bod y ddyled terfynu wedi'i had-dalu. Caiff taliadau eu hailasesu ym mhob prisiad ffurfiol

Manylir ar bolisi hyblygrwydd cyflogwyr wrth ymadael yn y polisi ar adael y Gronfa yn **Atodiad G**.

7.5 Beth os nad oes gan gyflogwr aelodau gweithredol?

Pan fydd cyflogwyr yn gadael y Gronfa oherwydd bod eu haelod gweithredol diwethaf wedi gadael, gallant dalu dyled terfynu, derbyn credyd ymadael neu fynd i mewn i DDA/DSA. Y tu hwnt i hyn nid oes ganddynt unrhyw ymrwymadau bellach i'r Gronfa ac ychwaith:

- a) daw eu cyfran ased i ben cyn i'r holl fuddion cyn-weithwyr gael eu talu. Bydd yn ofynnol i gyflogwyr eraill y Gronfa gyfrannu at weddill y buddion. Bydd actiwari'r Gronfa yn rhannu'r ymrwymadau ar sail pro-rata mewn prisiadau ffurfiol dilynol.
- b) bydd y cyn-weithiwr neu ddibynnydd olaf yn marw cyn i gyfran ased y cyflogwr ddod i ben yn llwyr. Bydd actiwari'r gronfa yn dosrannu'r asedau sy'n weddill i gyflogwyr eraill y Gronfa ar sail pro-rata.

8 Beth yw'r gofynion adrodd statudol?

8.1 Rheoliadau adrodd

Mae Deddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013 yn ei gwneud yn ofynnol i Adran Actiwari'r Llywodraeth adrodd ar gronfeydd CPLIL yng Nghymru a Lloegr ar ôl pob prisiad tair blynedd, yn yr hyn a elwir fel arfer yn adroddiad adran 13. Mae'r adroddiad yn cynnwys cyngor os ydi'r amcanion canlynol wedi ei gyflawni:

- Cydymffurfio
- Cysondeb
- Diddyledrwydd
- Effeithlonrwydd cost tymor hir

8.2 Diddyledrwydd

Gosodir cyfraniadau cyflogwyr ar lefel diddyledrwydd priodol os yw cyfradd y cyfraniad yn targedu lefel ariannu o 100% dros amser priodol, gan ddefnyddio tybiaethau priodol o gymharu â chronfeydd eraill. Naill ai:

- (a) gall cyflogwyr ar y cyd gynyddu eu cyfraniadau, neu gall y Gronfa wireddu cynlluniau wrth gefn i dargedu lefel ariannu 100%
neu
- (b) bod cynllun priodol ar waith os oes, neu os disgwylir y bydd, gostyngiad yng ngallu cyflogwyr i gynyddu cyfraniadau yn ôl yr angen.

8.3 Effeithlonrwydd cost hirdymor

Mae cyfraniadau'r cyflogwr yn cael eu gosod ar lefel effeithlonrwydd cost hirdymor priodol os yw'r gyfradd cyfrannu yn darparu ar gyfer cost cronni buddion cyfredol, gydag addasiad priodol ar gyfer unrhyw warged neu ddiffyg.

I asesu hyn, gall yr awdurdod gweinyddu ystyried ffactorau absoliwt a chymharol.

Mae ffactorau cymharol yn cynnwys:

- cymharu cronfeydd CPLIL gyda'i gilydd
- y cyfnod adfer diffyg ymhlyg
- yr adenillion buddsoddi sydd eu hangen i sicrhau lefel cyllido llawn ar ôl 20 mlynedd.

Mae ffactorau absoliwt yn cynnwys:

1. cymharu cronfeydd gyda meincnod gwrthrychol
2. i ba raddau y bydd cyfraniadau'n talu am gost cronni buddion cyfredol a llog ar unrhyw ddiffyg
3. sut mae'r enillion buddsoddi gofynnol o dan ystyriaethau cymharol yn cymharu â'r enillion amcangyfrifedig yn y dyfodol a dargedir gan y strategaeth fuddsoddi
4. i ba raddau y mae cyfraniadau a dalwyd yn unol â chyfraniadau disgwylidig, yn seiliedig ar y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau

5. sut mae unrhyw gynllun adfer diffyg newydd yn cysoni ag, ac yn gallu bod yn barhad o, unrhyw gynllun adfer diffyg blaenorol, gan ganiatáu ar gyfer profiad y Gronfa

Gall y metrigau hyn gael eu hasesu gan Adran Actiwari'r Llywodraeth ar sail safonedig sy'n ymwneud â'r farchnad lle nad yw seiliau actiwaraid y Gronfa yn cynnig cymariaethau syml.

Bydd gwybodaeth safonol am ymagwedd y Gronfa at ei ddidyledrwydd a'i heffeithlonrwydd cost hirdymor yn cael ei darparu mewn fformat dangosfwrdd unffurf yn yr adroddiad prisio i hwyluso cymariaethau rhwng cronfeydd.

Atodiadau

Atodiad A – Y Fframwaith Rheoleiddio

A1 Pam bod angen datganiad strategaeth cyllido?

Mae rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) yn gofyn i gronfeydd i gynnal a chyhoeddi datganiad strategaeth cyllido (DSC). Yn ôl y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG) pwrpas y DSC yw dogfennu'r prosesau y mae'r awdurdod gweinyddu yn eu defnyddio i:

- sefydlu **strategaeth glir a thryloyw sy'n benodol i'r gronfa** sy'n nodi'r ffordd orau o fodloni ymrwymadau pensiwn cyflogwyr wrth symud ymlaen
- cefnogi'r dymuniad o gynnal cyfradd cyfraniadau sylfaenol mor gyson a sefydlog â phosibl, fel y'i diffinnir yn Rheoliad 62(5) o Reoliadau CPLIL 2013
- sicrhau bod y gofynion rheoleiddiol i osod cyfraniadau i sicrhau ddidyledrwydd ac effeithlonrwydd cost hirdymor y Gronfa yn cael eu bodloni.
- esbonio sut mae'r Gronfa yn cydbwysio buddiannau gwahanol gyflogwyr
- esbonio sut mae'r Gronfa yn delio â gwrthdaro buddiannau ac yn cyfeirio at bolisiau/strategaethau eraill.

Er mwyn paratoi'r DSC hwn, mae'r awdurdod gweinyddu wedi defnyddio canllawiau a baratowyd ar y cyd gan y Bwrdd Cyngori Cynlluniau (SAB), MHCLG a'r Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifeg (CIPFA) dyddiedig Ionawr 2025.

Mae gan y Gronfa ddyletswydd ymddiriedolwyr i aelodau'r cynllun a ymrwymadau i gyflogwyr i weinyddu'r cynllun yn gymwys i gadw cyfraniadau cyflogwyr ar lefel fforddiadwy. Mae'r datganiad strategaeth cyllido yn nodi sut mae'r Gronfa yn bodloni'r cyfrifoldebau hyn.

A2 Ymgynghoriad

Mae rheoliadau CPLIL a chanllawiau diweddaraf CIPFA yn nodi y dylid paratoi'r DSC mewn ymgynghoriad â *“personau y mae'r awdurdod yn eu hystyried yn briodol”*. Dylid hyn gynnwys *‘deialog ystyrion... ag awdurdodau codi'r dreth gyngor a chynrychiolwyr cyflogwyr eraill sy'n cymryd rhan’*.

Yn ymarferol, ar gyfer y Gronfa, roedd y broses ymgynghori ar gyfer y DSC hwn fel a ganlyn:

- Cyhoeddwyd fersiwn ddrafft o'r DSC i holl gyflogwyr y Gronfa ym mis Chwefror 2026 ar gyfer sylwadau;
- Gofyn am sylwadau o fewn 20 diwrnod gwaith;
- Cynhaliwyd Fforwm Cyflogwyr ar 24 Hydref 2025 lle amlinellwyd y strategaeth cyllido a roedd cyfle i godi ac ateb cwestiynau ynghylch y strategaethau cyllido;

- Ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori, diweddarwyd y DSC lle bo angen ac yna ei gyhoeddi, ym mis Mawrth 2026.

A3 Sut mae'r DSC yn cael ei gyhoeddi?

Mae'r DSC ar gael drwy'r ffynonellau canlynol:

- ☐ Cyhoeddi ar y wefan
- ☐ Copi wedi'i anfon trwy e-bost at bob cyflogwr sydd yn y Gronfa
- ☐ Copi llawn wedi ei gyfeirio â'r adroddiad blynyddol a chyfrifon y Gronfa
- ☐ Copïau ar gael ar gais.

A4 Sut mae'r DSC yn cyd-fynd â dogfennaeth gyffredinol y Gronfa?

Mae'r DSC yn grynodedb safbwynt y Gronfa at ariannu ymrwymadau. Nid yw'n holl gynhwysfawr – mae'r Gronfa'n cyhoeddi datganiadau eraill fel y datganiad strategaeth fuddsoddi, y datganiad llywodraethu a'r datganiad cyfathrebu. Mae adroddiad blynyddol a chyfrifon y Gronfa hefyd yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am y Gronfa.

Gallwch weld holl ddogfennaeth y Gronfa yn [Cartref \(cronfabensiwnngwynedd.cymru\)](http://Cartref(cronfabensiwnngwynedd.cymru))

Atodiad B – Rolau a chyfrifoldebau

B1 Mae'n ofynnol i'r awdurdod gweinyddu:

- 1 gweithredu cronfa bensiwn
- 2 casglu cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr, incwm buddsoddi a symiau eraill sy'n ddyledus i'r gronfa bensiwn fel y nodir yn Rheoliadau CPLIL
- 3 cael polisi uwchgyfeirio mewn sefyllfaoedd lle mae cyflogwyr yn methu â chyflawni eu hymrwymadau
- 4 talu'r hawliau perthnasol o'r Gronfa fel y'u nodir yn Rheoliadau CPLIL
- 5 buddsoddi arian dros ben yn unol â'r rheoliadau perthnasol
- 6 sicrhau bod arian parod ar gael i fodloni ymrwymadau fel a phan fyddant yn ddyledus.
- 7 sicrhau bod buddion a delir i aelodau yn gywir ac ymgymryd â champau amserol a phriodol i unioni unrhyw daliadau buddion anghywir
- 8 cymryd mesurau fel y nodir yn y rheoliadau i ddiogelu'r gronfa rhag canlyniadau diffyg cyflogwr
- 9 rheoli'r broses brisio mewn ymgynghoriad ag actiwari'r Gronfa
- 10 paratoi a chynnal DSC a pholisïau cyllido cysylltiedig a DSB, ar ôl ymgynghori'n briodol â phartïon â diddordeb
- 11 monitro pob agwedd ar berfformiad a chyllid y Gronfa, a diwygio'r DSB/DSC yn unol â hynny
- 12 sefydlu polisi ynghylch taliadau ymadael a thalu credydau/debydau ymadael mewn perthynas ag ymadael cyflogwyr
- 13 rheoli yn effeithiol unrhyw wrthdaro buddiannau posibl sy'n deillio o'i rôl ddeuol fel gweinyddwr y gronfa a chyflogwr cynllun
- 14 cefnogi a monitro bwrdd pensiwn lleol fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013, y Rheoliadau a Chod Ymarfer perthnasol y Rheoleiddiwr Pensiynau
- 15 galluogi'r bwrdd pensiwn lleol i adolygu'r brisio a'r broses adolygu DSC, fel y nodir yn eu cylch gorchwyl.

B2 Mae'n ofynnol i gyflogwyr unigol:

- 1 Sicrhau bod staff sy'n gymwys wedi'u cofrestru'n contractiol ac yn didynnu cyfraniadau o dâl cyflogeion yn gywir ar ôl pennu'r gyfradd gyfraniadau cyflogeion priodol (yn unol â'r Rheoliadau).
- 2 darparu data cywir i'r Gronfa a deall y bydd ansawdd y data a ddarperir i'r Gronfa yn effeithio'n uniongyrchol ar asesu eu ymrwymadau a'u cyfraniadau. Yn benodol, gall unrhyw ddiffygion yn eu data arwain at y cyflogwr yn talu cyfraniadau uwch nag y byddai fel arall yn wir pe bai eu data o ansawdd uchel
- 3 talu'r holl gyfraniadau parhaus, gan gynnwys cyfraniadau'r cyflogwr a bennir gan yr actiwari ac a nodir yn y dystysgrif cyfraddau ac addasiadau, ac unrhyw daliadau ymadael ar roi'r gorau i gyfranogi yn y Gronfa, yn brydlon erbyn y dyddiad dyledus
- 4 datblygu polisi ar ddisgresiynau penodol ac arfer y disgresiynau hynny fel y caniateir o fewn y fframwaith rheoleiddio
- 5 gwneud cyfraniadau ychwanegol yn unol â'r trefniadau y cytunwyd arnynt mewn perthynas â, er enghraifft, cynyddu budd-daliadau'r cynllun a straen ymddeol yn gynnar

- 6 hysbysu'r awdurdod gweinyddu yn brydlon am bob newid i aelodaeth weithredol sy'n effeithio ar gyllid yn y dyfodol.

B3 Dylai actiwari'r Gronfa:

- 1 paratoi prisiadau gan gynnwys gosod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr ar lefel i sicrhau diddyledrwydd y Gronfa ac effeithlonrwydd cost hirdymor yn seiliedig ar y rhagdybiaethau a osodwyd gan yr awdurdod gweinyddu ac o ystyried yr DSC a'r Rheoliadau CPLIL
- 2 darparu cyngor fel y gall y Gronfa osod y rhagdybiaethau angenrheidiol ar gyfer y prisiad
- 3 paratoi cyngor a chyfrifiadau mewn cysylltiad â throsglwyddiadau swmp, a'r agweddau ariannu ar faterion sy'n gysylltiedig â budd-daliadau unigol fel costau straen pensiwn, costau ymddeol salwch, costau blynyddoedd ychwanegol iawndal, ac ati
- 4 darparu cyngor a phrasiadau i'r Gronfa fel y gall wneud penderfyniadau ar gyflogwyr sy'n gadael
- 5 darparu cyngor i'r Gronfa ar fondiau neu fathau eraill o ddiogelwch yn erbyn yr effaith ariannol ar y Gronfa o ddiffyg gan gyflogwr
- 6 cynorthwyo'r Gronfa i asesu a oes angen adolygu cyfraniadau cyflogwr rhwng prisiadau fel y caniateir neu'n ofynnol gan y rheoliadau
- 7 sicrhau bod y Gronfa yn ymwybodol o unrhyw arweiniad proffesiynol neu ofynion proffesiynol eraill a allai fod yn berthnasol yn y rôl o gynghori'r Gronfa.
- 8 Adnabod i'r Gronfa a rheoli unrhyw wrthdaro buddiannau posibl a allai godi wrth gyflawni trefniadau cytundebol i'r Gronfa a chleientiaid eraill.

B4 Bwrdd Pensiwn Lleol:

Mae gan fyrdau pensiwn lleol gyfrifoldeb i gynorthwyo'r awdurdod gweinyddu i sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau CPLIL, deddfwriaeth arall sy'n ymwneud â llywodraethu a gweinyddu'r CPLIL, unrhyw ofynion a osodir gan y Rheoleiddiwr mewn perthynas â CPLIL, ac i sicrhau llywodraethu a gweinyddiaeth effeithiol ac effeithlon y CPLIL. Bydd pob cronfa yn penderfynu ar y mewnbwn i ddatblygu'r DSC (fel y bo'n briodol o fewn trefniadau llywodraethu cronfa ei hun) fodd bynnag, gall hyn gynnwys:

- 1 Cynorthwyo gyda datblygu, ac adolygu, y DSC
- 2 Adolygu cydymffurfiaeth cyflogwyr cynllun â'u dyletswyddau o dan yr CPLIL, rheoliadau a deddfwriaeth berthnasol arall
- 3 Cynorthwyo gyda datblygu, ac adolygu, cyfathrebu mewn perthynas â'r CPLIL

B5 Gwarantwyr cyflogwyr

- 1 Yr Adran Addysg - Talu dyledion rhoi'r gorau i academi (lle nad yw'r ymrwymadau'n cael eu trosglwyddo i MAT arall) ac ystyried defnyddio pwerau ymyrraeth os ystyrir bod academi yn torri'r rheoliadau.
- 2 Cyrff eraill sydd â diddordeb ariannol (cyflogwyr allanol).

B6 Partïon eraill:

1. ymgynghorwyr buddsoddi mewnol ac allanol yn sicrhau bod y datganiad strategaeth fuddsoddi (DSB) yn gyson â'r datganiad strategaeth cyllido (DSC)

- 2 mae rheolwyr buddsoddi, ceidwaid a bancwyr yn chwarae eu rhan yn buddsoddi a dadfuddsoddi asedau'r Gronfa yn effeithiol yn unol â'r ISS
- 3 archwilwyr yn cydymffurfio â safonau, sicrhau cydymffurfiaeth y Gronfa â gofynion, monitro a chynghori ar ganfod twyll, a llofnodi adroddiadau blynyddol a datganiadau ariannol
- 4 Efallai y gofynnir i ymgynghorwyr llywodraethu gynghori'r awdurdod gweinyddu ar brosesau a dulliau gweithio
- 5 ymgynghorwyr cyfreithiol mewnol ac allanol yn sicrhau bod y Gronfa yn cydymffurfio â'r holl reoliadau a gofynion llywodraeth leol ehangach, gan gynnwys gweithdrefnau'r awdurdod gweinyddu ei hun
- 6 mae'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol, gyda chymorth Adran Actiwari'r Llywodraeth a Bwrdd Cynghori'r Cynllun, yn gweithio gyda chronfeydd CPLIL i fodloni gofynion Adran 13.

Atodiad C – Geirfa

Tystysgrifau actiwaraid

Datganiad o'r cyfraniadau sy'n daladwy gan y cyflogwr (gweler hefyd tystysgrif cyfraniadau ac addasiadau). Y dyddiad effeithiol yw 12 mis ar ôl cwblhau'r prisiad.

Prisiad actiwaraid

Ymchwiliad gan actiwari, a benodwyd gan awdurdod gweinyddu, i gostau'r cynllun a gallu'r gronfa a reolir gan yr awdurdod hwnnw i gwrdd a'i ymrwymadau. Mae hyn yn asesu'r lefel ariannu a'r cyfraddau cyfraniadau cyflogwr a argymhellir yn seiliedig ar amcangyfrif cost pensiynau mewn taliad a'r rhai sydd eto i'w talu a chymharu hyn â gwerth yr asedau a ddelir yn y Gronfa. Mae'r prisiad yn digwydd bob tair blynedd (teirblyneddol).

Yr awdurdod gweinyddu (y cyfeirir ato fel 'y gronfa')

Corff a restrir yn Rhan 1 o Atodlen 3 o'r rheoliadau sy'n cynnal cronfa o fewn CPLIL a chorff sydd â dyletswydd statudol i reoli a gweinyddu'r CPLIL a chynnal cronfa pensiwn (y gronfa). Fel arfer, ond heb fod yn gyfyngedig i fod, awdurdod lleol.

Cytundeb derbyn

Cytundeb ysgrifenedig sy'n darparu i gorff gymryd rhan yn y CPLIL fel cyflogwr cynllun

Rhagdybiaethau

Rhagolygon o brofiad yn y dyfodol sy'n effeithio ar gostau'r cynllun. Er enghraifft, twf cyflog, hirhoedledd pensiynwyr, chwyddiant, ac enillion buddsoddi.

Cod Ymarfer

Cod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau.

Trefniant lledaenu dyled

Y gallu i ledaenu taliad ymadael dros gyfnod o amser.

Cytundeb dyled ohiriedig

Cytundeb i gyflogwr barhau i gymryd rhan yn y CPLIL heb unrhyw aelodau cynllun sy'n cyfrannu.

Cyfamod cyflogwr

Maint ymrwymadau cyfreithiol y cyflogwr a'r gallu ariannol i gefnogi ei gynllun pensiwn nawr ac yn y dyfodol.

Lefel cyllido

Y lefel ariannu yw gwerth asedau sy'n cymharu a'r ymrwymadau. Gellir ei fynegi fel cymhareb o'r asedau a'r ymrwymadau (a elwir yn lefel ariannu) neu fel y gwahaniaeth rhwng yr asedau a'r ymrwymadau (y cyfeirir ato fel gwarged neu ddiffyg).

Dyddiad prisio'r gronfa

Dyddiad prisiad teirblyneddol y gronfa.

Gwarant / gwarantwr

Addewid ffurfiol gan drydydd parti (y gwarantwr) y bydd yn bodloni unrhyw ymrwymadau pensiwn nad ydynt wedi'u cyflawni gan gyflogwr penodol. Bydd presenoldeb gwarantwr yn golygu, er enghraifft, y gall y gronfa ystyried cyfamod y cyflogwr mor gryf â'i warantwr.

Bwrdd Pensiwn Lleol

Sefydlwyd y bwrdd i gynorthwyo'r awdurdod gweinyddu fel Rheolwr Cynllun ar gyfer pob Cronfa.

Canllawiau anstatudol

Canllawiau sydd, er nad yw'n rhoi unrhyw rwymedigaeth statudol i'r partïon a enwir, dylent fodd bynnag ystyried ei gynnwys.

Digwyddiadau hysbysadwy

Digwyddiadau y dylai'r cyflogwr hysbysu'r awdurdod gweinyddu amdanynt.

Ymrwymadau gwasanaeth yn y gorffennol

Cost pensiynau sydd eisoes wedi'u cronni neu sy'n cael eu talu

Pwyllgor pensiwn

Pwyllgor neu is-bwyllgor y mae awdurdod gweinyddu wedi dirprwyo ei swyddogaeth pensiwn iddo.

Strategaeth gweinyddu pensiynau

Datganiad o ddyletswyddau a chyfrifoldebau cyflogwyr y cynllun a'r awdurdodau gweinyddu i sicrhau rheolaeth effeithiol o'r cynllun

Cyfraniadau cyflogwr cynradd ac eilradd

Mae cyfraniadau'r cyflogwr cynradd yn cwrdd â chostau'r cynllun yn y dyfodol a chyfraniadau'r cyflogwr eilaidd yn bodloni'r costau sydd eisoes wedi'u cronni (wedi'i addasu i adlewyrchu profiad pob cyflogwr cynllun). Felly, bydd cyfraniadau'n amrywio ar draws cyflogwyr y cynllun o fewn Cronfa.

Tystysgrif cyfraddau ac addasiadau

Datganiad o'r cyfraniadau sy'n daladwy gan bob cyflogwr cynllun (gweler tystysgrifau actiwaraid)

Rheolwr Cynllun

Person neu gorff sy'n gyfrifol am reoli neu weinyddu cynllun pensiwn a sefydlwyd o dan adran 1 o Ddeddf 2013. Yn achos y CPLIL, mae gan bob Cronfa Reolwr Cynllun sef yr awdurdod gweinyddu.

Atodiad Ch – Risgiau a rheolaethau

Ch1 Rheoli risgiau

Mae gan yr awdurdod gweinyddol raglen rheoli risg i nodi a rheoli risgiau ariannol, demograffig, rheoleiddiol a llywodraethu.

Mae gan y Bwrdd Pensiwn rôl goruchwyllo / cynorthwyo a nid rôl gwneud penderfyniadau, ei gyfrifoldebau yw i:

- 1. Cynorthwyo Cronfa Bensiwn Gwynedd fel Rheolwr Cynllun;
- 2. Sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau a gofynion a orfodir gan y Rheoleiddiwr Pensiynau a'r Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol
- 3. Sicrhau llywodraethu a gweinyddu effeithiol ac effeithlon o'r Gronfa.
- 4. Cynorthwyo gyda materion eraill fel y gall rheoliadau'r cynllun ei nodi.

Mae manylion y risgiau a'r rheolaethau allweddol sy'n benodol i'r gronfa wedi'u nodi yn y gofrestr risg.

Ch2 Asesu a monitro cyfamod y cyflogwr

Nid oes gan lawer o'r cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa, megis cyrff a ganiateir, unrhyw bwerau codi trethi lleol. Mae'r Gronfa yn asesu ac yn monitro iechyd ariannol hirdymor y cyflogwyr hyn i asesu lefel briodol o risg ar gyfer strategaeth cyllido pob cyflogwr.

Math o gyflogwr	Asesiad	Monitro
Awdurdodau Lleol, Heddlu, Parc Cenedlaethol Eryri	Codi trethi neu gyda chefnogaeth y llywodraeth, nid oes angen asesiad unigol	d/b
Cyrff a benderfynir	Yn aml yn codi trethi neu gyda chefnogaeth y llywodraeth, nid oes angen asesiad unigol	d/b
Cyrff addysg bellach	Gall asesiadau gael eu comisiynu gan arbenigwyr fel y bo'n briodol neu eu cynnal gan Swyddogion y Gronfa	Gall y Gronfa adolygu cyflogwyr o bryd i'w gilydd neu pan fydd digwyddiad arwyddocaol yn digwydd
Cyrff a ganiateir (Cyrff Cymunedol a ganiateir) (CABs)	Gall asesiadau gael eu comisiynu gan arbenigwyr fel y bo'n briodol neu eu cynnal gan Swyddogion y Gronfa	Gall y Gronfa adolygu cyflogwyr o bryd i'w gilydd neu pan fydd digwyddiad arwyddocaol yn digwydd
Cyrff trosglwyddai a ganiateir (TABs)	Gwarant effeithiol a ddarperir gan yr Awdurdod Dyfarnu yn y rhan fwyaf o achosion, fel arall: Gall asesiadau gael eu comisiynu gan arbenigwyr fel y bo'n briodol neu eu cynnal gan Swyddogion y Gronfa	Gall y Gronfa adolygu cyflogwyr o bryd i'w gilydd neu pan fydd digwyddiad arwyddocaol yn digwydd

Gall unrhyw newid yn y cyfmod dros y cyfnod rhyng-brisio arwain at adolygiad cyfradd cyfraniad

Ch3 Adroddiadau risg hinsawdd a TCFD

Mae'r Gronfa wedi ystyried risgiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd wrth osod y strategaeth gyllido. Er mwyn ystyried gwytnwch y strategaeth, mae'r Gronfa wedi cynnal dadansoddiad senarios hinsawdd sy'n ymgorffori profion straen, a dadansoddiad senarios ar sail naratif ar gyfer cyflogwyr awdurdodau lleol ym mhrisiad 2025. Mae'r dull naratif yn archwilio'r risgiau cymhleth a rhyng-gysylltiedig sy'n gysylltiedig â newid yn yr hinsawdd trwy ddiffinio risg eithafol penodol (yn yr achos hwn sioc bwyd) ac adeiladu naratif ynghylch ymatebion polisi a marchnad posibl, gan nodi y gall y rhain fod yn is-optimaidd. Mae'r dull hwn yn caniatáu ystyried effaith risgiau ochr isel sydyn, difrifol yn y tymor byr, y rhyng-ddibyniaethau sy'n codi a chamau gweithredu uniongyrchol posibl. Mae cysylltu'r dull hwn â phroffion straen (i ddeall yn well effaith senarios hinsawdd posibl) wedi caniatáu i'r Gronfa asesu ystod o ganlyniadau a allai godi ac asesu gwytnwch y Gronfa o dan y senarios hyn.

Mae'r canlyniadau'n dangos:

1. Wrth ystyried profion straen senario hinsawdd, mae'n ymddangos bod y Gronfa yn gyffredinol yn wydn i wahanol senarios hinsawdd, gydag effeithiau cymedrol yn gyffredinol yn erbyn yr achos sylfaen wedi'i fodelu
2. Canlyniadau i'r anfantais, mae dadansoddiad naratif yn awgrymu bod y Gronfa yn debygol o fod yn wydn yn wyneb rhai digwyddiadau risg i lawr difrifol (o'i gymharu â'r achos sylfaenol), ond nid pob un.

Mae dadansoddiad senarios hinsawdd yn helpu i asesu risgiau ac yn profi gwytnwch strategaethau cyfredol a hirdymor o dan wahanol senarios. Mae hyn yn helpu i nodi gwendidau ar draws asedau a ymrwymadau. Gall adnabod y gwendidau hyn lywio prosesau rheoli risg (gweler ffigwr 1), gan helpu'r Gronfa i sicrhau bod rheolaethau a rheolaeth priodol ar waith. Felly, mae dadansoddiad senarios yn cefnogi gwneud penderfyniadau gwybodus, a gellir ei ddefnyddio yn y dyfodol i gynorthwyo gyda datgeliadau a baratowyd yn unol ag egwyddorion y Tasglu ar Ddatgeliadau Ariannol sy'n Gysylltiedig â'r Hinsawdd (TCFD).

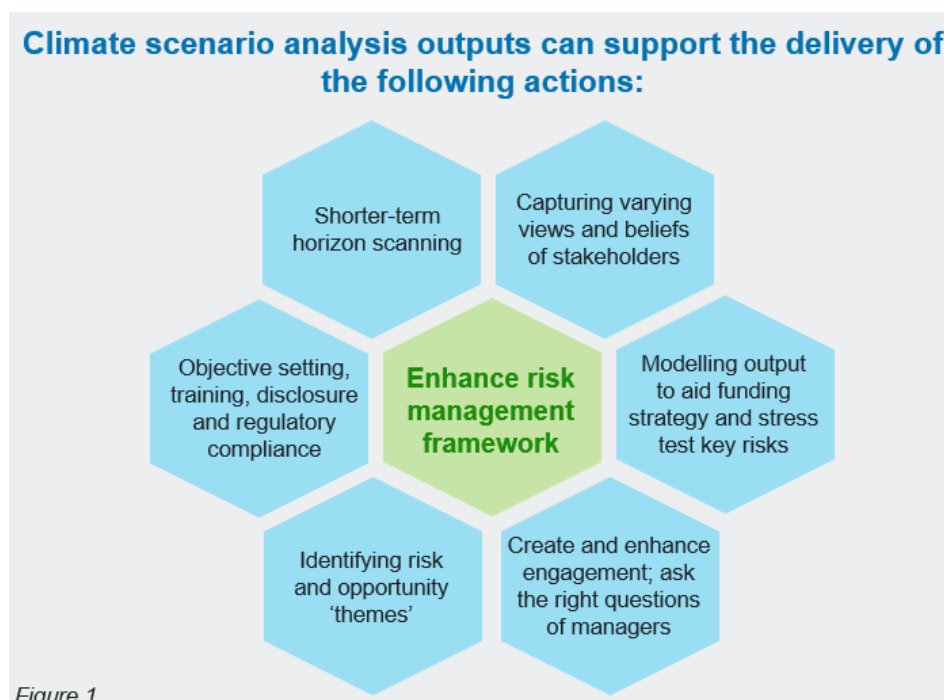


Figure 1.

Ni chymhwyswyd y dadansoddiad hinsawdd hwn i'r modelu strategaeth cyllido ar gyfer cyflogwyr llai. Fodd bynnag, o ystyried bod yr un model sylfaenol yn cael ei ddefnyddio ar gyfer pob cyflogwr a bod cyflogwyr yr awdurdod lleol yn ffurfio'r mwyafrif helaeth o asedau a ymrwymïadau'r Gronfa, ni ystyriwyd bod cymhwyso'r dadansoddiad hinsawdd i bob cyflogwr yn gymesur ar hyn o bryd ac ni fyddai disgwyl iddo arwain at unrhyw newidiadau i'r cynlluniau cyfraniadau y cytunwyd arnynt.

Mae gan y Gronfa Bolisi Buddsoddi Cyfrifol y cytunwyd arno ddiwethaf gan y Pwyllgor Pensiynau yn 2022.

CH4 Adrodd ar y Bwlch Pensiwn rhwng y Rhywiau

Cyhoeddodd y llywodraeth ei hymgyngoriad "Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yng Nghymru a Lloegr: Mynediad a Thegwch" ym mis Mai 2025. Un o'r cynigion fel rhan o'r ymgynghoriad hwn oedd cynnwys adroddiadau bwlch pensiwn rhwng y rhywiau yn adroddiad prisio 2025. Bydd rheoleiddio ynghylch adrodd yn cael ei osod ym mis Mawrth 2026 ac felly, mae'r Gronfa wedi adrodd ar y bwlch pensiwn rhwng y rhywiau yn adroddiad prisio 2025 (atodiad 9).

Mae adroddiadau wedi'u cynnwys ar gyfer aelodau gweithredol, aelodau pensiynwyr ac yn ôl cyflogwr gan ddefnyddio categorïddio ffurflen gyfrif cronfeydd cynllun pensiwn llywodraeth leol (SF3).

Atodiad D – Rhagdybiaethau actiwaraid

Yr allbynnau allweddol o brisiad cyllid cyflogwr yw gosod cyfradd cyfraniad (gweler Adran 2 am ragor o fanylion) a'i lefel gyllido (gweler Adran 4). Ar gyfer y ddau gyfrifiad, mae actiwari y Gronfa yn gofyn am ragdybiaethau actiwaraid.

Mae'r Gronfa fel arfer yn adolygu ac yn gosod y rhagdybiaethau actiwaraid a ddefnyddir at ddibenion cyllido fel rhan o'r prisiad tair blynedd. Yna defnyddir y rhagdybiaethau hynny tan y prisiad tair blynedd nesaf (wedi'i ddiweddarau ar gyfer amodau cyfredol y farchnad lle bo hynny'n briodol).

Mae'r Gronfa wedi adolygu'r rhagdybiaethau actiwaraid a ddefnyddir at ddibenion cyllido fel rhan o brisiad 2025. Mae'r rhain wedi'u nodi isod.

D1 Beth yw rhagdybiaethau actiwaraid?

Mae angen rhagdybiaethau actiwaraid i brisio ymrwymadau'r Gronfa oherwydd:

- Mae ansicrwydd ynglŷn ag amseru a swm y taliadau buddion yn y dyfodol (Ni ellir gwybod y gost wirioneddol nes bod y taliad terfynol yn cael ei wneud). Felly, i amcangyfrif cost y buddion a enillwyd hyd yma ac yn y dyfodol, mae angen gwneud rhagdybidaethau ynghylch amseriad a swm y taliadau buddion hyn yn y dyfodol.
- Mae'r asedau a ddyrannwyd i gyflogwr heddiw yn ffigwr hysbys. Fodd bynnag, mae'r enillion buddsoddi yn y dyfodol a enillir ar yr asedau hynny a'r llif arian yn y dyfodol i'r gronfa yn ansicr. Mae angen rhagdybiaeth ynglŷn â beth fydd yr enillion buddsoddi hynny yn y dyfodol

Mae dau fath o ragdybiaethau actiwaraid sydd eu hangen i berfformio prisiad actiwaraid: **rhagdybiaethau ariannol** yn pennu swm disgwylidig taliadau buddion yn y dyfodol a'r enillion buddsoddi disgwylidig ar yr asedau a ddelir i fodloni'r buddion hynny, tra bod **rhagdybiaethau demograffig** yn ymwneud yn bennaf ag amseriad disgwylidig taliadau buddion yn y dyfodol (h.y. pryd y maent yn cael eu gwneud ac am ba hyd).

Mae'r holl ragdybiaethau actiwaraid yn cael eu gosod fel amcangyfrifon gorau o brofiad yn y dyfodol ac eithrio'r rhagdybiaeth cyfradd ddisgownt sy'n fwriadol ddarbodus i fodloni'r gofyniad rheoleiddiol ar gyfer prisiad 'darbodus'.

Bydd unrhyw newid yn y rhagdybiaethau yn effeithio ar y gwerth sy'n cael ei roi ar daliadau buddion yn y dyfodol ('ymrwymadau'), ond nid yw gwahanol ragdybiaethau yn effeithio ar y buddion gwirioneddol y bydd y gronfa yn eu talu yn y dyfodol.

D2 Pa seiliau cyllido sy'n cael eu gweithredu gan y Gronfa?

Sail cyllido yw'r set o ragdybiaethau actiwaraid a ddefnyddir i brisio ymrwymadau cyflogwr (gwasanaeth yn y gorffennol a'r dyfodol). Mae'r gronfa yn gweithredu dwy sylfaen ariannu ar gyfer prisiadau ariannu: y *sail cyfranogiad parhaus* a'r *sail ymadael risg isel*. Mae'r holl ragdybiaethau actiwaraid yr un fath ar gyfer y ddwy sylfaen cyllido ac eithrio'r gyfradd ddisgownt – gweler manylion pellach isod.

D3 Pa ragdybiaethau ariannol sy'n cael eu defnyddio gan y Gronfa?

Cyfradd ddisgownt

Y rhagdybiaeth cyfradd ddisgownt yw'r gyfradd flynyddol gyfartalog o enillion buddsoddi yn y dyfodol y tybir ei fod yn cael ei ennill ar asedau cyflogwr o ddyddiad prisio penodol.

Mae'r Gronfa yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar risg i osod y gyfradd ddisgownt sy'n caniatáu amodau'r farchnad ar y dyddiad prisio (gweler 'Rhagor o fanylion ar gyfrifo rhagdybiaethau ariannol') a strategaeth fuddsoddi'r Gronfa.

Mae'r gyfradd ddisgownt yn cael ei bennu gan y *lefel darbodus*. Yn benodol, cyfrifir bod y gyfradd ddisgownt yn:

Lefel flynyddol gyfartalog enillion buddsoddi yn y dyfodol y gellir ei gyflawni ar asedau'r Gronfa dros gyfnod o 20 mlynedd gyda x% thebygolrwydd.

Y lefel darbodus yw'r tebygolrwydd. Mae'r lefelau darbodus a ddefnyddir gan y gronfa fel a ganlyn:

Sail cyllido	Lefel darbodus
Cyfranogiad parhaus	80%
Ymadael gyda risg isel	90% (Coridor canolbwynt y rhoi'r gorau iddi)

Mae rhagor o wybodaeth am y coridor wrth adael y gronfa ar gael yn [Atodiad G](#).

Chwyddiant CPI

Y rhagdybiaeth chwyddiant CPI yw'r gyfradd flynyddol gyfartalog o chwyddiant Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) yn y dyfodol y tybir ei fod yn cael ei arsylwi o ddyddiad prisio penodol. Mae'r rhagdybiaeth hon yn ofynnol oherwydd bod cynnydd mewn buddion CPLIL (wedi'i gohirio ac mewn taliad) ac ailbrisio buddion CARE yn unol â'r CPI.

Mae'r gronfa yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar risg o osod rhagdybiaeth chwyddiant CPI sy'n caniatáu amodau'r farchnad ar y dyddiad prisio (gweler 'Rhagor o fanylion ar gyfrifo rhagdybiaethau ariannol').

Cyfrifir bod y rhagdybiaeth chwyddiant CPI yn:

Lefel flynyddol gyfartalog chwyddiant CPI yn y dyfodol a fydd yn cael ei arsylwi dros gyfnod o 20 mlynedd gyda thebygolrwydd o 50%

Twf cyflog

Mae'r rhagdybiaeth twf cyflog yn gysylltiedig â'r rhagdybiaeth chwyddiant CPI trwy ymyl sefydlog. Mae'r rhagdybiaeth twf cyflog yn 0.5% yn uwch na'r rhagdybiaeth chwyddiant CPI ynghyd â graddfa cyflog drwy ddyrchafiad.

D4 Rhagor o fanylion ar gyfrifo rhagdybiaethau ariannol

Mae'r gyfradd ddisgownt sylfaen cyfranogiad parhaus a rhagdybiaethau chwyddiant CPI yn cael eu cyfrifo gan ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar risg. Er mwyn asesu'r tebygolrwydd sy'n gysylltiedig â lefel benodol o enillion buddsoddi neu lefel benodol o chwyddiant yn y dyfodol, mae actiwari y gronfa yn defnyddio generadur senarios economaidd priodol Hymans Robertson; y *Gwasanaeth Senarios Economaidd* (neu ESS). Mae'r model yn defnyddio dosbarthiadau ystadegol i ragweld ystod o 5,000 o wahanol ganlyniadau posibl ar gyfer ymddygiad gwahanol ddosbarthiadau asedau a newidynnau economaidd ehangach yn y dyfodol, fel chwyddiant.

Mae'r tabl isod yn dangos graddnodi'r model ar 31 Mawrth 2025 ar gyfer rhai dosbarthiadau asedau sampl a newidynnau economaidd. Dangosir yr holl enillion yn net o ffioedd a dyma'r cyfanswm enillion blynyddol dros 5,

10 ac 20 mlynedd. Mae cynnyrch a chwyddiant yn cyfeirio at y cynnyrch sydd wedi'i efelychu ar y gorwel amser hwnnw.

Time period	Percentile	Annualised total returns										Inflation/Yields		
		UK Equity	Overseas equity	Emerging market equity	Private Equity	Property	Infrastructure equity	UK Corporate bonds (A-rated)	Absolute return bonds	Multi-asset credit	Private lending	Inflation (CPI)	17 year real yield (CPI)	17 year yield
5 years	16 th	0.1%	-0.5%	-3.2%	-2.5%	0.2%	1.1%	4.0%	3.6%	4.1%	4.5%	1.2%	1.5%	4.8%
	50 th	8.2%	8.2%	8.5%	10.0%	6.8%	8.1%	5.2%	5.0%	6.7%	8.2%	2.8%	2.4%	5.8%
	84 th	16.4%	16.9%	20.9%	22.8%	14.1%	15.5%	6.1%	6.5%	8.8%	11.4%	4.3%	3.3%	7.1%
10 years	16 th	2.5%	2.1%	0.2%	1.2%	2.3%	3.1%	4.8%	4.0%	5.8%	6.4%	0.8%	0.8%	3.9%
	50 th	8.6%	8.5%	8.8%	10.2%	7.3%	8.4%	5.8%	5.4%	7.4%	8.8%	2.5%	2.1%	5.3%
	84 th	14.6%	14.8%	17.5%	19.6%	12.7%	13.8%	6.7%	6.9%	8.9%	10.9%	4.1%	3.3%	7.1%
20 years	16 th	3.8%	3.7%	2.2%	3.4%	3.5%	4.2%	4.6%	3.7%	6.1%	7.0%	0.7%	-0.5%	1.6%
	50 th	8.4%	8.3%	8.5%	9.9%	7.3%	8.3%	5.8%	5.3%	7.6%	8.8%	2.3%	1.3%	3.6%
	84 th	12.9%	13.1%	15.1%	17.0%	11.3%	12.4%	7.2%	7.1%	9.1%	10.7%	3.9%	3.0%	6.2%
Volatility (1 yr)		16.3%	18.6%	24.3%	26.6%	15.2%	14.5%	3.2%	2.7%	6.3%	9.3%	1.4%	-	-

Mae'r model ESS yn cael ei ail-raddnodi bob mis. Mae actiwari y Gronfa yn defnyddio'r graddnodi diweddaraf o'r model (cyn y dyddiad prisio) i osod rhagdybiaethau ariannol ar gyfer pob prisiad cyllid.

D5 Pa ragdybiaethau demograffig sy'n cael eu defnyddio gan y Gronfa?

Mae'r Gronfa yn defnyddio cyngor gan Club Vita i osod rhagdybiaethau demograffig, yn ogystal â dadansoddiad a barn yn seiliedig ar brofiad y Gronfa.

Mae rhagdybiaethau demograffig yn amrywio yn ôl math o aelod, felly mae proffil aelodaeth pob cyflogwr ei hun yn cael ei adlewyrchu yn y rhagdybiaethau sy'n berthnasol iddynt.

Disgwyliad oes

Mae'r rhagdybiaethau hirhoedledd yn set bwrpasol o VitaCurves a gynhyrchir gan ddadansoddiad manwl ac wedi'u teilwra i gyd-fynd â phroffil aelodaeth y Gronfa.

Mae caniatâd wedi'i wneud ar gyfer gwelliannau i oed marwolaethau yn y dyfodol, yn unol â fersiwn 2024 o'r model ymchwiliad marwolaethau parhaus (CMI) a gyhoeddwyd gan y proffesiwn actiwaraidd. Mae paramedrau craidd y model yn berthnasol, fodd bynnag, mae'r man cychwyn wedi'i addasu gan +0.25% (ar gyfer dynion a menywod) i adlewyrchu'r gwahaniaeth rhwng y data poblogaeth gyfan a ddefnyddir yn aelodaeth CMI a CPLIL. Mae cyfradd hirdymor o welliannau marwolaethau o 1.5% y flwyddyn yn berthnasol.

Rhagdybiaethau demograffig eraill

Ymddeol mewn iechyd arferol	Tybir bod aelodau yn ymddeol ar yr oedran cynharaf posibl heb ostyngiad pensiwn.
Cynnydd cyflog drwy ddyrchafiad	Cynnydd yn y sampl isod
Marwolaeth mewn gwasanaeth	Cyfraddau sampl isod
Gadael y cynllun	Cyfraddau sampl isod
Ymddeoliad oherwydd iechyd	Cyfraddau sampl isod
Manylion teulu	Tybir bod gan gyfran amrywiol o aelodau bartner dibynnol ar ôl ymddeol neu ar farwolaeth gynharach. Yn 65 oed tybir bod hyn yn 55% i ddynion a 54% i fenywod). Dibynnol ar ddyn yn 3.5 mlynedd yn iau nag ef Yn ddibynnol ar fenyw yn 0.6 mlynedd yn hŷn na hi
Cymudo	75% o'r uchafswm o dan derfynau CThEM.

Opsiwn 50:50

Bydd 0% o aelodau yn dewis yr opsiwn 50:50.

Rates for demographic assumptions

Males

Age	Salary Scale	Death Before Retirement	Withdrawals		III Health Tier 1		III Health Tier 2	
		FT & PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
20	105	0.17	210.24	365.85	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.17	138.87	241.66	0.00	0.00	0.00	0.00
30	131	0.20	98.53	171.44	0.00	0.00	0.00	0.00
35	144	0.24	76.99	133.93	0.10	0.07	0.02	0.01
40	151	0.41	61.98	107.80	0.16	0.12	0.03	0.02
45	159	0.68	58.22	101.23	0.35	0.27	0.07	0.05
50	167	1.09	47.99	83.35	0.90	0.68	0.23	0.17
55	173	1.70	37.79	65.67	3.54	2.65	0.51	0.38
60	174	3.06	33.68	58.51	6.23	4.67	0.44	0.33
65	174	5.10	20.67	35.91	11.83	8.87	0.00	0.00

Females

Age	Salary Scale	Death Before Retirement	Withdrawals		III Health Tier 1		III Health Tier 2	
		FT & PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
20	105	0.17	210.24	365.85	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.17	138.87	241.66	0.00	0.00	0.00	0.00
30	131	0.20	98.53	171.44	0.00	0.00	0.00	0.00
35	144	0.24	76.99	133.93	0.10	0.07	0.02	0.01
40	151	0.41	61.98	107.80	0.16	0.12	0.03	0.02
45	159	0.68	58.22	101.23	0.35	0.27	0.07	0.05
50	167	1.09	47.99	83.35	0.90	0.68	0.23	0.17
55	173	1.70	37.79	65.67	3.54	2.65	0.51	0.38
60	174	3.06	33.68	58.51	6.23	4.67	0.44	0.33
65	174	5.10	20.67	35.91	11.83	8.87	0.00	0.00

Atodiad Dd – Polisi ar Rhagdaliadau

Dyddiad effeithiol y polisi	1 Ebrill 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029

Dd1 Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro trefn yr awdurdod gweinyddol ar gyfer rhagdalau (talau ymlaen llaw) cyfraniadau rheolaidd sy'n ddyledus gan gyflogwyr sy'n cymryd rhan.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y bydd y gronfa'n rhoi ystyriaeth i amgylchiadau unigol pan fo hynny'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr am yr amgylchiadau lle caniateir iddynt dalu eu cyfraniadau ymlaen llaw.
- Amlinellu'r egwyddorion allweddol a ddilyniwr wrth gyfrifo symiau rhagdalau.
- Amlinellu'r drefn a ddilyniwr ar gyfer asesu bod rhagdaliad yn ddigonol i gwrdd â'r cyfraniadau sy'n ofynnol.

Cefndir

Mae'n arfer cyffredin yn y CPLIL i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau a fyddai fel arall yn ddyledus i'r Gronfa yn y dyfodol. Mae cyfraniadau cyflogwr yn cynnwys Cyfradd Cynradd – fe'i mynegir fel canran o'r gyflogres ac mae'n adlewyrchu cyfran y cyflogwr o gost buddion gwasanaeth y dyfodol, a'r Gyfradd Eilradd – gellir mynegi hwn fel canran o'r gyflogres neu swm ariannol, ac mae'n gyfraniad ychwanegol a ddyluniwyd i sicrhau bod cyfanswm y cyfraniadau sy'n daladwy gan y Cyflogwr yn cwrdd â'r amcan ariannu.

Ar 22 Mawrth 2022, yn dilyn cais gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun CPLIL, fe wnaeth James Goudie QC ddarparu Barn ar statws cyfreithiol rhagdaliadau. Daeth y Farn hon i'r casgliad nad oedd rhagdalau cyfraniadau cyflogwr yn anghyfreithlon, cyhyd â bod y sail dros bennu'r swm i'w ragdalau yn rhesymol, yn gymesur ac yn ddarbodus. Ymhellach i hyn, fe sefydlodd y Farn ofynion penodol ynghylch cyflwyno rhagdaliadau.

Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn egluro'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwyr ac maent yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynglŷn â thalu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

- Rheoliad 9 – mae'n amlinellu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan aelodau actif
- Rheoliad 62 – mae'n egluro'r gofyniad i awdurdod gweinyddol baratoi tystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A)
- Rheoliad 67 – mae'n egluro'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A) ac yn manylu bod rhaid i'r cyfraniadau cynradd cael eu mynegi fel canran o dâl pensiynadwy yr aelodau actif.

Dd2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn sôn am ragdalau cyfraniadau cyflogwr rheolaidd i'r Gronfa. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Bydd yr awdurdod gweinyddol yn caniatáu i gyflogwyr ragdal cyfraniadau.
- Mae rhagdal cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl yn cyflwyno'r risg na fydd maint y rhagdaliad yn ddigon i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd fyddai'n ddyledus (o ganlyniad i wahaniaethau rhwng y cyflogau disgwyledig a'r gwir gyflogau). Felly, dim ond cyflogwyr diogel, hirdymor sy'n cael rhagdal eu cyfraniadau (e.e. awdurdodau lleol).
- Ni chaniateir rhagdal cyfraniadau gweithwyr.
- Rhoddir disgownt pan gaiff cyfraniadau cyflogwr eu talu ymlaen llaw, i adlewyrchu'r enillion ar fuddsoddiad y tybir y bydd y Gronfa'n eu creu dros gyfnod y rhagdaliad.
- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu swm y rhagdaliad, ac efallai y bydd angen gwneud tybiaethau ynghylch y gyflogres dros y cyfnod lle mae'r cyfraniad rheolaidd yn ddyledus.
- Pan fo cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl wedi cael eu rhagdal, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cynnal gwiriad blynyddol (ac efallai y bydd angen cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr) i wneud yn siŵr bod y gwir symiau sy'n cael eu talu yn ddigon i gwrdd â'r gofynion cyfrannu a nodir yn y dystysgrif R&A.
- Bydd cytundebau rhagdal yn cael eu dogfennu drwy'r ohebiaeth rhwng yr awdurdod gweinyddol a'r cyflogwr.
- Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarau'n flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdal sydd ar waith.
- Mae'r cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau bod unrhyw gytundeb rhagdal yn cael ei thrin yn briodol wrth gyfrifo am gostau pensiwn.
- Gall cytundebau rhagdal fod ar gyfer unrhyw gyfnod blynyddol yn y dystysgrif R&A (neu nifer olynol o gyfnodau blynyddol).

Dd3 Polisi

Cymhwyster a'r cyfnodau sydd dan sylw

Mae'r Gronfa'n hapus i ystyried ceisiadau gan gyflogwyr i ragdal cyfraniadau cynradd a chyfraniadau eilaidd sydd wedi'u hardystio. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae rhagdaliadau yn fwyaf priodol ar gyfer cyflogwyr mawr, diogel sydd ag aelodaeth sefydlog, actif. Mae modd i gyflogwyr ragdal cyfraniadau cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif R&A bresennol (ac, os yw dystysgrif R&A drafft wrthi'n cael ei pharatoi yn dilyn y prisiad tair blynedd, y dystysgrif R&A drafft).

Ni chaniateir rhagdal cyfraniadau sy'n ddyledus ar ôl diwedd y dystysgrif R&A bresennol (neu ddrafft), hynny yw, ni fyddai'n bosib rhagdal cyfraniadau cyflogwr sy'n ddyledus yn y flwyddyn 2029/30 hyd nes bod canlyniad prisiad 2028 yn hysbys a bod dystysgrif R&A drafft ar gyfer y cyfnod 2029 i 2032 wedi cael ei pharatoi.

Gwneud cais ac amseru

Cyn gwneud unrhyw ragdaliad, mae gofyn i gyflogwyr roi gwybod i'r Gronfa yn ysgrifenedig o'u dymuniad i ragdal cyfraniadau cyflogwr, ac i wneud cais am fanylion y swm sy'n ofynnol gan y Gronfa i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd yn yr amserlen.

Dylai'r Gronfa dderbyn y cais hwn o fewn deufis o ddechrau'r cyfnod y mae'r rhagdaliad ar ei gyfer.

Bydd y Gronfa wedyn yn darparu nodyn o swm y rhagdaliad i'r cyflogwr, a'r dyddiad erbyn y dylai'r cyflogwr dalu'r swm. Yn gyffredinol, dylai'r rhagdaliad fod mor agos â phosib at ddechrau'r cyfnod priodol yn y dystysgrif R&A, ac erbyn 30 Ebrill ar yr hwyraf.

Os bydd y cyflogwr yn methu â thalu'r rhagdaliad erbyn y dyddiad a nodwyd, gallai hynny olygu y bydd angen taliad ychwanegol ar unwaith gan y cyflogwr i sicrhau bod y swm a delir yn ddigon i gwrdd â'r swm ardystiedig y manylir arno yn y dystysgrif R&A.

Cyfrifo

Bydd actwari'r Gronfa yn pennu faint o ragdaliad sy'n ofynnol.

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar frasmcan o gyflogau dros y cyfnod (gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael a thybiaethau a osodwyd yn y prisiad blaenorol), a'r gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Bydd angen gwiriad digonolrwydd ar ddiwedd y cyfnod (gweler adran 3.4)

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel swm ariannol:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar y gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Ni fydd angen gwiriad digonolrwydd yn yr achos yma

Gall cyflogwyr dalu mwy na swm y rhagdaliad a bennwyd gan actwari'r Gronfa.

Ni wneir unrhyw lwfans ar gyfer allanoli gwasanaethau (disgwyliedig) ym mrasamcan yr actwari o gyflogau dros gyfnod y rhagdaliad.

Gwiriad digonolrwydd

Pan fydd angen, bydd actwari'r Gronfa yn cynnal asesiad **blynyddol** i wirio bod cyfraniadau digonol wedi'u talu ar gyfer y cyfnod hwnnw. Yn benodol, bydd y gwiriad hwn yn adolygu'r cyfrifiad rhagdaliad yn seiliedig ar wir gyflogau'r aelodau actif dros y cyfnod, a gallai hynny arwain at fod angen taliad ychwanegol gan y cyflogwr.

Os bydd y gwiriad digonolrwydd hwn yn dangos bod y swm a ragdalwyd yn uwch na'r swm a fyddai wedi bod yn ofynnol ar sail y gwir gyflogau (h.y. os yw'r cyflogau a delir mewn gwirionedd dros y cyfnod yn llai na'r hyn a dybiwyd), ni fydd hyn yn arwain at dalu cyfraniadau'n ôl i'r cyflogwr.

Ni fydd y gwiriad digonolrwydd yn cymharu'r enillion tybiedig ar fuddsoddiad (h.y. y gyfradd disgownt) gyda'r gwir enillion a gafwyd dros y cyfnod, hynny yw, mae'n ystyried y gyflogres yn unig. Bydd unrhyw ddiffyg sy'n codi oherwydd bod y gwir enillion ar fuddsoddiad yn is na'r hynny a dybiwyd yn ffurfio rhan o'r asesiad cyfraniadau rheolaidd yn y prisiad nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn hysbysu'r cyflogwr o unrhyw swm ychwanegol sy'n daladwy yn dilyn y gwiriad digonolrwydd blynyddol, a'r dyddiad erbyn y dylid gwneud unrhyw daliad ychwanegol.

Dogfennaeth a chymeradwyaeth yr archwilydd

Bydd y Gronfa'n darparu nodyn i'r cyflogwr yn egluro'r wybodaeth a ddefnyddiwyd i bennu swm y rhagdaliad, yn cynnwys:

- Y gyfradd disgownt a ddefnyddiwyd yn y cyfrifiadau
- Brasamcan o'r gyflogres (pan fo hyn yn berthnasol)
- Y dyddiad y daw'r cyfrifiad yn weithredol (a'r dyddiad olaf ar gyfer derbyn y taliad)
- Y taliadau rheolaidd yn yr amserlen y mae'r rhagdaliad yn gyfnewid amdanynt.

Bydd y cytundeb rhagdalun cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif R&A fel a ganlyn:

- Y gyfradd gyfrannu reolaidd, heb ei haddasu sy'n daladwy gan y cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif
- Fel nodyn i'r tabl cyfraddau cyfrannu, gwybodaeth yn ymwneud â swm y rhagdaliad a'r disgownt a roddir, ar gyfer pob cyflogwr lle mae cytundeb rhagdalun yn bodoli.

Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarun flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdalun sydd ar waith.

Dylai cyflogwyr drafod y cytundeb rhagdalun gyda'u harchwiliwr cyn gwneud taliad a chytuno sut byddant yn trin y rhagdaliad mewn prosesau cyfrifo. Ni fydd y Gronfa'n derbyn unrhyw gyfrifoldeb am oblygiadau cyfrifyddu unrhyw gytundeb rhagdalun.

Costau

Bydd gofyn i gyflogwyr sy'n mynd i gytundeb rhagdalun gwrdd â chostau hynny, sy'n cynnwys (ond nid yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraidd a ddaw i ran yr awdurdod gweinyddol. Bydd y Gronfa'n ail-godi'r ffioedd hyn ar y cyflogwyr.

Risgiau

Caiff cyflogwyr fynd i gytundeb rhagdalun gyda'r disgwyliad y bydd y Gronfa'n gallu cynhyrchu enillion uwch nag y gallan nhw dros y cyfnod rhagdalun. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol nad oes sicrwydd llwyr o enillion yn y dyfodol, ac mae'n ddigon posib y gallai'r enillion a gynhyrchir ar symiau rhagdalun greu llai o enillion na'r hyn y gallai'r cyflogwr eu cynhyrchu. Mae hefyd yn bosib y bydd enillion negatif yn golygu bod gwerth unrhyw rhagdaliad yn is na'r swm oedd wedi'i raglennu i'w dalu. Mewn amgylchiadau o'r fath, ni fyddai angen taliad ychwanegol (gan nad yw'r gwiriad digonolrwydd ond yn ystyried effaith pan fo'r gwir gyflogau yn wahanol i'r hyn a dybiwyd yng nghyfrifiad y rhagdaliad), fodd bynnag byddai cyfran asedau'r cyflogwr yn is nag y byddai wedi bod petai wedi talu'r cyfraniadau yn ôl yr amserlen arferol. Byddai hyn yn cael ei ystyried gan actiwari'r Gronfa yn y prisiad tair blynedd nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

Dd4 Polisiau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniad rheolaidd i gyflogwyr yn cael ei egluro yn y Datganiad Strategaeth Cyllido yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad E – Polisi ar basio -drwodd

Dyddiad effeithiol y polisi	1 Ebrill 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029

E1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o dderbyn contractwyr newydd i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Yn ogystal, ac yn amodol ar adolygiad fesul achos, efallai y bydd y Gronfa'n fodlon cymhwyso ei hegwyddorion pasio drwodd i gyrff a ganiateir eraill lle mae ymrwymïadau wedi'u cynnwys gan warantwr o fewn y gronfa.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn hollgynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu mewn perthynas â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Nodi dull y Gronfa o dderbyn contractwyr / cyrff a ganiateir newydd, gan gynnwys cyfrifo cyfraddau cyfraniadau a sut y rhennir risgiau o dan y trefniant pasio drwodd.
- Amlinellu'r broses ar gyfer derbyn contractwyr / cyrff a ganiateir newydd i'r Gronfa.

Cefndir

Mae'n rhaid cynnig buddion pensiwn sydd yr un fath, yn well, neu'n cyfrif fel rhai y gellir eu cymharu'n fras â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (yn unol â Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff Awdurdodau Gwerth Gorau (Pensiynau) 2007) a Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff (Pensiynau) Awdurdod Cymru 2012 i weithwyr sy'n cael eu rhoi ar gontract allanol o awdurdodau lleol, awdurdodau heddlu ac awdurdodau tân. Fel arfer cyflawnir hyn wrth i weithwyr aros yn y CPLIL a'r cyflogwr newydd yn dod yn gorff a ganiateir i'r Gronfa ac yn gwneud y cyfraniadau cyflogwr gofynnol.

Mae pasio drwodd yn drefniant lle mae'r awdurdod gosod (e.e. yr awdurdod lleol) yn cadw'r prif risgiau o amrywiadau yng nghyfradd cyfraniadau'r cyflogwr yn ystod oes y contract, a'r risg y gallai asedau'r cyflogwr fod yn annigonol i gwrdd â buddion pensiwn y gweithwyr ar ddiwedd y contract.

Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwyr ac yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch talu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

- Mae Atodlen 2 Rhan 3 yn nodi'r endidau sy'n gymwys i ymuno â'r Gronfa fel corff a ganiateir, eu cyfrifoldebau allweddol fel corff a ganiateir a gofynion y cytundeb mynediad.
- Rheoliad 64 - mae'n cwmpasu'r gofynion ar gyfer prisiad terfynol yn dilyn ymadawiad cyflogwr cyfranogol o'r gronfa.
- Rheoliad 67 – mae'n nodi'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau ac yn darparu diffiniad o'r gyfradd sylfaenol.

E2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad egwyddorion hwn yn ymdrin â derbyn contractwyr newydd (neu gyrff derbyn eraill) i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Bydd pob achos yn cael ei drin yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol

- Mae gan gyflogwyr sy'n "allanoli" hyblygrwydd yn y ffordd y gallant ymdrin â'r risg pensiwn y gallai'r contractwr ei ysgwyddo. Yn nodweddiadol mae tri llwybr gwahanol y gallai cyflogwyr o'r fath ddymuno eu mabwysiadu. Yn amlwg, gan mai'r cyflogwr sy'n gosod y contract sydd â'r risg yn y pen draw, mater iddynt hwy yw cytuno ar y llwybr priodol gyda'r contractwr:
 - Pwlio
 - O dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod. Yn yr achos hwn, mae'r contractwr yn talu'r un gyfradd â'r awdurdod gosod, a all fod o dan ddull sefydlogi.
 - Awdurdod gosod yn cadw risgiau cyn contract
 - O dan yr opsiwn hwn byddai'r awdurdod gosod yn cadw'r cyfrifoldeb am asedau a ymrwymadau mewn perthynas â gwasanaeth a gronnwyd cyn dyddiad cychwyn y contract. Byddai'r contractwr yn gyfrifol am yr ymrwymadau a fyddai'n cronni yn y dyfodol mewn perthynas â staff a drosglwyddir.
 - Gallai cyfradd cyfraniadau'r contractwr amrywio o un prisiad i'r llall. Byddai'n atebol am unrhyw ddiffyg (neu hawl i unrhyw warged) ar ddiwedd cyfnod y contract mewn perthynas ag asedau a ymrwymadau sydd i'w priodoli i wasanaeth a gronnwyd yn ystod cyfnod y contract. Nodwch, byddai lefel y credyd ymadael (os o gwbl) sy'n daladwy ar derfyniad yn cael ei bennu gan yr Awdurdod Gweinyddol yn unol â'r Rheoliadau a'r DSC hwn.
 - Cyfradd cyfraniad sefydlog wedi'i chytuno
 - dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn talu cyfradd cyfraniad sefydlog drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa ac nid yw'n talu unrhyw ddiffyg nac yn derbyn credyd ymadael
- Dull dewis a diofyn y Gronfa yw defnyddio'r dull pwlio a ddisgrifir uchod. Fodd bynnag, mae'r awdurdod gweinyddol yn fodlon gweinyddu unrhyw un o'r opsiynau uchod cyn belled â bod y dull gweithredu wedi'i ddogfennu yn y cytundeb derbyn yn ogystal â'r cytundeb trosglwyddo.
- Oni bai y cyfarwyddir yn wahanol gan yr awdurdod gosod, o dan y dull cyfradd cyfraniad sefydlog, mae cyfradd cyfraniad pensiwn y contractwr yn cael ei osod yn hafal i'r gyfradd cyfraniad sylfaenol sy'n daladwy gan yr awdurdod gosod
- Mae'r awdurdod gosod yn cadw cyfrifoldeb am amrywiadau yn y lefel ariannu, er enghraifft oherwydd perfformiad buddsoddi, newidiadau yn amodau'r farchnad, a hirhoedledd o dan ei drefniant pasio drwodd, waeth beth fo maint yr arian allanol.
- Bydd y contractwr yn talu costau ymrwymadau ychwanegol sy'n deillio o ymddeoliadau cynnar ac ychwanegiadau (nad ydynt yn ymwneud â salwch) ynghyd â straen ariannu sy'n deillio o dwf cyflog gormodol.
- Bydd profiad afiechyd yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod ac ni fydd unrhyw daliadau straen ychwanegol yn cael eu codi ar y contractwr mewn perthynas ag ymddeoliadau ar sail afiechyd.
- Ni fydd yn ofynnol i'r contractwr gael bond indemniad.
- Ni fydd unrhyw drosglwyddiad tybiannol o asedau i'r contractwr o fewn y Gronfa. Mae hyn yn golygu y bydd yr holl asedau a ymrwymadau sy'n ymwneud â staff y contractwr yn parhau i fod yn gyfrifoldeb yr awdurdod gosod yn ystod y cyfnod cyfranogiad.
- Ar ddiwedd y contract (neu pan nad oes mwyach unrhyw aelodau gweithredol yn cymryd rhan yn y Gronfa, am ba bynnag reswm), bydd y cytundeb derbyn yn dod i ben ac ni fydd angen taliad pellach gan

y contractwr (neu'r awdurdod gosod) i'r Gronfa, ac eithrio unrhyw gyfraniadau rheolaidd a/neu anfonebau sy'n weddill. Yn yr un modd, ni fydd angen taliad "credyd ymadael" o'r Gronfa i'r contractwr (neu'r awdurdod gosod).

- Bydd telerau'r cytundeb pasio drwodd yn cael eu dogfennu drwy'r cytundeb derbyn rhwng yr awdurdod gweinyddu, yr awdurdod gosod, a'r contractwr
- Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar yr holl gytundebau derbyn presennol.

Yr egwyddorion a amlinellir uchod yw'r egwyddorion diodyn a fydd yn berthnasol; fodd bynnag, gall yr awdurdod gosod ofyn i fanylion penodol cytundeb penodol fod yn wahanol i'r egwyddorion a amlinellir uchod.

Nid yw'n ofynnol i'r awdurdod gweinyddu gytuno i wyro o'r egwyddorion a nodir yn y polisi hwn ond bydd yn ystyried ceisiadau o'r fath ac yn ymgysylltu â'r awdurdod gosod i ddod i gytundeb.

E3 Polisi a phroses

Cydymffurfiaeth

Cyfrifoldeb y rheolwr gwasanaeth cyfrifol perthnasol ar gyfer unrhyw gontract allanol penodol yw cadw at y polisi hwn.

Rhaid hysbysu'r awdurdod gweinyddu ac actiwari y Gronfa bob amser bod allanoli wedi digwydd, waeth beth yw nifer yr aelodau dan sylw.

Cyfraddau cyfraniadau

Lle gosodir contract ar sail pasio drwodd, fel y disgrifir uchod, bydd y gyfradd gyfrannu sy'n daladwy gan y contractwr dros y cyfnod cyfranogiad yn cael ei phennu ar ddechrau'r contract yn unol â'r fethodoleg y cytunwyd arni (fel y trafodwyd uchod) a bydd y dull hwn yn berthnasol drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa.

Rhannu risg a prisiad gadael y gronfa (terfynu)

Bydd yr awdurdod gosod yn cadw'r risg y bydd y contractwr yn dod yn fethdalwr yn ystod y cyfnod derbyn ac felly ni fydd angen bond indemniad gan gontractwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa ar sail pasio drwodd. Mae'r awdurdod gosod yn gwarantu cyfranogiad y contractwr yn y Gronfa i bob pwrpas.

Mae angen prisiad terfynu pan nad oes gan gontractwr unrhyw aelodau gweithredol yn y Gronfa mwyach. Gallai hyn fod oherwydd contract sy'n dod i ben naturiol, ansolfedd contractwr neu'r aelod gweithredol olaf yn gadael cyflogaeth neu optio allan o'r CPLIL.

Pan fo trefniant pasio drwodd ar waith, mae asedau a ymrwymadau y Gronfa sy'n gysylltiedig â gweithwyr allanol yn cael eu cadw gan yr awdurdod gosod. Ar ddiwedd y cyfnod, bydd y prisiad rhoi'r gorau iddi felly yn cofnodi dim asedau a ymrwymadau i'r cyflogwr sy'n rhoi'r gorau iddi ac felly nad oes unrhyw ddyled rhoi'r gorau iddi neu gredyd ymadael yn daladwy i'r Gronfa neu oddi yno.

Bydd yn ofynnol i'r contractwr dalu unrhyw gyfraniadau rheolaidd sy'n ddyledus a/neu anfonebau heb eu talu sy'n ymwneud â chost straen ymddeol cynnar (nad ydynt yn ymwneud a salwch) a/neu cynydd a/neu mewn perthynas â chodiadau cyflog gormodol ar ddiwedd y contract.

O dan drefniant pasio trwodd nodweddiadol, bydd y contractwr yn atebol am gostau pensiwn ychwanegol sy'n codi oherwydd eitemau y mae'n rheoli drosto. Mae'r dyraniad risg fel a ganlyn:

Risg	Awdurdod Gosod	Contractwr/ Corff a ganiateir
Gwarged/diffyg cyn y dyddiad trosglwyddo	✓	
Llog ar wagred/diffyg	✓	
Perfformiad buddsoddi asedau a ddelir gan y Gronfa	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar ymrwymadau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar groniad gwasanaeth yn y dyfodol	✓	
Newid mewn tybiaethau hirhoedledd sy'n effeithio ar ymrwymadau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i hirhoedledd sy'n effeithio ar gronni yn y dyfodol	✓	
Chwyddiant prisiau yn effeithio ar ymrwymadau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Chwyddiant pris / cynnydd pensiwn sy'n effeithio ar groniad yn y dyfodol	✓	
Cyfnewid pensiwn am arian parod di-dreth	✓	
Profiad ymddeoliad ar sail afiechyd	✓	
Costau straen y gellir eu priodoli i ganiatáu ymddeoliadau cynnar (nid oherwydd salwch (e.e. dileu swydd, effeithlonrwydd, hepgor gostyngiadau actiwaraidd ar ymddeoliadau cynnar gwirfoddol)		✓
Lefel uwch/llai o aelodau'n optio allan	✓	
Cynnydd yn oedran cyfartalog aelodaeth cyflogai contractwr	✓	
Newidiadau i becyn buddion CPLIL	✓	
Ymrwymadau gormodol y gellir eu priodoli i'r contractwr sy'n caniatáu codiadau cyflog sy'n fwy na'r rhai a dybiwyd ym mhrisiad actiwaraidd ffurfiol diwethaf y Gronfa		✓
Dyfarnu pensiwn ychwanegol neu ychwanegiad		✓

Prisiadau cyfrifyddu

Mae cyfrif am gostau pensiynau yn gyfrifoldeb i gyflogwyr unigol.

Dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddol yw y gall contractwyr allu cyfrif am dderbyniadau pasio drwodd o'r fath ar sail cyfraniadau wedi'u diffinio ac felly efallai na fydd angen adroddiad ffurfiol FRS102 / IAS19 (e.e. mae contractwyr sy'n talu cyfradd sefydlog yn cael eu hindemnio i raddau helaeth o'r risgiau sy'n gysylltiedig â darparu pensiynau buddion wedi'u diffinio).

Gan fod yr awdurdod gosod yn cadw'r rhan fwyaf o'r risg pensiwn sy'n ymwneud â chontractwyr, dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddu yw y dylid cynnwys yr ymrwymadau (a'r asedau) hyn yn datgeliadau FRS102 / IAS19 yr awdurdod gosod.

Mae'r awdurdod gweinyddu yn disgwyl i gyflogwyr dderbyn cymeradwyaeth ar sut i drin costau pensiwn gan eu harchwilydd.

Cais

Gall awdurdodau gosod ofyn am delerau sy'n wahanol i'r rhai a nodir yn y polisi hwn a bydd unrhyw gais o'r fath yn cael ei ystyried gan yr awdurdod gweinyddu.

Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar yr holl gytundebau derbyn presennol (h.y. a ddechreuodd cyn dyddiad effeithiol y polisi hwn).

Proses

Rhaid i'r adran gaffael ym mhob awdurdod gosod sydd â chyfrifoldeb am contractio allanol staff/gwasanaeth gael ei hysbysu o'r polisi hwn. Rhaid i'r awdurdod gosod a (lle bo'n berthnasol) y contractwr gadw at y broses a nodir isod.

- **Hysbysiad Tendr** - Rhaid i'r awdurdod gosod gyhoeddi'r polisi pasio drwodd hwn fel rhan o'i broses dendro i gynigwyr. Dylai hyn gadarnhau na fydd y cynigydd buddugol yn gyfrifol am sicrhau bod ymrwymadau gweithwyr allanol yn cael eu hariannu'n llawn ar ddiwedd y contract, ac y bydd y cynigydd buddugol yn gyfrifol am dalu cyfraniadau i'r Gronfa yn unig yn ystod y cyfnod o gyfranogiad a thalu cost straen ymddeol cynnar (nad ydynt yn ymwneud a salwch), cost cynnydd budd-daliadau a thwf cyflog gormodol (gan dybio bod telerau'r polisi hwn yn cael eu cadw). Dylai hefyd roi gwybod cyfradd cyfraniad y cyflogwr fel y manylir ym mharagraff 3.2.
- **Hysbysiad cychwynnol i'r Tîm Pensiwn** – Rhaid i'r awdurdod gosod gysylltu â'r awdurdod gweinyddu pan fydd tendr (neu ail-dendro) contract allanoli yn digwydd a staff (neu gyn-staff) yn cael eu heffeithio. Rhaid i'r awdurdod gweinyddu gael ei hysbysu cyn dechrau'r tendr a rhaid i'r awdurdod gosod hefyd gadarnhau bod telerau'r polisi hwn wedi'u cadw atynt.
- **Cadarnhad o'r cynigydd buddugol** – Rhaid i'r awdurdod gosod roi gwybod ar unwaith i'r awdurdod gweinyddu pwy yw'r cynigydd buddugol.
- **Cais am gynigydd buddugol i ddod yn gorff a ganiateir** – Dylai'r cynigydd buddugol (ar y cyd â'r awdurdod gosod), ofyn i'r awdurdod gweinyddu ei fod yn dymuno dod yn gorff a ganiateir o fewn y Gronfa.
- **Templed cytundeb derbyn**– Defnyddir templed cytundeb derbyn pasio drwodd ar gyfer derbyniadau o dan y polisi hwn. Bydd yn nodi'r holl bwyntiau y cytunwyd arnynt sy'n ymwneud â chyfradd cyfraniad cyflogwr, cyfrifoldebau cyllido cyflogwr, ac amodau ymadael. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol, a dim ond gyda chytundeb ymlaen llaw yr awdurdod gweinyddu, y bydd y geiriad yn y cytundeb templed yn cael ei newid. Rhaid i bob cytundeb derbyn gael ei adolygu (gan gynnwys unrhyw newidiadau) gan yr awdurdod gweinyddu ac o bosibl ei gynghorwyr cyfreithiol.
- **Cytundeb derbyn -wedi'i lofnodi** - Gall llofnodi'r cytundeb derbyn ddigwydd rhwng cynrychiolydd priodol y cynigydd buddugol, prif swyddog cyllid yr awdurdod gosod, a'r awdurdod gweinyddu. Ar y pwynt hwn gall y Gronfa ddechrau derbyn cyfraniadau gan y contractwr a'i aelodau cyflogaion (ôl-ddyddiedig os oes angen).

- **Statws corff a ganiateir** – Bydd yr awdurdod gosod yn cynghori'r contractwr o'i ofynion a'i gyfrifoldebau o fewn y Gronfa.

Costau

Bydd yn ofynnol i gontractwyr sy'n cael eu derbyn i'r Gronfa o dan gytundeb pasio drwodd dalu'r gost sy'n gysylltiedig â'r gyfradd gyfraniad y cytunwyd arno, sy'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraid a dynnir gan yr awdurdod gweinyddu.

E4 Polisiâu cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn ei Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwr?".

Mae triniaeth cyflogwyr newydd sy'n ymuno â'r Gronfa wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 5 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn ymuno â'r Gronfa?"

Mae'r driniaeth o gyflogwyr sy'n gadael y Gronfa wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 7 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?"

Atodiad F – Polisi ar adolygu cyfraniadau

Dyddiad effeithiol y polisi	1 Ebrill 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029

F1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o adolygu cyfraddau cyfraniadau rhwng prisiadau tair blynedd.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo hynny'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol sy'n gysylltiedig â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr ynghylch yr amgylchiadau lle gellir adolygu cyfraddau cyfraniadau rhwng prisiadau.
- Amlinellu amgylchiadau penodol lle na fydd cyfraddau cyfraniadau yn cael eu hadolygu.

Cefndir

Caiff y Gronfa ddiwygio cyfraddau cyfraniadau rhwng prisiadau ar gyfer 'newid sylweddol' i ymrwymadau neu gyfamod cyflogwr.

Gall adolygiadau o'r fath gael eu hysgogi gan y Gronfa neu ar gais cyflogwr sy'n cymryd rhan.

Gall unrhyw adolygiad arwain at newid yn y cyfraniadau gofynnol gan y cyflogwr.

Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae rheoliad 64 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwyr, gan gynnwys y canlynol;

- Rheoliad 64 (4) – yn caniatáu i'r awdurdod gweinyddu adolygu'r gyfradd gyfraniadau os daw'n debygol y bydd cyflogwr yn gadael y Gronfa, gyda'r bwriad o sicrhau bod y cyflogwr yn cael ei ariannu'n llawn ar y dyddiad gadael disgwylidig.
- Rheoliad 64A - yn nodi amgylchiadau penodol lle gall yr awdurdod gweinyddu adolygu cyfraniadau rhwng prisiadau (gan gynnwys pan fo un neu fwy o gyflogwyr yn gofyn am adolygiad).

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu canllawiau statudol gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG) ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud ag adolygu cyfraniadau cyflogwyr. Efallai y bydd partion â diddordeb am gyfeirio at ganllaw cysylltiedig a gynhyrchwyd gan Fwrdd Cyngori'r Cynllun yn ogystal â'r llythyr gan MHCLG ym mis Mawrth 2025 at yr holl Awdurdodau Gweinyddu ynglŷn â bwriad y Llywodraeth i ymgynghori ar newidiadau i'r Rheoliadau fel y maent yn berthnasol i adolygu cyfraddau cyfraniadau.

F2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn cwmpasu adolygiad o gyfraniadau rhwng prisiadau. Bydd pob achos yn cael ei drin ar ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Mae'r awdurdod gweinyddu yn cadw'r hawl i adolygu cyfraniadau yn unol â'r darpariaethau a nodir yn y Rheoliadau CPLIL.
- Mae'r penderfyniad i wneud newid i gyfraddau cyfraniadau gyda'r awdurdod gweinyddu, yn amodol ar ymgynghori â chyflogwyr yn ystod y cyfnod adolygu.
- Bydd cyfiawnhad llawn dros unrhyw newid mewn cyfraddau cyfraniadau yn cael ei ddarparu i gyflogwyr.
- Bydd cyngor gan actiwari'r Gronfa yn cael ei gymeryd mewn perthynas ag unrhyw adolygiad o gyfraddau cyfraniadau.
- Bydd unrhyw adolygiad i gyfraddau cyfraniadau yn cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau.
- Gall y Gronfa geisio derbyn lefel ychwanegol o ddiogelwch neu warant, mewn rhai amgylchiadau.

F3 Polisi

Amgylchiadau ar gyfer adolygu

Byddai'r Gronfa yn ystyried yr amgylchiadau canlynol fel sbardun posibl ar gyfer adolygiad:

- ym marn awdurdod gweinyddol mae yna amgylchiadau sy'n ei gwneud yn debygol y bydd cyflogwr (gan gynnwys corff a ganiateir) yn dod yn gyflogwr sy'n gadael, a hynny'n gynt neu'n hwyrach nag a ragwelwyd yn y prisiad diwethaf;
- mae cyflogwr yn agosáu at adael y Gronfa o fewn y ddwy flynedd nesaf a chyn cwblhau'r prisiad tair blynedd nesaf;
- mae newidiadau i'r strwythur buddion a nodir yn y Rheoliadau CPLIL nad ydynt wedi'u caniatáu ar y prisiad diwethaf;
- mae'n ymddangos yn debygol i'r awdurdod gweinyddu fod swm yr ymrwymadau sy'n codi neu'n debygol o godi i gyflogwr neu gyflogwyr wedi newid yn sylweddol ers y prisiad diwethaf;
- mae'n ymddangos yn debygol i'r awdurdod gweinyddu fod newid sylweddol wedi bod yng ngallu cyflogwr neu gyflogwyr i gyflawni eu ymrwymadau (e.e. newid sylweddol mewn cyfamod cyflogwr, neu ddarparu diogelwch ychwanegol);
- mae'n ymddangos i'r awdurdod gweinyddu fod aelodaeth y cyflogwr wedi newid yn sylweddol megis swmp-drosglwyddiadau, gostyngiadau sylweddol i'r gyflogres neu ailstrwythuro ar raddfa fawr; neu
- lle mae cyflogwr wedi methu â thalu cyfraniadau neu nad yw wedi trefnu diogelwch priodol fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddu.

Ceisiadau gan y cyflogwr

Bydd yr awdurdod gweinyddu hefyd yn ystyried cais gan unrhyw gyflogwr i adolygu cyfraniadau os yw'r cyflogwr wedi ymrwmo i dalu costau'r adolygiad hwnnw ac yn nodi'r rhesymeg dros yr adolygiad (y byddai disgwyl iddo ddod i un o'r categorïau uchod, megis cred bod eu cyfamod wedi newid yn sylweddol, neu eu bod yn mynd trwy ailstrwythuro sylweddol sy'n effeithio ar eu haelodaeth). Os nad yw'r rheswm yn bodloni'r meini prawf yn benodol, ni fydd adolygiad cyfraniad yn cael ei gynnal.

Bydd angen gwybodaeth ychwanegol ar yr awdurdod gweinyddu i gefnogi adolygiad cyfraniadau a wneir ar gais y cyflogwr. Bydd y gofynion penodol yn cael eu cadarnhau yn dilyn unrhyw gais ac mae hyn yn debygol o gynnwys y canlynol:

- copi o'r cyfrifon diweddaraf;
- manylion unrhyw ddiogelwch ychwanegol sy'n cael ei gynnig (a all gynnwys tystysgrifau yswiriant);
- rhagolygon cyllideb; a/neu
- gwybodaeth sy'n ymwneud â ffynonellau ariannu.

Bydd yr awdurdod gweinyddu yn ymdrechu i gwblhau unrhyw adolygiad o fewn 3 mis i'r cais yn amodol ar dderbyn tystiolaeth foddhaol. Bydd yr awdurdod gweinyddu hefyd yn monitro unrhyw newid yn amgylchiadau cyflogwr yn rheolaidd yn dilyn unrhyw newid yn y gyfradd gyfraniadau ac efallai y bydd angen rhagor o wybodaeth gan y cyflogwr i gefnogi'r broses fonitro hon.

Bydd y costau a dynnir gan yr awdurdod gweinyddu wrth gynnal adolygiad cyfraniadau (ar gais y cyflogwr) yn cael eu talu gan y cyflogwr. Bydd y rhain yn cael eu cadarnhau ymlaen llaw i'r cyflogwr cyn i'r adolygiad ddigwydd.

Effaith ar gyflogwyr eraill

Wrth gynnal unrhyw adolygiad o gyfraniadau, bydd yr awdurdod gweinyddu hefyd yn ystyried effaith newid i gyfraddau cyfraniadau ar gyflogwyr eraill y Gronfa. Bydd hyn yn cynnwys y ffactorau canlynol:

- Bodolaeth gwarantwr.
- Swm unrhyw warant arall a ddelir.
- Maint ymrwymadau'r cyflogwr mewn perthynas â'r Gronfa gyfan.

Bydd yr awdurdod gweinyddu yn ymgynghori â chyflogwyr eraill y Gronfa yn ôl yr angen.

Effaith anwadalrwydd y farchnad

Ac eithrio mewn amgylchiadau fel cyflogwr sy'n agosáu at roi'r gorau iddi, ni fydd yr awdurdod gweinyddu yn ystyried anwadalrwydd y farchnad na newidiadau i werthoedd asedau fel sail ar gyfer newid mewn cyfraniadau y tu allan i brisiad ffurfiol. Yn benodol, ni fydd adolygiad cyfradd cyfraniadau yn cael ei ystyried ar gyfer cyflogwyr awdurdodau lleol er mwyn rheoli gwarged rhwng prisiadau actiwaraid tair blynedd ffurfiol.

Dogfennaeth

Pan fo angen diwygiadau i gyfraddau cyfraniadau, bydd y Gronfa yn darparu nodyn i'r cyflogwr o'r wybodaeth a ddefnyddir i bennu'r rhain, gan gynnwys:

- Esboniad o'r ffactorau allweddol sy'n arwain at yr angen am adolygiad o'r cyfraddau cyfraniadau, gan gynnwys, os yw'n briodol, y sefyllfa ariannu wedi'i diweddarau.
- Nodyn o'r cyfraddau cyfraniadau newydd a dyddiad effeithiol y rhain.
- Dyddiad yr adolygiad nesaf.
- Manylion am unrhyw brosesau sydd ar waith i fonitro unrhyw newid yn amgylchiadau'r cyflogwr (os yw'n briodol), gan gynnwys gwybodaeth sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddu i gynnal y monitro hwn.

Bydd y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei diweddarau i adlewyrchu'r cyfraddau cyfraniadau diwygiedig.

F4 Polisiau cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad Ff - Polisi ar reoli risg salwch

Dyddiad effeithiol y polisi	1 Ebrill 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029

Ff1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o reoli'r risg sy'n codi oherwydd ymddeoliadau salwch.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu sy'n gysylltiedig â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Esbonio'r dull a ddefnyddir i reoli risg o salwch
- Nodi amgylchiadau lle gallai adolygiad o brofiad arwain at gyfraniadau ychwanegol.
- Amlinellu'r risgiau a'r manteision allweddol i'r trefniant hwn.

Cefndir

Gall ymrwymïadau ychwanegol godi ar ôl ymddeol aelodau oherwydd salwch. Gall yr ymrwymïadau ychwanegol hyn gynnwys talu buddion pensiwn yn gynnar heb ei leihau a dyfarnu gwasanaeth ychwanegol. Mae lefel y budd-daliadau pensiwn a delir ar salwch yn dibynnu ar ddifrifoldeb cyflwr yr aelod.

Mae'r Rheoliadau CPLIL yn ei gwneud yn ofynnol i'r ymrwymïadau ychwanegol gael eu hariannu drwy daliadau gan gyflogwyr. Gall talu symiau mawr i gwrdd â straen fel a phryd y maent yn codi arwain at daliadau annisgwyl a rhoi straen sylweddol ar gyllidebau cyflogwyr. Mae cronfeydd CPLIL yn gallu rhoi trefniadau ar waith sy'n lliniaru'r risg o orfod talu swm arian parod mawr oherwydd taliad straen ymddeol salwch.

Er mwyn lliniaru'r risg hon i gyflogwyr llai, ac i ddangos tystiolaeth o lywodraethu da a rheoli risg, mae'r awdurdod gweinyddu wedi trefnu polisi yswiriant allanol i gwmpasu straen ymddeol cynnar salwch ar gyfer cyflogwyr llai yn y Gronfa. Mae pob un o'r cyfraniadau cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o premiwm yswiriant y flwyddyn honno. Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar salwch yn gynnar, bydd swm yr hawliad a dderbynnir gan yr yswiriwr yn cael ei gredydu i gyfran asedau'r cyflogwr priodol yn y Gronfa.

Ar gyfer pob cyflogwr arall nad yw'n cael eu cwmpasu gan y polisi yswiriant allanol, byddai unrhyw straen ariannu sy'n fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu yn cael ei gyflawni trwy gynydd i gyfraniadau parhaus.

Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r buddion sy'n daladwy i aelodau a'r ffordd y dylid ariannu budd-daliadau ychwanegol (megis y rhai sy'n deillio o salwch yn gynnar). Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- Rheoliad 35 – yn caniatáu ymddeol pensiwn yn gynnar ar sail salwch.
- Rheoliad 39 – yn nodi cyfrifiad y pensiwn sy'n daladwy mewn achos o ymddeoliad salwch.
- Rheoliad 68 – yn nodi'r cyfraniadau ychwanegol sy'n daladwy gan y cyflogwr i gwrdd â'r straen atebolrwydd a achosir gan aelod sy'n ymddeol oherwydd salwch.

Ff2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn cwmpasu'r trefniant yswiriant allanol sydd ar waith i reoli'r risgiau a grëwyd gan ymddeoliadau salwch i gyflogwyr llai, a'r risgiau cyfatebol i gyflogwyr mwy nad ydynt yn defnyddio'r trefniant yswiriant iechyd salwch. Yn gyffredinol:

- Ni fydd yn ofynnol i gyflogwyr dalu symiau cyfandaliad i gwrdd â straen ymddeol salwch (yn y cwrs arferol o ddigwyddiadau).
- Bydd straen ymddeol salwch Haen 1 a Haen 2 yn cael eu cwmpasu gan y trefniant hwn.
- Ar gyfer cyflogwyr llai yn y Gronfa sydd wedi'u cwmpasu gan yswiriant allanol:
 - Nid yw cyflogwyr cymwys yn gallu optio allan o'r trefniant hwn.
 - Mae pob un o'r cyfraniadau cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o premiwm yswiriant y flwyddyn honno.
- Ar gyfer pob cyflogwr arall yn y Gronfa:
 - Bydd cyfraddau cyfraniadau rheolaidd yn cynnwys y gost ddisgwyliedig o ymddeoliadau salwch tybiedig.
 - Defnyddir system Orlhain Asedau Cyflogwyr Hymans Robertson (HEAT) i olrhain profiad gwirioneddol o salwch.
 - Byddai unrhyw straen cyllido sy'n fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu fel arfer yn cael ei gyflawni trwy gynydd i gyfraniadau parhaus yn y prisiad tair blynedd nesaf. Fodd bynnag, mae'r Gronfa yn cadw'r hawl i ofyn am gyfraniadau ychwanegol ar unwaith os bydd straen salwch materol yn ystod y cyfnod rhwng prisiau.

Ff3 Polisi

Pwrpas

Pwrpas y polisi rheoli risg salwch hwn yw diogelu'r Gronfa rhag profiad ymddeol salwch andwyol cyflogwyr unigol.

Cymhwysedd

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob cyflogwr yn y Gronfa.

Y 'cyflogwyr llai' (gyda llai na 60 o aelodau gweithredol) sy'n cael eu cwmpasu gan yswiriant allanol.

Gweithrediad

Mae'r polisi yn gweithio fel a ganlyn:

- Mae cyfran asedau'r gronfa ar gyfer pob cyflogwr yn cael eu pennu bob mis gan Hymans Robertson, gan ddefnyddio'r system HEAT ac yn seiliedig ar y llif arian misol a'r wybodaeth asedau a ddarperir gan y Gronfa.
- Mae cyfraddau cyfraniadau yn cael eu pennu gan Actiwari'r Gronfa bob tair blynedd fel rhan o'r prisiad tair blynedd.

Mae cyfraddau cyfraniadau sylfaenol (cynradd) yn cynnwys lwfans ar gyfer y gost ddisgwyliedig o ymddeoliadau salwch tybiedig (wedi'i fynegi fel canran o'r gyflogres).

Mae hyn yn darparu cyllid parhaus ar gyfer y lefel dybiedig o straen ymddeol salwch.

Cyflogwyr llai

- Mae cyflogwyr llai yn y Gronfa yn cael eu cwmpasu gan y trefniant yswiriant salwch.
- Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar salwch haen un neu haen dau, derbynnir swm hawliad sy'n hafal i'r gost straen a gyfrifir gan y Gronfa ar gyfer yr ymddeoliad gan yr yswiriwr (gan dybio hawliad dilys) a'i gredydu i gyfran asedau'r cyflogwr priodol yn y Gronfa.
- Nid yw'n sicr y bydd yr yswiriwr yn talu'r hawliad, er enghraifft os nad yw'n credu bod y gofynion ar gyfer ymddeoliad salwch haen un neu haen dau wedi'u bodloni.

Cyflogwyr eraill

- Cyflogwyr eraill yn y Gronfa nad ydynt wedi'u diogelu gan y trefniant yswiriant iechyd salwch.
 - Pan fydd lefel wirioneddol straen ymddeol salwch yn fwy na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at ddiffyg sy'n codi yn y prisiad tair blynedd nesaf ar gyfer y cyflogwyr hynny nad ydynt wedi'u cwmpasu gan y trefniant yswiriant iechyd salwch.

Ni fydd angen cyfraniadau ychwanegol ar unwaith gan gyflogwyr i gwrdd â'r diffyg hwn, ond gallai hyn gynyddu'r gofyniad cyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.

- Yn yr un modd, lle mae lefel wirioneddol straen ymddeol salwch yn is na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at warged sy'n codi yn y prisiad tair blynedd nesaf.

Ni fydd unrhyw ad-daliad yn cael ei dalu i gyflogwyr o ganlyniad i hyn, ond gallai'r gwarged hwn arwain at bwysau i lawr ar gyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.

Adolygiad a chyfraniadau ychwanegol

Bydd yr awdurdod gweinyddu yn adolygu lefel y profiad o salwch ar draws pob cyflogwr ym mhob prisiad tair blynedd.

Os oes gan gyflogwr achosion anarferol o uchel o ymddeoliad salwch dros y cyfnod rhyng-brisio blaenorol, bydd yr awdurdod gweinyddu yn ymgysylltu â'r cyflogwr i ddeall y rhesymau dros hyn. Os bydd pryderon ynghylch y meini prawf cymhwysedd a gymhwysir gan y cyflogwr wrth roi ymddeoliadau salwch, gallai hyn arwain at yr angen i'r cyflogwr dalu cyfraniadau ychwanegol i'r Gronfa.

Costau

Bydd y Gronfa yn talu costau gweithredu'r polisi hwn fel rhan o'i threuliau gweinyddol.

Ff4 Polisiâu cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad G – Polisi ar adael y gronfa

Dyddiad effeithiol y polisi	1 Ebrill 2026
Adolygiad nesaf	Mawrth 2029

G1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o ymdrin ag amgylchiadau lle mae cyflogwr cynllun yn gadael y Gronfa ac yn dod yn gyflogwr sy'n gadael (digwyddiad terfynu).

Dylid nodi nad yw'r polisi hwn yn gynhwysfawr. Bydd pob digwyddiad lle mae'r cyflogwr yn rhoi'r gorau iddi yn cael ei drin fesul achos, fodd bynnag, bydd rhai egwyddorion yn berthnasol fel y'u llywodraethir gan y fframwaith rheoleiddio (gweler isod) a pholisïau dewisol y Gronfa (fel y disgrifir yn Adran 3 – Polisiâu isod).

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu sy'n gysylltiedig â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Cadarnhau'r dull o drin a phrisio ymrwymïadau ar gyfer cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- Darparu gwybodaeth ynglŷn â sut bydd y Gronfa'n defnyddio ei phwerau dewisol o bosib wrth reoli achosion o adael.
- Amlinellu cyfrifoldebau (a hyblygrwydd ar gyfer) cyflogwyr sy'n gadael, yr awdurdod gweinyddu, yr actiwari ac, lle bo'n berthnasol, cyflogwr y cynllun ildio gwreiddiol (awdurdod gosod fel arfer).

Cefndir

Fel y disgrifir yn Adran 7 o'r Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC), gall cyflogwr cynllun ddod yn gyflogwr sy'n gadael pan fydd digwyddiad rhoi'r gorau iddi yn cael ei sbarduno e.e. pan fydd yr aelod gweithredol olaf yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa. Ar ôl rhoi'r gorau i'r Gronfa, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cyfarwyddo actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad o asedau ac ymrwymïadau ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael, i weld p'un a oes diffyg neu waged. Mae gan y Gronfa ddisgresiwn llawn dros delerau ad-dalu unrhyw ddiffyg, ac i ba raddau mae unrhyw waged yn arwain at dalu credyd gadael.

Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa ([Rheoliad 64](#)) ac maent yn cynnwys y canlynol:

- Rheoliad 64 (1) – mae'r rheoliad hwn yn nodi, pan fydd awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr cynllun, bod yn ofynnol i'r awdurdod gweinyddu gael prisiad actiwaraidd o ymrwymïadau gweithwyr presennol a chyn-weithwyr ar y dyddiad terfynu. Ymhellach, mae'n ei gwneud yn ofynnol i'r Dystysgrif Cyfraniadau ac Addasiadau gael ei diwygio i ddangos y cyfraniadau diwygiedig sy'n ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael
- Rheoliad 64 (2) – pan fo awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr cynllun, mae'n ofynnol i'r awdurdod gweinyddu gael prisiad actiwaraidd o ymrwymïadau gweithwyr presennol a chyn-weithwyr ar y dyddiad ymadael. Ymhellach, mae'n ei gwneud yn ofynnol i'r Dystysgrif Cyfraniadau ac Addasiadau gael ei diwygio i ddangos y taliad ymadael sy'n ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael neu'r gormodedd o asedau dros yr ymrwymïadau yn y gronfa.

- Rheoliad 64 (2ZAB) – rhaid i'r awdurdod gweinyddu bennu swm credyd ymadael, a all fod yn sero, gan ystyried y ffactorau a bennir ym mharagraff (2ZC) a rhaid iddo:
 - a) Hysbysu ei fwrriad i wneud penderfyniad i-
 - i. Y cyflogwr sy'n gadael ac unrhyw gorff arall sydd wedi darparu gwarant i'r Cyflogwr sy'n ymadael
 - ii. Cyflogwr y cynllun, lle mae'r cyflogwr sy'n gadael yn gorff a gymerodd ran yn y Cynllun o ganlyniad i gytundeb derbyn
 - b) Talu'r swm a bennir i'r cyflogwr sy'n gadael o fewn chwe mis i'r dyddiad ymadael, neu gyfnod hirach ag y cytunir gan yr awdurdod gweinyddu a'r cyflogwr sy'n gadael.
- Rheoliad (2ZC) – Wrth ddefnyddio ei ddisgresiwn i bennu swm unrhyw gredyd ymadael, rhaid i'r awdurdod gweinyddu ystyried y ffactorau canlynol:
 - a) I ba raddau y mae gormodedd o asedau yn y gronfa sy'n ymwneud â'r cyflogwr hwnnw ym mharagraff (2)(a)
 - b) Cyfran y gormodedd hwn o asedau sydd wedi codi oherwydd gwerth cyfraniadau'r cyflogwr
 - c) Unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddu a wneir gan y cyflogwr sy'n gadael ac, os yw'r cyflogwr hwnnw'n cymryd rhan yn y cynllun yn rhinwedd cytundeb derbyn, unrhyw gorff a restrir ym mharagraffau (8)(a) i (d)(iii) o Ran 3 i Atodlen 2 o'r Rheoliadau: a
 - ch) Unrhyw ffactorau perthnasol eraill
- Rheoliad 64 (2A) a (2B)– caiff yr awdurdod gweinyddu, yn ôl ei ddisgresiwn, gyhoeddi hysbysiad atal dros dro i atal taliad swm ymadael am hyd at dair blynedd, os yw'n credu'n rhesymol bod gan y cyflogwr sy'n gadael un neu fwy o aelodau gweithredol yn cyfrannu at y gronfa o fewn y cyfnod a bennir yn yr hysbysiad atal dros dro.
- Rheoliad 64 (3) – mewn achosion lle nad yw'n bosibl cael cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr sy'n gadael y Gronfa neu oddi wrth y bond/indemnïad neu'r gwarantwr, caniateir diwygio'r gyfradd(au) gyfraniadau ar gyfer cyflogwr priodol y cynllun neu gyflogwyr y gronfa sy'n weddill.
- Rheoliad 64 (4) – pan gredir y gall cyflogwr cynllun roi'r gorau iddi ar ryw adeg yn y dyfodol, caiff yr awdurdod gweinyddu dystysgrif gan actiwari'r Gronfa yn adolygu'r cyfraniadau ar gyfer y cyflogwr hwnnw, gyda'r bwriad o sicrhau bod disgwyl i'r asedau fod yn gyfwerth yn fras â'r taliad ymadael a fydd yn ddyledus.
- Rheoliad 64 (5) – ar ôl talu taliad ymadael i'r Gronfa, nid oes unrhyw daliadau pellach yn ddyledus i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n ymadael.
- Rheoliad 64 (7A-7G) – caiff yr awdurdod gweinyddu ymrwymo i gytundeb dyled ohiriedig ysgrifenedig, gan ganiatáu i'r cyflogwr gael statws cyflogwr gohiriedig ac oedi crisialu dyled er nad oes ganddo unrhyw aelodau gweithredol.
- Rheoliad 64B (1) – caiff yr awdurdod gweinyddu nodi polisi ar ledaenu taliadau ymadael.

Yn ogystal â Rheoliadau 2013 a grynhoir uchod, mae Rheoliad 25A o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Cynilion a Diwygio) 2014 ("y Rheoliadau Trosiannol") yn rhoi'r gallu i'r Gronfa godi dyled terfynu ar gyflogwyr sydd wedi rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa (o dan y rheoliadau blaenorol)

ond na chynhaliwyd prisiad terfynu ar eu cyfer ar y pryd. Mae'r ddogfen bolisi hon yn disgrifio sut mae'r Gronfa yn disgwyl delio ag unrhyw achosion o'r fath.

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu canllawiau statudol gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud â cyflogwyr sy'n gadael. Efallai y bydd partïon â diddordeb am gyfeirio at ganllaw cysylltiedig sydd wedi'i gynhyrchu gan Fwrdd Cyngori'r Cynllun.

Mae'r rheoliadau hyn yn ymwneud â phob cyflogwr yn y Gronfa.

G2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r Datganiad Egwyddorion hwn yn ymdrin â dull y Gronfa o ddelio gyda cyflogwyr sy'n gadael. Bydd pob achos yn cael ei drin ar ei rinweddau ei hun ond yn gyffredinol:

- mae'n bolisi'r Gronfa y dylai penderfyniad ar unrhyw warged neu ddiffyg pan fo cyflogwr yn gadael anelu i leihau, cyn belled ag y bo'n ymarferol, y risg y bydd yn rhaid i'r cyflogwyr sy'n weddill yn y Gronfa wneud cyfraniadau yn y dyfodol tuag at fodloni ymrwymadau gwasanaeth blaenorol gweithwyr presennol a chynweithwyr cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- y dull a ffeirir gan y Gronfa yw gofyn am daliad llawn unrhyw ddyled ymadael (taliad ymadael), sy'n cael ei gyfrifo gan yr actiwari ar y sail briodol (yn unol ag Adran 7 o'r DSC ac Adran 3.1 isod). Byddai hyn yn dileu unrhyw atebolrwydd i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n gadael.

Prif amcan y Gronfa yw diogelu buddiannau'r Gronfa, sy'n cyd-fynd â diogelu buddiannau'r cyflogwyr sy'n weddill. Amcan eilaidd yw ystyried amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael wrth benderfynu trefniadau ar gyfer adennill y ddyled ymadael.

G3 Polisiau

Ar ôl rhoi'r gorau iddi, bydd yr awdurdod gweinyddu yn cyfarwyddo actiwari y Gronfa i gynnal prisiad rhoi'r gorau iddi i benderfynu a oes unrhyw ddiffyg neu warged fel y'i diffinnir yn Adran 4.3 o'r DSC.

Os oes diffyg, fel arfer byddai'r cyflogwr sydd yn gadael angen talu'r swm hwn yn llawn. Polisi arferol y Gronfa yw bod y ddyled hon yn cael ei thalu'n llawn mewn un taliad o fewn 28 diwrnod i'r cyflogwr gael ei hysbysu.

Fodd bynnag, bydd y Gronfa yn ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr i ledaenu'r taliad dros gyfnod y cytunwyd arno, a hynny mewn amgylchiad eithriadol lle gallai'r cyflogwr ddangos bod talu'r ddyled mewn un taliad uniongyrchol yn niweidiol i sefyllfa ariannol y cyflogwr (gweler Hyblygrwydd ad-dalu ar gyfer taliadau gadael isod).

Mewn amgylchiadau lle mae gwarged, bydd yr awdurdod gweinyddu yn penderfynu, yn ôl ei ddisgresiwn llwyr, faint o gredyd ymadael (os o gwbl) i'w dalu i'r cyflogwr sy'n gadael (gweler Credydau gadael isod).

Cyfrifo symiau gadael

Mae prisiadau terfynu yn cael eu cynnal fesul achos yn ôl disgrisiwn y Gronfa yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael. Fodd bynnag, yn gyffredinol, gall yr egwyddorion a'r rhagdybiaethau eang canlynol fod yn berthnasol, fel y disgrifir yn Adran 7.2 o'r DSC ac a grynhoir isod:

Math o gyflogwr	Sail gadael	Partion cyfrifol am ddyled heb ei thalu neu dyled yn y dyfodol
Awdurdodau Lleol, Heddlu, Parc Cenedlaethol Eryri	Sail risg isel ¹	Wedi'i rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff Eraill ar yr Atodlen	Sail risg isel ¹	Wedi'i rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff trosglwyddai a ganiateir (TABs)	Sail barhaus ²	Awdurdod gosod (lle bo'n berthnasol), a rennir fel arall rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff cymunedol a ganiateir (CABs)	Sail risg isel	Wedi'i rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr yn bodoli)
Cyflogwyr dynodedig	Sail risg isel	Wedi'i rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr yn bodoli)

¹Tybir nad yw rhoi'r gorau iddi yn bosibl yn gyffredinol, gan fod ymrwymadau cyfreithiol ar Gyrff ar yr Atodlen i gymryd rhan yn y CPLIL. Yn yr achos prin y bydd rhoi'r gorau iddi yn digwydd (e.e. newidiadau gan y Llywodraeth), byddai'r egwyddorion gadael hyn yn berthnasol.

²Os yw TAB wedi cymryd camau sydd ym marn yr awdurdod gweinyddol wedi'u dylunio'n fwriadol i beri digwyddiad gadael (e.e. stopio buddion CPLIL y dyfodol rhag cronni), yna fe wneir y prisiad gadael ar sail risg-isel.

Dull gadael yn seiliedig ar risg

Mae'r gronfa yn defnyddio dull sy'n seiliedig ar risg i osod strategaeth cyllido cyflogwyr, gan gynnwys o fewn cyfrifiadau pan yn gadael y gronfa. Yn benodol, dadansoddir y tebygolrwydd y bydd asedau'r gronfa yn cyflawni enillion buddsoddi penodol yn y dyfodol.

Lle bo'n briodol, bydd y Gronfa yn defnyddio'r dull hwn i osod swm uchaf ac isaf (neu "coridor") er mwyn ystyried faint o asedau y mae'n rhaid i gyflogwr sy'n gadael eu gadael ar ôl i dalu am fuddion ei aelodau. Bydd y terfynau isaf ac uchaf yn cyfateb i lefel darbodus 85% a 95% yn y drefn honno.

O dan y dull hwn, ystyrir bod gan gyflogwr ddiffyg os yw ei asedau yn is na'r swm is a gwarged os yw ei asedau yn uwch na'r swm uwch (h.y. ni fydd diffyg na gwarged os yw asedau cyflogwr sy'n dod i ben yn dod o fewn y coridor).

Hyblygrwydd ad-dalu ar daliadau gadael

Trefniant lledaenu gohiriedig (DFA)

Bydd y Gronfa yn ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr sy'n gadael i lledaenu taliad gadael dros gyfnod y cytunwyd arno, yn yr amgylchiadau eithriadol lle gallai'r cyflogwr ddangos bod talu'r ddyled mewn un taliad uniongyrchol yn gallu bod yn niweidiol i sefyllfa ariannol y cyflogwr.

Yn yr achos eithriadol hwn, polisi'r Gronfa yw:

- Nid yw'r cyfnod lledaeniad y cytunwyd arno yn fwy na thair blynedd, ond gallai'r Gronfa ddefnyddio ei disgresiwn i ymestyn y cyfnod hwn mewn amgylchiadau eithafol.
- Gall y Gronfa ystyried ffactorau fel maint y taliad gadael a chyfamod ariannol y cyflogwr sy'n gadael wrth bennu cyfnod lledaenu priodol.
- Efallai y gofynnir i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol berthnasol i'r awdurdod gweinyddu megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllid, rhagolygon cyllideb, sgôr credyd (os o gwbl) ac ati i helpu yn y penderfyniad hwn.
- Gall taliadau sy'n ddyledus o dan y DSA fod yn destun tâl llog.
- Dim ond o fewn chwe mis i'r cyflogwr adael y Gronfa y bydd y Gronfa yn ystyried ceisiadau ysgrifenedig. Byddai'n ofynnol i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol fanwl i'r Gronfa i gefnogi ei gais.
- Byddai'r Gronfa yn ystyried swm unrhyw sicrwydd a gynigir ac yn ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Mae'r Gronfa yn cynnig bod dogfen gyfreithiol, sy'n nodi telerau'r cytundeb talu ymadael, yn cael ei pharatoi gan y Gronfa a'i llofnodi gan yr holl bartïon perthnasol cyn i'r cytundeb talu ddechrau.
- Dylai telerau'r ddogfen gyfreithiol gynnwys cyfeiriad at y cyfnod lledaenu, y taliadau blyneddol sy'n ddyledus, cyfraddau llog sy'n berthnasol, costau eraill sy'n daladwy a chyfrifoldebau'r cyflogwr sy'n gadael yn ystod y cyfnod lledaenu a gadael.
- Pe bai'r cyflogwyr yn torri'r cynllun talu y cytunwyd arno, byddai'n rhaid talu'r swm gadael sydd yn weddill yn syth.
- Lle bo'n briodol, gellir cyfeirio achosion at y Pwyllgor Pensiynau i'w hystyried a'u hystyried ar eu rhinweddau unigol. Gall y Cadeirydd wneud penderfyniadau mewn ymgynghoriad â swyddogion os oes angen penderfyniad brys rhwng cyfarfodydd y Pwyllgor.

Cytundeb dyled gohiriedig (DDA)

Fel dewis arall, pan fo'r cyflogwr sy'n rhoi'r gorau i barhau mewn busnes, caiff yr Awdurdod Gweinyddu ymrwmo i gytundeb ysgrifenedig gyda'r cyflogwr i ohirio ei ymrwymadau i wneud taliad ymadael a pharhau i wneud cyfraniadau eilaidd ('Cytundeb Dyled Gohiriedig' fel y'i disgrifir yn Rheoliad 64 (7A)).

Bydd mabwysiadu'r dull hwn yn parhau i amlygu'r cyflogwr i risgiau marchnad stoc a risgiau cyllido eraill yn ystod y cyfnod gohirio, gan arwain at newidiadau ym maint y ddyled, yn hytrach na chrisialu maint y ddyled ar y pwynt rhoi'r gorau iddi.

Rhaid i'r cyflogwr fodloni'r holl ofynion ar gyflogwyr y Cynllun a thalu'r gyfradd eilaidd o gyfraniadau fel y'i pennir gan actiwari y Gronfa nes terfynu'r DDA.

Gall yr Awdurdod Gweinyddol ystyried DDA yn yr amgylchiadau canlynol:

- Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r Gronfa ystyried DDA.
- Disgwylir i'r cyflogwr gael diffyg pe bai prisiad gadael yn cael ei gynnal.
- Disgwylir i'r cyflogwr fod yn fusnes hyfyw.
- Mae cyfamod y cyflogwr yn cael ei ystyried yn ddigonol gan yr awdurdod gweinyddu.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu fel arfer yn gofyn am:

- Paratoi dogfen gyfreithiol, sy'n gosod telerau'r Cytundeb Dyled Gohiriedig ac wedi'i llofnodi gan yr holl bartïon perthnasol cyn i'r trefniant gychwyn (gan gynnwys manylion ynghylch cyfnod amser y DDA, y taliadau blynyddol sy'n ddyledus, amllder adolygu, a chyfrifoldebau'r cyflogwr yn ystod y cyfnod).
- Gwybodaeth ariannol berthnasol ar gyfer y cyflogwr megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllido, rhagamcanion cyllideb, cyfradd credyd (os oes ganddo un) i gefnogi ei asesiad cyfamod.
- Bod gwarant yn cael ei roi mewn lle sy'n ddigon i dalu diffyg y cyflogwr ar ei sail gadael, a bydd y Gronfa'n ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Monitro'r gofynion cyfrannu a'r gofynion gwarant yn rheolaidd
- Y cyflogwr i dalu am holl gostau'r trefniant, megis cost cyngor i'r Gronfa, monitro'r trefniant yn barhaus a gohebiaeth ynghylch unrhyw gyfraniadau sy'n parhau a gofynion gwarant.

Bydd cytundeb DDA fel arfer yn dod i ben ar y dyddiad cyntaf pan mae un or digwyddiadau yma yn digwydd:

- Mae'r cyflogwr yn cofrestru aelodau gweithredol newydd i'r gronfa.
- Daw'r cyfnod a bennwyd yn y DDA, neu fel y'i diwygiwyd, i ben
- Mae'r cyflogwr yn cael ei gymryd drosodd, neu yn uno, dod yn ansolfedd, yn cael ei ddirwyn i ben neu ddiddymu.
- Mae'r awdurdod gweinyddu yn cyflwyno hysbysiad i'r cyflogwr bod yr awdurdod gweinyddu yn rhesymol fodlon bod gallu'r cyflogwr i fodloni'r cyfraniadau sy'n daladwy o dan y DDA wedi gwanhau'n sylweddol neu ei fod yn debygol o wanhau'n sylweddol yn y 12 mis nesaf.
- Mae actiwari y Gronfa yn asesu bod y cyflogwr wedi talu digon o gyfraniadau eilaidd i dalu'r cyfan (neu bron y cyfan) o'r taliad ymadael sy'n ddyledus os yw'r cyflogwr yn dod yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr bellach wedi'i ariannu'n llawn i raddau helaeth ar ei sail risg isel).
- Mae actiwari y Gronfa yn asesu bod gwerth ymrwymadau'r cyflogwr wedi gostwng o dan lefel de minimis y cytunwyd arno a bod y cyflogwr yn dod yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo.
- Mae'r cyflogwr yn gofyn am derfynu'r cytundeb yn gynnar ac yn setlo'r taliad ymadael yn llawn fel y'i cyfrifir gan actiwari y Gronfa ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr yn talu ei ddyled rhoi'r gorau iddi ar sail gadael)

Ar derfynu DDA, bydd y cyflogwr yn dod yn gyflogwr sy'n gadael a bydd prisiad terfynu yn cael ei gwblhau yn unol â'r polisi hwn.

Credydau gadael

Bydd hawl yr awdurdod gweinyddu i benderfynu a yw credydau ymadael yn daladwy yn unol â'r darpariaethau hyn yn gymwys i bob cyflogwr sy'n rhoi'r gorau i'w cyfranogiad yn y Gronfa ar ôl 14 Mai 2018. Felly, mae'r ddarpariaeth hon yn effeithiol yn ôl-weithredol i'r un graddau â darpariaethau Rheoliadau [Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol \(Diwygio\) 2020](#).

Gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu ar swm y credyd ymadael sy'n daladwy i fod yn sero, fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried y ffactorau canlynol.

- a) i ba raddau y mae gormodedd o asedau yn y Gronfa sy'n ymwneud â'r cyflogwr yn ychwanegol at yr ymrwymadau a bennir.
- b) cyfran yr asedau dros ben sydd wedi codi oherwydd gwerth cyfraniadau'r cyflogwr.
- c) unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddu a wneir gan y cyflogwr sy'n ymadael, y gwarantwr, y Cyflogwr Cynllun sy'n ceisio ildio (fel arfer yr Awdurdod Gosod) neu gan gorff sy'n berchen arno, ariannu neu reoli'r cyflogwr sy'n ymadael; neu mewn rhai achosion, yr Ysgrifennydd Gwladol.
- ch) unrhyw ffactorau perthnasol eraill

Bydd y Gronfa yn ystyried yr egwyddorion canlynol fel rhan o'r broses benderfynu. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio y bydd pob achos credyd ymadael posibl yn cael ei benderfynu gan yr awdurdod gweinyddu ar ei rinweddau ei hun, a bydd yr awdurdod gweinyddu yn gwneud ei benderfyniad yn ôl disgrisiwn ar y sail honno.

Cyrff a Ganiateir

- i. Fel arfer ni fydd unrhyw gredyd gadael yn daladwy yng nghyswllt cyrff a dderbyniwyd i'r Gronfa cyn 14 Mai 2018 oni bai bod hynny'n destun trefniant rhannu risg yn unol â pharagraff iii) isod. Cyn y dyddiad hwn, ni châl'r Gronfa dalu credyd gadael dan y Rheoliadau a byddai hyn wedi'i adlewyrchu yn y telerau masnachol a gytunwyd rhwng y corff a ganiateir a'r awdurdod gosod/yr awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio. Bydd hyn hefyd yn gynnwys i unrhyw gorff a dderbyniwyd cyn 14 Mai 2018 sydd wedi'i ymestyn neu ei 'rowlio drosodd' tu hwnt i'r dyddiad terfyn gwreiddiol ac ar yr un telerau a oedd mewn grym pan ymunodd â'r gronfa.
- ii. Fel arfer ni fydd unrhyw gredyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff derbyn sy'n cymryd rhan yn y gronfa trwy ddull 'pasio drwodd'. I osgoi unrhyw amheuaeth, mae'r cwestiwn o p'un a oes credyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff sy'n cymryd rhan yn y Gronfa trwy'r drefn "Y cyflogwr gosod yn cadw'r risgiau cyn-contract" yn dibynnu ar ei drefniant rhannu risg, yn unol â pharagraff iii) isod.
- iii. Bydd y Gronfa yn talu credyd gadael yn unol ag unrhyw gytundebau contractiol neu gytundebau rhannu risg sy'n ymdrin yn benodol â pherchnogaeth credydau gadael/gwarged wrth adael y gronfa neu os yw'r corff derbyn a'r corff gosod wedi cytuno ar unrhyw ddull amgen (sy'n gyson â'r Rheoliadau ac unrhyw rwymedigaethau cyfreithiol eraill). Mae'n rhaid i'r wybodaeth hon, a fydd yn cynnwys pa barti sy'n gyfrifol am pa risg ariannu, gael ei chyflwyno i'r Gronfa mewn dogfen glir a diamwys gyda chytundeb y corff derbyn a'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ac o fewn un mis (neu gyfnod hwy fel y cytunir gyda'r awdurdod gweinyddol) o'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried unrhyw sylwadau a wneir gan yr awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ynglŷn ag arian sy'n ddyledus iddynt gan y corff derbyn yng nghyswllt y contract sy'n dod i ben neu unrhyw drefniant contractiol arall rhwng y ddau barti. Mae'n rhaid i'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio wneud sylwadau o'r fath mewn dogfen glir a diamwys o fewn un mis o'r adeg y mae'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa.
- iv. Yn absenoldeb y wybodaeth hon neu os oes unrhyw un o'r naill barti yn dadlau dehongliad y trefniadau contractiol neu drefniadau rhannu risg a amlinellir yn iii) uchod, bydd y Gronfa'n dal yn ôl rhag talu'r credyd gadael hyd nes bod unrhyw ddadleuon o'r fath yn cael eu datrys a hyd nes darperir y wybodaeth i'r awdurdod gweinyddol.
- v. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y corff derbyn tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael. .

- vi. Os daw'r cytundeb derbyn i ben yn gynnar, bydd y Gronfa'n ystyried y rheswm am y terfyniad cynnar, a p'un a yw hynny'n berthnasol o gwbl i benderfyniad y Gronfa ynghylch gwerth unrhyw daliad credyd gadael. Yn yr achosion hyn, bydd y Gronfa'n ystyried y gwahaniaeth rhwng y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwyr (yn cynnwys enillion buddsoddi a gafwyd ar yr arian yma) a maint unrhyw waged wrth adael.
- vii. Os yw corff a ganiateir yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw gredyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr..
- viii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan iii), v), vi) a vii) yn berthnasol i werth unrhyw daliad credyd gadael.

Cyrff ar yr atodlen a cyrff a benderfynir

- i. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- ii. Os nad oes trefniant gwarantwr neu drefniant rhannu risg ffurfiol yn bodoli, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu i ba raddau mae'n gyfrifol am risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- iii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan i) a ii) yn berthnasol i werth taliad credyd gadael.
- iv. Os daw corff ar yr atodlen neu corff a benderfynir yn gyflogwr sy'n gadael oherwydd aildrefnu, uniad neu gymryd drosodd, yna ni fydd credyd gadael yn daladwy.
- v. Os yw corff ar yr atodlen neu corff a benderfynir yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw gredyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr.

Cyffredinol

- i. Bydd y Gronfa'n rhoi gwybod i'r cyflogwr sy'n gadael ynghyd â'r awdurdod gosod a/neu unrhyw gyflogwyr eraill perthnasol y cynllun am eu benderfyniad i bennu credyd gadael dan Reoliad 64.
- ii. Yn amodol ar unrhyw drefniant rhannu risg neu drefniant arall a'r ffactorau gaiff eu trafod uchod, wrth bennu'r sefyllfa ariannu ar y pwynt gadael, bydd y Gronfa'n gyffredinol yn gwneud asesiad ar sail gwerth y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwr yn ystod ei gyfranogiad, yr asedau a ddyrannwyd pan ymunodd â'r Gronfa, a'r enillion buddsoddi a gafwyd ar y ddau beth yma.
- iii. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried a oes unrhyw gyfraniadau sydd i fod i ddigwydd neu arian yn ddyledus i'r Gronfa sydd heb eu talu gan y cyflogwr ar y dyddiad gadael. Os mai dyma'r achos, yna sefyllfa arferol y Gronfa fydd tynnu'r rhain o unrhyw gredyd gadael a delir.
- iv. Caiff y penderfyniad terfynol ei wneud gan y Rheolwr Pensiwn, yn unol â'r cyngor gan actiwari'r Gronfa ac/neu ymgynghorwyr cyfreithiol pan fo angen, gan roi ystyriaeth i'r pwyntiau sydd yn y polisi hwn.
- v. Mae'r Gronfa'n derbyn y gall fod yna rai sefyllfaoedd sy'n unigryw iawn yn eu natur ac nad ydynt yn disgyn i'r un o'r categorïau uchod. Yn y sefyllfaoedd hyn bydd y Gronfa'n trafod gyda'r holl bartion a effeithir sut bydd yn pennu'r credyd gadael. Mae penderfyniad y Gronfa yn yr achosion hyn yn derfynol.
- vi. Mae'r canllawiau uchod ym mhwynt v) yn yr adran 'Cyrff a ganiateir', ac ym mhwyntiau i) a ii) yn yr adran 'Cyrff ar yr atodlen a chyrff a benderfynir', yn cyfeirio at y Gronfa'n ystyried y drefn o sefydlu'r cyfraddau

cyfrannu tra mae'r cyflogwr yn cymryd rhan'. Mae'r gwahanol ddulliau ariannu, yn cynnwys y paramedrau a ddefnyddir a sut gall y rhain amrywio yn dibynnu ar y math o gyflogwr, yn cael eu trafod yn fanwl yn Nhabl 2 (adran 2.2) y DSC. Bydd ystyried y dull a ddefnyddiwyd wrth sefydlu'r cyfraddau cyfrannu oedd yn daladwy gan y cyflogwr sy'n gadael yn gymorth i'r Gronfa ddeall i ba raddau mae'r cyflogwr yn gyfrifol am ariannu'r ymrwymadau gwaelodol ar yr adeg mae'n gadael. Er enghraifft, os yw'r cyfraddau cyfrannu wastad wedi bod yn seiliedig ar dybiaethau parhaus yna gallai hyn awgrymu bod y rhain hefyd yn dybiaethau priodol at ddibenion y credyd gadael (yn amodol hefyd ar yr ystyriaethau eraill a amlinellir yn y polisi hwn). Yn yr un modd, gallai gorwel amser ariannu byrrach na'r arfer neu debygolrwydd is nag arfer o lwyddiant fod yn adlewyrchiad o'r telerau masnachol gwaelodol ynghylch sut mae'r cyfrifoldeb am risgiau pensiwn wedi'i rannu rhwng y cyflogwr a'i warantwr. I osgoi amheuaeth, bydd pob cyflogwr sy'n gadael yn cael ei ystyried ochr yn ochr â'r ffactorau eraill gaiff eu crybwyll uchod.

- vii. Ni ddylid cymryd bod unrhyw beth uchod yn llyffetheirio penderfyniad y Gronfa yn ôl ei ddisgresiwn ei hun, yn hytrach, mae'n arwydd o sut mae penderfyniadau'n debygol o gael eu gwneud.

Anghydfod

Petai unrhyw anghydfod neu anghytundeb ynghylch faint o gredyd gadael a delir a'r broses yr aethpwyd drwyddi er mwyn ystyried hynny, byddai'r darpariaethau apelio a dyfarnu sydd yn Rheoliadau 74-78 Rheoliadau CPLIL 2013 yn berthnasol

G4 Ymarferoldeb a phroses

Cyfrifoldebau cyflogwyr sy'n gadael

Mae'n ofynnol i gyflogwr sy'n ymwybodol y bydd fwy na thebyg yn stopio cymryd rhan yn y Gronfa wneud y canlynol:

- cyngori'r Gronfa, yn ysgrifenedig, am ddiwedd tebygol ei chyfranogiad (naill ai o fewn telerau'r cytundeb derbyn mewn perthynas â chorff a ganiateir (fel arfer mae angen cynnod rhybudd o 3 mis) neu fel arall fel sy'n ofynnol gan y Rheoliadau ar gyfer pob cyflogwr cynllun arall). Dylid nodi bod hyn yn cynnwys cyflogwyr caeedig lle mae'r aelod cyflogai olaf yn gadael (boed oherwydd ymddeol, marwolaeth neu fel arall yn gadael cyflogaeth).
- darparu unrhyw wybodaeth berthnasol am y rheswm dros adael y Gronfa ac, lle bo'n briodol, gwybodaeth gyswllt yn achos meddiannu, uno neu ansolfedd.
- darparu'r holl ofynion gwybodaeth a data eraill fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddol ac sy'n berthnasol, gan gynnwys yn arbennig unrhyw newidiadau i'r aelodaeth a allai effeithio ar yr ymrwymadau (e.e. codiadau cyflog ac ymddeoliadau cynnar) ac arwydd o beth fydd yn digwydd i gyflogaeth sy'n aelodau cyfredol y cynllun pan fydd y cyflogwr yn gadael (e.e. a fyddant yn trosglwyddo i gyflogwr arall yn y Gronfa, a fyddant yn stopio cronni buddion o fewn y Gronfa, ac ati).

Cyfrifoldebau awdurdod gweinyddol

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn:

- casglu gwybodaeth fel bo'r angen, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol:
 - manylion y digwyddiad gadael – y rheswm mae'r cyflogwr yn gadael y Gronfa (h.y. diwedd contract, ansolfedd, uniad, newidiadau gyda'r llywodraeth ac ati) ac unrhyw ddogfennau cefnogol a allai effeithio ar ddarparu eu cyfranogiad yn y Gronfa.

- cwblhau data aelodaeth ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael a nodi newidiadau ers y prisiad ffurfiol blaenorol.
- y canlyniad tebygol ar gyfer unrhyw aelodau cyflogeion sy'n weddill (e.e. a fyddant yn cael eu trosglwyddo i gyflogwr newydd, neu a fyddant yn rhoi'r gorau i gronni ymrwymadau yn y Gronfa).
- adnabod pa barti fydd yn gyfrifol am ddiffyg y cyflogwr wrth roi'r gorau iddi (h.y. y cyflogwr ei hun, cwmni yswiriant, derbynnydd, cyflogwr Cronfa arall, gwarantwr, ac ati).
- comisiynu actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad terfynol o dan y rheoliad priodol.
- lle bo'n berthnasol, trafod gyda'r cyflogwr y posibilrwydd o dalu cyfraddau cyfraniadau wedi'u haddasu sy'n targedu lefel ariannu o 100% erbyn y dyddiad rhoi'r gorau iddi trwy gyfraniadau cynyddol yn achos diffyg ar y sail rhoi'r gorau iddi neu gyfraniadau llai mewn perthynas â gwarged.
- Lle bo'n berthnasol, cysylltu â'r cyflogwr neu'r gwarantwr gwreiddiol a sicrhau ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau, yn enwedig ar gyfer unrhyw ymrwymadau neu risg sy'n gysylltiedig ag aelodaeth y cyflogwr sy'n gadael.
- ar ôl cymryd cyngor actiwaraidd, hysbysu'r cyflogwr a phartion perthnasol eraill yn ysgrifenedig o'r taliad sy'n ofynnol mewn perthynas ag unrhyw ddiffyg ar roi'r gorau iddi a mynd ar drywydd y taliad.

Talu credyd gadael

- Os yw'r actiwari yn penderfynu bod gormodedd o asedau dros yr ymrwymadau ar y dyddiad terfynu, bydd yr awdurdod gweinyddu yn gweithredu yn unol â'r polisi credyd ymadael uchod. Os oes angen talu, bydd yr awdurdod gweinyddu yn hysbysu'r cyflogwr sy'n gadael y swm sy'n ddyledus i'w ad-dalu ac yn ceisio gwneud taliad o fewn chwe mis i'r dyddiad ymadael. Fodd bynnag, er mwyn cwrdd â'r amserlen chwe mis, mae'r awdurdod gweinyddu yn gofyn am rybudd prydlon o ymadawiad cyflogwr a bod yr holl ddata y gofynnir amdano gael ei ddarparu mewn modd amserol. Nid yw'r awdurdod gweinyddu yn gallu gwneud unrhyw daliad credyd ymadael nes iddo dderbyn yr holl ddata y gofynnwyd amdano.
- Ar yr adeg y cynhyrchwyd y polisi hwn, mae CThEM wedi hysbysu'r Gronfa nad yw credydau ymadael yn destun treth, fodd bynnag, rhaid i bob cyflogwr sy'n gadael ofyn am gyngor eu hunain ar driniaeth dreth a chyfrifyddu unrhyw gredyd ymadael.

Cyfrifoldebau'r actiwari

Ar ôl comisiynu prisiad terfynu gan yr awdurdod gweinyddu, bydd actiwari'r Gronfa:

- cyfrifo'r gwarged neu'r diffyg sy'n gymwys i'r cyflogwr sy'n gadael ar sail briodol, gan gymryd i ystyriaeth yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn.
- darparu cyngor actiwaraidd i'r awdurdod gweinyddol ar sut y dylid adfer unrhyw ddiffyg gan gyflogwr sy'n gadael, gan roi ystyriaeth i amgylchiadau'r cyflogwr ac unrhyw wybodaeth a gasglwyd hyd yma yng nghyswllt y digwyddiad gadael.
- pan fo'n briodol, bydd yn cynghori ar oblygiadau'r cyflogwr yn gadael i weddill cyflogwyr y Gronfa, yn cynnwys unrhyw effeithiau gweddilliol i'w hystyried fel rhan o brisiadau pob tair blynedd.

G5 Polisiau cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o ymadael â chyflogwyr wedi'i nodi yn y DSC, yn benodol "Adran 7 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?"

Mae'r dull a gymerwyd i osod y rhagdybiaethau actiwaraidd ar gyfer prisiau rhoi'r gorau iddi wedi'i nodi yn Atodiad D o'r DSC.

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 MAWRTH 2026
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI DIWYGIEDIG
PWRPAS:	Mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Buddsoddi
ARGYMHELLIAD:	MABWYSIADU'R DATGANIAD
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae'n ofynnol i'r Gronfa gyhoeddi Datganiad Strategaeth Buddsoddi (DSB). Mae'r datganiad wedi ei adolygu yn dilyn y prisiad teirblynyddol 31 Mawrth 2025.

2. DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI DIWYGIEDIG

- 2.1 Mae'r DSB hwn wedi'i baratoi mewn ymgynghoriad â Ymgynghorwyr Buddsoddi'r Gronfa, Hymans Robertson.

Mae'n ofynnol i baratoi a chynnal DSB sy'n dogfennu sut mae'r strategaeth fuddsoddi ar gyfer y Gronfa yn cael ei phennu a'i gweithredu. Mae'n ofynnol i'r DSB gwmpasu nifer o feysydd, yn benodol:

- y gofyniad i fuddsoddi arian ar draws ystod eang o fuddsoddiadau
- asesiad o addasrwydd buddsoddiadau penodol a mathau o fuddsoddiad
- y canran uchaf y mae'r awdurdodau yn ystyried y dylid ei ddyrannu i wahanol ddosbarthiadau asedau neu fathau o fuddsoddiad, er nad yw terfynau ar ddyraniadau i unrhyw ddosbarth asedau yn cael eu rhagnodi fel sy'n digwydd ar hyn o bryd o dan Reoliadau 2009
- agwedd yr awdurdod at risg, gan gynnwys mesur a rheoli risg
- dull yr awdurdod o bwllo buddsoddiadau
- polisi'r awdurdod ar ystyriaethau cymdeithasol, amgylcheddol a llywodraethu corfforaethol

- polisi'r awdurdod mewn perthynas â stiwardiaeth asedau, gan gynnwys arfer hawliau pleidleisio

Mae'r DSB terfynol yn Atodiad A.

2.2 Mae'r DSB wedi'i ddiweddarau i adlewyrchu'r dyraniad asedau strategol a gymeradwywyd gan y Pwyllgor ym mis Tachwedd 2025, ac i ymgorffori rôl newydd Cwmni Rheoli Buddsoddi PPC.

2.3 Mae'r DSB yn Atodiad A.

3. ARGYMHELLIAD

Bod y Datganiad Strategaeth Buddsoddi yn cael ei fabwysiadu.

Cronfa Bensiwn Gwynedd – Datganiad Strategaeth Buddsoddi

Dyma Ddatganiad Strategaeth Buddsoddi ('y Datganiad') Cronfa Bensiwn Gwynedd ('y Gronfa'), sy'n cael ei weinyddu gan Gyngor Gwynedd ('yr Awdurdod Gweinyddu'). Gwnaed y Datganiad hwn yn unol ag Adran 7 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Rheoli a Buddsoddi Cronfeydd) 2016 ('y Rheoliadau') fel y'u diwygiwyd.

Paratowyd y Datganiad gan Bwyllgor Pensiynau y Gronfa ('y Pwyllgor') ar ôl derbyn cyngor gan gynghorydd Buddsoddi'r Gronfa ('Hymans Robertson'). O 1 Ebrill ymlaen, bydd yn ofynnol i'r Gronfa gymryd ei chynghor sylfaenol gan bŵl Partneriaeth Pensiwn Cymru IM Co (PPC'). Mae'r Pwyllgor yn gweithredu ar awdurdod dirprwyedig yr Awdurdod Gweinyddu.

Mae'r Datganiad, a gymeradwywyd gan y Pwyllgor ar 16 Mawrth 2026, yn destun adolygiad cyfnodol o leiaf bob tair blynedd a heb oedi ar ôl unrhyw newid sylweddol mewn polisi buddsoddi. Mae'r Pwyllgor wedi ymgynghori ar gynnwys strategaeth fuddsoddi'r Gronfa gyda phobl o'r fath y mae'n eu hystyried yn briodol.

Mae'r Pwyllgor yn ceisio buddsoddi yn unol â Datganiad Strategaeth Fuddsoddi'r Gronfa unrhyw arian nad oes ei angen ar unwaith i wneud taliadau o'r Gronfa. Dylid darllen y Datganiad hwn ar y cyd â Datganiad Strategaeth Cyllido'r Gronfa sy'n effeithiol ar 1 Ebrill 2026.

Amcan y gronfa

Prif amcan y Gronfa yw darparu buddion pensiwn a taliad lwm swm i aelodau ar eu hymddeoliad a/neu fudd-daliadau ar ôl marwolaeth, cyn neu ar ôl ymddeol, i'w dibynwyr, ar sail buddion diffiniedig.

Egwyddorion ariannu

Nod y Pwyllgor yw ariannu'r Gronfa yn y fath fodd bod yr holl fudd-daliadau cronedig yn cael eu cwmpasu'n llawn gan werth asedau'r Gronfa, bod risg ac enillion buddsoddi yn cael eu targedu ar lefel ddigonol, a bod lefel briodol o gyfraniadau yn cael ei chytuno gan y cyflogwr i dalu cost buddion cronnus yn y dyfodol. Ar gyfer aelodau cyflogeion, bydd budd-daliadau yn seiliedig ar wasanaeth a gwblhawyd ond byddant yn ystyried codiadau cyflog a / neu chwyddiant yn y dyfodol.

Mae sefyllfa ariannu'r Gronfa yn cael ei adolygu o leiaf ym mhob prisiad actiwaraid tair blynedd, neu'n amlach yn ôl yr angen.

Addasrwydd buddsoddiadau

Strategaeth fuddsoddi

Bydd y strategaeth fuddsoddi yn cael ei hadolygu o leiaf bob tair blynedd yn dilyn prisiadau actiwaraid y Gronfa.

Mae'r dull y mae'r Gronfa wedi'i gymryd i osod strategaeth fuddsoddi briodol wedi'i nodi isod.

Cynhaliodd y Gronfa ymarfer modelu atebolrwydd asedau ar y cyd â phrasiad actiwaraid 2025. Modelwyd nifer o wahanol gyfraddau cyfraniadau a strategaethau buddsoddi, ac ystyriwyd esblygiad y Gronfa yn y dyfodol o dan ystod eang o wahanol senarios. Ystyriodd y Pwyllgor y siawns y bydd y Gronfa yn cael ei hariannu'n llawn ar ddiwedd cyfnod yr amcanestyniad, ac ystyriodd lefel y

risg i lawr yn y gwahanol strategaethau drwy nodi'r lefelau cyllido is a allai ddod i'r amlwg pe bai canlyniadau gwael.

Mae'r dull hwn yn helpu i sicrhau bod y strategaeth fuddsoddi yn ystyried proffil aeddfedrwydd y Gronfa (yn nhermau cyfrannau cymharol yr ymrwymadau mewn perthynas ag aelodau pensiynwyr, gohiriedig ac aelodau gweithredol), ynghyd â lefel y gwarged neu'r diffyg a ddatgelwyd (o'i gymharu â'r seiliau cyllido a ddefnyddiwyd).

Mae'r Pwyllgor yn monitro'r strategaeth fuddsoddi yn barhaus, gan ganolbwyntio ar ffactorau gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Lefel cyllid a phroffil atebolrwydd y Gronfa
- Y rhagolygon ar gyfer enillion asedau
- Lefel y risg ddisgwyliedig
- Ffactorau Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu (ESG).

Dyraniad asedau strategol

Mae'r Pwyllgor wedi cyfieithu ei amcanion yn feincnod dyrannu asedau strategol addas ar gyfer y Gronfa. Mae'r meincnod hwn yn gyson â barn y Pwyllgor ar y cydbwysedd priodol rhwng cynhyrchu enillion hirdymor boddhaol ar fuddsoddiadau tra'n ystyried anwadalrwydd a risg y farchnad a natur ymrwymadau'r Gronfa.

Dosbarth ased	Dyrannu asedau strategol (%)	Amrediad goddefgarwch (+/-%)
Ecwiti rhestredig	35.0	+/- 5.0
Ecwiti preifat	5.0	d/b
Credyd preifat	7.5	d/b
Eiddo/Eiddo tiriog	10.0	d/b
Isadeiledd	7.5	d/b
Dewisiadau amgen eraill(1)	5.0	d/b
Credyd (2)	27.5	+/- 3.0
Bondiau llywodraeth y DU	2.5	+/- 2.5
Arian parod	0.0	+/- 2.5
Cyfanswm	100.0	d/b

(1) Mae dewisiadau amgen eraill yn fuddsoddiadau nad ydynt yn ffitio mewn unrhyw ddosbarthiadau asedau eraill (gan gynnwys cyfalaf naturiol).

(2) Mae credyd yn cynnwys offerynnau credyd o ansawdd gradd buddsoddi, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) bondiau corfforaethol a bondiau llywodraeth nad ydynt yn y DU (e.e. bondiau enillion absoliwt, credyd aml-ased).

Mae'r dyraniad asedau strategol yn adlewyrchu targed tymor hir a fydd yn cymryd amser i'w gyrraedd wrth i fuddsoddiadau preifat fuddsoddi cyfalaf. Yn y cyfamser, bydd y Gronfa wedi'i orbwyso i ecwiti

rhestredig, credyd ac arian parod, a fydd yn cael eu lleihau dros amser i ariannu buddsoddiadau newydd mewn buddsoddiadau marchnadoedd preifat, yn enwedig eiddo, isadeiledd, credyd preifat a chyfalaf naturiol. O ganlyniad, nid yw'r Gronfa yn ceisio cadw at y terfynau goddefgarwch yn ystod y broses hon. Mae rhagor o wybodaeth wedi'i nodi yn yr adran 'Llif arian' isod.

Mae ystodau goddefgarwch wedi'u gosod yn dilyn cyngor gan gynghorwyr buddsoddi'r Gronfa. Mae'r ffactorau a ystyrir gan y Pwyllgor yn ei broses benderfynu yn cynnwys:

- Materoldeb sefyllfa dan bwysau a dros bwysau
- Unrhyw drawsnewidiadau asedau sydd eisoes wedi'u trefnu
- Barn y farchnad ar atyniad cymharol gwahanol ddosbarthiadau asedau
- Hylifedd a chostau trafodion
- Hyder y Pwyllgor yng ngallu'r rheolwyr a'r Gronfa i gyrraedd targedau perfformiad, wedi'i lywio gan raddfeydd rheolwyr a ddarperir gan gynghorydd buddsoddi'r Gronfa.

Mae'r Pwyllgor yn adolygu'r ystodau dyrannu asedau a goddefgarwch ym mhob cyfarfod chwarterol. Mae'r adolygiad yn seiliedig ar yr adroddiadau perfformiad buddsoddi diweddaraf sydd ar gael a ddarperir gan y Pŵl a rheolwyr buddsoddi hanesyddol, gyda chefnogaeth gwybodaeth fwy cyfredol lle bo hynny ar gael.

Mae'r Pwyllgor yn disgwyl cael ei hysbysu gan y Gronfa os dylid torri'r ystod goddefgarwch ar gyfer unrhyw ddosbarth asedau.

Buddsoddi'n lleol

Nod y Pwyllgor i ddechrau yw buddsoddi hyd at 2% o gyfanswm gwerth asedau'r Gronfa mewn buddsoddiadau sydd â budd mesuradwy i'r ardal leol a gwmpesir gan yr Awdurdod Gweinyddu a datblygiad economaidd y rhanbarth. Mae hyn yn ymwneud â chyfran o'r dyraniad targed o 10% i eiddo, gan fod y Pwyllgor yn cydnabod ei bod yn fwyaf syml asesu a yw asedau go iawn wedi'u lleoli yn rhanbarthol, ac yn unol â'r atebion a gynigir gan y Pŵl. Bydd y Pwyllgor yn parhau i weithio gyda'r Pŵl i sefydlu dull gweithredu ar gyfer dosbarthiadau asedau eraill, ac yn ystyried blaenoriaethau economaidd/cynlluniau twf yr awdurdod strategol a chronfeydd partner y Pŵl.

Dychweliadau disgwyliedig

Nod y Pwyllgor yw sicrhau enillion ar fuddsoddiadau'r Gronfa sy'n sylweddol uwch na'r gyfradd ddisgownt a ddefnyddir gan yr actiwari i brisio'r ymrwymïadau (5.9% y flwyddyn ar gyfer prisio 31 Mawrth 2025). Wrth osod y strategaeth fuddsoddi, nod y Pwyllgor yw cynnal lefel ariannu gref a lliniaru anwadalrwydd yn y dyfodol mewn cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr, gyda chefnogaeth modelu asedau-atebolrwydd.

Roedd yr enillion dosbarth asedau hirdymor a gymerwyd gan y Gronfa ar 31 Mawrth 2025 fel a ganlyn:

Dosbarth ased	Enillion disgwyliedig canolrifol dros 17 mlynedd (% y flwyddyn)
Ecwiti rhestredig (Byd-eang)	8.8
Ecwiti rhestredig (DU)	8.5

Ecwiti rhestredig (Marchnadoedd sy'n dod i'r amlwg)	8.7
Ecwiti preifat	10.2
Credyd preifat	9.0
Eiddo / eiddo tiriog (DU)	7.4
Isadeiledd	8.4
Dewisiadau amgen eraill (Cyfalaf naturiol)	9.3
Credyd (Bondiau corfforaethol)	5.9
Credyd (Bondiau dychwelyd absoliwt)	5.4
Credyd (credyd aml-ased)	7.7
Bondiau Llywodraeth y DU	6.2
Arian parod	4.7
Cyfanswm y Gronfa	8.6

Mae enillion disgwyliedig canolrifol yn cyfeirio at y canlyniad canol o ddosbarthiad enillion buddsoddi efelychu, h.y. mae hanner y canlyniadau efelychu yn uwch na'r canolrif, hanner yn is.

Mae'r enillion hyn yn adlewyrchu amodau ariannol ar 31 Mawrth 2025.

Ar 31 Mawrth 2025, anwadalrwydd disgwyliedig y strategaeth fuddsoddi oedd 10.6% y flwyddyn.

Mae'r anwadalrwydd hwn yn cynnwys budd arallgyfeirio tybiedig. Yn absenoldeb yr arallgyfeirio hwn, byddai'r anwadalrwydd disgwyliedig wedi cynyddu 3.5% y flwyddyn.

Mae rhagor o fanylion am risgiau'r Gronfa, gan gynnwys y dull o liniaru'r risgiau hyn, wedi'u cynnwys ymhellach i lawr yn y ddogfen hon.

Datganiad ar arallgyfeirio

Dosbarthiadau asedau

Caiff y Pŵl fuddsoddi ar ran y Gronfa mewn gwarantau a ddyfynnir a heb eu dyfynnu o farchnadoedd y DU a thramor, gan gynnwys ecwiti a bondiau llog sefydlog a mynegai, arian parod, eiddo a nwyddau naill ai'n uniongyrchol neu drwy gronfeydd cyfunol. Gall y Pŵl hefyd ddefnyddio contractau ar gyfer gwahaniaethau a deilliadau eraill naill ai'n uniongyrchol neu mewn cronfeydd cyfunol sy'n buddsoddi yn y cynhyrchion hyn at ddibenion rheoli portffolio effeithlon neu i warchod risgiau penodol.

Mae'r Pwyllgor yn adolygu natur buddsoddiadau'r Gronfa yn rheolaidd, gan gyfeirio'n benodol at addasrwydd ac arallgyfeirio. Mae'r Pwyllgor yn ceisio ac yn ystyried cyngor ysgrifenedig gan berson â chymwysterau priodol wrth gynnal adolygiad o'r fath. Os cynigir buddsoddiad mewn gwarant neu gynnrych nad oedd yn hysbys o'r blaen i'r Pwyllgor, ceisir ac ystyrir cyngor priodol i sicrhau ei addasrwydd a'i arallgyfeirio.

Mae'r tabl dyraniad asedau strategol a goddefiannau uchod yn manylu ar uchafswm canran cyfanswm gwerth y Gronfa y mae'r Gronfa yn anelu at fuddsoddi ym mhob dosbarth asedau. Yn unol â'r Rheoliadau, nid yw strategaeth fuddsoddi'r awdurdod yn caniatáu i fwy na 5% o gyfanswm gwerth yr holl fuddsoddiadau o arian y gronfa gael ei fuddsoddi mewn endidau sy'n gysylltiedig â'r awdurdod

hwynnw o fewn ystyr adran 212 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Chyfranogiad y Cyhoedd mewn Iechyd 2007.

Mae'r Gronfa yn buddsoddi ar draws ystod o ddosbarthiadau asedau sy'n cwmpasu marchnadoedd rheoledig a heb eu rheoleiddio. Mae'r amlygiad i farchnadoedd heb eu rheoleiddio yn cynnwys buddsoddiadau mewn marchnadoedd preifat. Mae'r mathau hyn o fuddsoddiadau yn galluogi'r Gronfa fel buddsoddwr hirdymor i elwa o'r arallgyfeirio a'r premiwm anhylifedd y mae'r asedau hyn yn ei ddarparu.

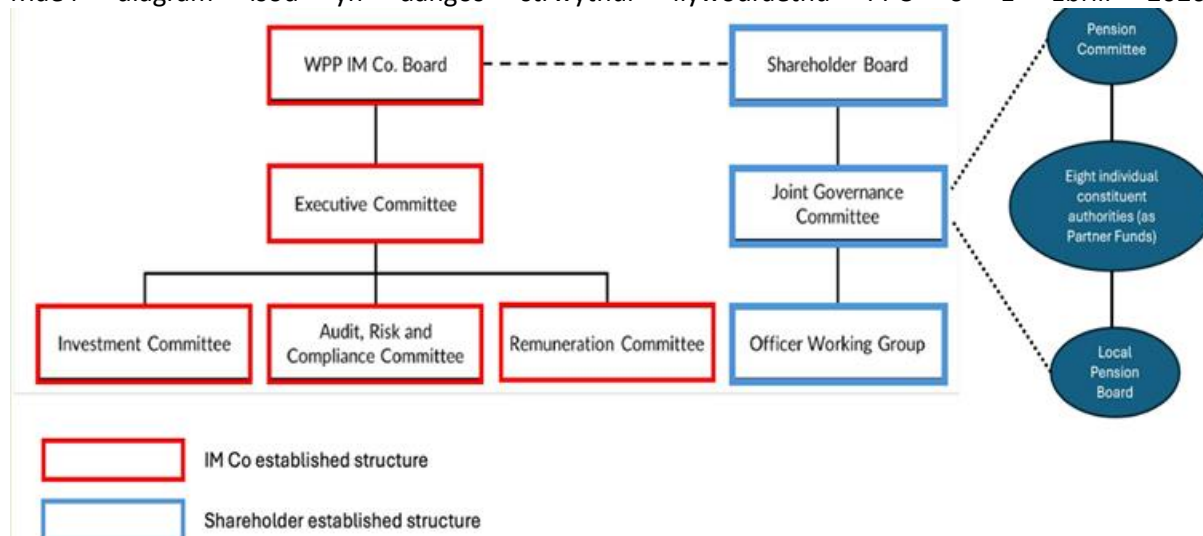
Rheolwyr

Yn ôl y gyfraith, rhaid i'r Pŵl gael ei awdurdodi gan yr Awdurdod Ymddygiad Ariannol i gyflawni gweithgareddau buddsoddi rheoleiddiedig perthnasol ar ran y Gronfa. Yn ogystal, mae'r Pwyllgor yn disgwyl i unrhyw reolwyr buddsoddi a benodir gan y Pŵl gael eu hawdurdodi o dan Ddeddf Gwasanaethau Ariannol a Marchnadoedd 2000 i ymgymryd â busnes buddsoddi.

Mae'r Pwyllgor yn disgwyl i'r Pŵl gytuno ar feincnodau penodol gyda phob rheolwr y mae asedau'r Gronfa yn cael eu buddsoddi fel eu bod yn gyson â'r dyraniad asedau cyffredinol ar gyfer y Gronfa. Bydd disgwyl i reolwyr buddsoddi'r Gronfa gynnal cymysgedd o fuddsoddiadau sy'n adlewyrchu eu barn mewn perthynas â'u meincnodau priodol. O fewn pob prif farchnad a dosbarth asedau, bydd disgwyl i'r rheolwyr gynnal portffolios amrywiol trwy fuddsoddiad uniongyrchol neu gerbydau cyfunol. Disgwylir i reolwyr cronfeydd olrhain mynegeion y mae asedau'r Gronfa yn cael eu buddsoddi ynddynt ddal cymysgedd o fuddsoddiadau o fewn pob cronfa gyfunol sy'n adlewyrchu eu mynegeion meincnod priodol.

Disgwylir y bydd y Pŵl yn adrodd bob chwarter i'r Pwyllgor ar sut mae rheolwyr a'r Pŵl ei hun yn perfformio mewn perthynas â'r targedau a'r disgwyliadau a osodwyd ar eu cyfer. Gellir rhoi trefniadau interim ar waith nes bod y Pŵl mewn sefyllfa i ddarparu'r gwasanaeth hwn i'r Pwyllgor.

Mae'r diagram isod yn dangos strwythur llywodraethu PPC o 1 Ebrill 2026:



Mae'r Bwrdd Cyfranddalwyr yn bodoli i arfer hawliau'r Awdurdodau Cyfansoddol fel perchnogion y Cwmni Rheoli Buddsoddi ('IM Co') (e.e. penodi a dileu uwch Gyfarwyddwyr IM Co, cymeradwyo cyllideb IM Co, cymeradwyo polisi tal, ac ati) a bydd yn cynnwys S151 neu uwch swyddogion CPLI o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol. Bydd y Bwrdd Cyfranddalwyr yn cael ei gefnogi gan y Cyd-bwyllgor Llywodraethu a'r Gweithgor Swyddogion, sy'n cynnwys aelodau etholedig, cynrychiolwyr aelodau'r cynllun a chynrychiolwyr swyddogion o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol. Mae'r Awdurdodau Cyfansoddiadol yn parhau i fod yn rhan o bob agwedd ar strwythur llywodraethu PPC. Bydd dau gynrychiolydd cyfranddalwyr hefyd yn eistedd ar Fwrdd IM Co.

Mae'r PPC yn manylu ar sut mae'n delio â phob agwedd ar Lywodraethu trwy ei Gytundeb Rhyng-Awdurdod (IAA), sy'n diffinio safonau, rolau a chyfrifoldebau'r Awdurdodau Cyfansoddol, ei Aelodau, ei Bwyllgorau a'i Swyddogion. Mae'r IAA yn cynnwys Cynllun Dirprwyo sy'n amlinellu'r broses o wneud penderfyniadau, gan ystyried y ddeddfwriaeth berthnasol.

Mae Cytundeb Cyfranddalwyr a Chytundeb Gwasanaethau Cleientiaid ar waith. Mae'r Cytundeb Cyfranddalwyr yn manylu ar y berthynas rhwng yr IM Co a'r Awdurdodau Cyfansoddiadol, fel cyfranddalwyr, ac yn rheoleiddio gweithrediad a rheolaeth y Cwmni. Mae'r Cytundeb Gwasanaeth Cleientiaid yn manylu ar delerau ac amodau gwasanaethau i'w darparu gan yr IM Co ar gyfer yr Awdurdodau Cyfansoddol.

Cyfyngiadau ar fuddsoddi

Mae'r Rheoliadau wedi dileu'r cyfyngiadau blaenorol a oedd yn berthnasol o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Rheoli a Buddsoddi Cronfeydd) 2009. Mae dull y Pwyllgor o osod ei strategaeth fuddsoddi ac asesu addasrwydd gwahanol fathau o fuddsoddiad yn ystyried y gwahanol risgiau sy'n gysylltiedig. Mae'r Pwyllgor yn ystyried ail-gydbwysu'r portffolio asedau bob chwarter i gynnal y rhaniad asedau yn unol â'r targedau dyrannu asedau interim a hirdymor y cytunwyd arnynt, neu fel arall cymryd camau priodol i gyrraedd y targedau (er enghraifft, adeiladu neu ddirwyn i ben dyraniadau i gronfeydd marchnad breifat llai hylifol). Felly, nid yw'n cael ei ystyried yn angenrheidiol gosod cyfyngiadau ychwanegol ar fuddsoddiadau.

Risgiau

Mae'r Pwyllgor yn ymwybodol bod angen i'r Gronfa gymryd rhywfaint o risg (e.e. buddsoddi mewn asedau twf) i'w helpu i gyflawni ei hamcanion ariannu. Mae gan y Pwyllgor raglen rheoli risg

weithredol ar waith sy'n anelu at ei helpu i nodi'r risgiau sy'n cael eu cymryd ac mae wedi rhoi prosesau ar waith i reoli, mesur, monitro a (lle bo'n bosibl) lliniaru'r risgiau sy'n cael eu cymryd. Un o greddau cyffredinol y Pwyllgor yw cymryd cymaint o risg buddsoddi ag sy'n angenrheidiol.

Mae'r metrigau risg a nodwyd gan y Gronfa fel rhan o fodelu asedau-atebolrwydd wedi'u nodi yn yr adran Risgiau Ariannu sy'n dilyn.

Mae'r prif risgiau sy'n effeithio ar y Gronfa wedi'u nodi isod, ynghyd â dull y Gronfa o reoli'r risgiau hyn a'r cynlluniau wrth gefn sydd ar waith, fel y bo'n berthnasol.

Mae amserlen ar wahân o'r risgiau y mae'r Gronfa yn eu monitro yn weithgar wedi'i nodi yn Natganiad Strategaeth Cyllido'r Gronfa.

Risgiau cyllido

Y prif risgiau cyllido sy'n effeithio ar y Gronfa yw:

- Anghysondeb ariannol – Y risg y bydd asedau'r Gronfa yn methu â thyfu yn unol â'r gost o gyflawni ei ymrwymadau.
- Newidiadau demograffig – Y risg bod gwell hirhoedledd a datblygiadau mewn ffactorau demograffig eraill yn cynyddu'r gost o ddarparu budd-daliadau.
- Risg systemig – Y posibilrwydd o fethiant rhyng-gysylltiedig ac ar yr un pryd o sawl dosbarth asedau a/neu reolwyr buddsoddi, o bosibl wedi'i waethygu gan 'haint' ariannol, gan arwain at gynydd yn y gost o gyflawni ymrwymadau'r Gronfa.

Mae'r Pwyllgor yn rheoli anghysondeb ariannol mewn dwy ffordd:

1. Gosodwyd y meincnod strategol ar gyfer y Gronfa gan ystyried modelu atebolrwydd asedau a oedd yn asesu'r tebygolrwydd o barhau i gael ei ariannu'n llawn ar ddiwedd cyfnod amcanestyniad 17 mlynedd a mesur risg yn seiliedig ar y tebygolrwydd y bydd angen cynnydd mewn cyfraddau cyfraniadau yn y prisiad actiwaraid nesaf yn 2028. Mae'r dadansoddiad hwn yn adlewyrchu'r cyfraniadau lefel y cytunwyd arnynt ac mae'n seiliedig ar amodau ariannol ar 31 Mawrth 2025. Mae'r dadansoddiad yn cael ei ailedrych bob tair blynedd yn unol â'r cylch priso actiwaraid.
2. Mae'r Pwyllgor yn asesu risg mewn perthynas â'r meincnod hwnnw trwy fonitro dyraniad asedau ac enillion buddsoddi'r Gronfa yn erbyn y meincnod.

Mae'r Pwyllgor yn cadw marwolaethau a rhagdybiaethau demograffig eraill a allai ddylanwadu ar gost budd-daliadau dan adolygiad. Mae'r rhagdybiaethau hyn yn cael eu hystyried yn ffurfiol mewn prisiadau tair blynedd.

Mae'r Pwyllgor yn ceisio lliniaru risg systemig trwy bortffolio amrywiol. Fodd bynnag, mae'r Pwyllgor yn cydnabod nad yw'n bosibl gwneud darpariaethau penodol ar gyfer pob posibilrwydd a allai godi.

Risgiau asedau

Y prif risgiau asedau sy'n effeithio ar y Gronfa yw:

- Risg crynhoi – Y risg y byddai dyraniad sylweddol i unrhyw gategori asedau unigol a'i danberfformiad o'i gymharu â'r disgwyliad yn arwain at anhawster cyflawni amcan cyllido'r Gronfa.

- Risg hylifedd – Y risg nad yw'r Gronfa yn gallu cwrdd â'i ymrwymïadau uniongyrchol oherwydd diffyg asedau hylifol.
- Risg arian cyfred – Y risg bod yr arian cyfred y mae asedau'r Gronfa wedi'u henwi ynddi yn tanberfformio o'i gymharu â Sterling (yr arian cyfred y mae'r ymrwymïadau wedi'u henwi).
- Risg perfformiad rheolwr – Methiant y Pŵl, neu reolwyr asedau a benodwyd gan y Gronfa i gyflawni'r gyfradd enillion buddsoddi a gymerwyd wrth osod eu mandad.
- Risgiau ESG – I raddau nad yw ystyriaethau ESG yn cael eu hadlewyrchu ym mhrisiau asedau a/neu nad ydynt wedi'u hystyried wrth wneud penderfyniadau buddsoddi, gan arwain at danberfformiad ariannol o'i gymharu â'r disgwyliadau.
- Risgiau sy'n gysylltiedig â newid yn yr hinsawdd – Y graddau y mae newid yn yr hinsawdd yn achosi dirywiad sylweddol yng ngwerth asedau'r Gronfa o ganlyniad i ffactorau gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, newidiadau polisi pontio ac effeithiau ffisegol.

Mae meincnod dyrannu asedau strategol y yn targedu buddsoddiad mewn ystod amrywiol o ddosbarthiadau asedau. Nod ystodau goddefgarwch a osodwyd gan y Pwyllgor yw sicrhau nad yw dyraniad 'gwirioneddol' y Gronfa yn gwyrho'n sylweddol oddi wrth ei tharged. Nod y Gronfa yw buddsoddi asedau mewn ystod o orchmynion buddsoddi y mae gan bob un ohonynt amcan diffiniedig, meincnod perfformiad a phroses reolwr sydd, wedi'i gymryd yn gyfangwbl, yn helpu i leihau risg crynodiad asedau'r Gronfa.

Trwy ystyried asedau mwy hylifol fel ecwiti a bondiau a ddyfynbris, mae'r Pwyllgor yn cydnabod yr angen ac yn sicrhau gallu y Gronfa i gael mynediad at lefel ddigonol o arian yn y tymor byr i dalu budd-daliadau.

Mae'r Pwyllgor yn asesu risg arian cyfred y Gronfa fel rhan o'i brosesau dadansoddi risg. Nod y Pwyllgor yw buddsoddi mewn ystod o farchnadoedd tramor er mwyn darparu dull arallgyfeirio at farchnadoedd arian cyfred.

Mae'r Pwyllgor yn ceisio lleihau'r risg o danberfformiad gan unrhyw reolwr unigol trwy anelu at asedau'r Gronfa i gael eu buddsoddi gydag ystod o reolwyr a chael cyfran sylweddol o asedau'r Gronfa yn cael eu rheoli ar sail olrhain mynegai. Mae'r Pwyllgor hefyd yn asesu perfformiad y rheolwyr yn rheolaidd, a bydd yn cymryd camau digonol, gan gynnwys gofyn i reolwyr gael eu disodli yn achos tanberfformiad parhaus.

Mae'r Pwyllgor yn mynd i'r afael â risgiau ESG a newid yn yr hinsawdd trwy strategaeth fuddsoddi wedi'i llunio'n feddylgar gan ystyried sganio gorwel polisi yn ogystal â'r data a'r ymchwil sydd ar gael, er mwyn targedu cyfleoedd twf cynaliadwy.

Risgiau darparwr eraill

Risgiau trydydd parti eraill sy'n effeithio ar y Gronfa yw:

- Risg pontio – Y risg o ddigwydd costau annisgwyl mewn perthynas â throsglwyddo asedau ymhlith rheolwyr
- Risg ceidwad – Y risg o golli hawliau economaidd i asedau'r Gronfa neu golli'r asedau yn llwyr tra'u bod yn cael eu cadw yn y ddalfa neu eu masnachu
- Risg diffyg credyd – Y posibilrwydd o ddiffyg gwrthbarti wrth gyflawni ei ymrwymïadau

Mae'r Pwyllgor yn rheoli risgiau yn y meysydd hyn drwy broses o graffu'n rheolaidd ar y darparwyr gwasanaeth penodedig gan gynnwys y Pŵl ac archwilio'r gweithrediadau a gynhelir yn enw'r Gronfa. Mewn achosion lle mae rheoli risgiau penodol wedi'u dirprwyo i ddarparwyr gwasanaeth (e.e. risg

cadw mewn perthynas â chronfeydd ar y cyd), mae'r Pwyllgor yn monitro yn weithredol sut mae'r darparwyr gwasanaeth perthnasol yn arfer y cyfrifoldebau a ddirprwywyd iddynt a bydd yn disodli darparwyr pe bai pryderon difrifol yn codi.

Mae'r Gronfa wedi penodi Northern Trust fel ei cheidwad.

Llif arian

Nod y Pwyllgor yw cynnal isafswm o arian parod wrth gefn o hyd at £40m, a gedwir ar hyn o bryd mewn cyfrif banc y Gronfa, ar gael yn barhaus i ddiwallu anghenion llif arian fel taliadau budd-daliadau aelodau, a bodloni ymrwymadau cyfalaf yn y portffolio asedau (e.e. dros y cyfnod prisio i gyfrif am dwf uwch na'r disgwyl mewn ymrwymadau).

Bydd y swm wrth gefn hwn yn cael ei ailasesu yn rheolaidd i ddarparu ar gyfer sefyllfaoedd lle mae taliadau budd-daliadau yn uwch na'r disgwyl yn wreiddiol (e.e. lle mae cynnydd mewn pensiwn yn uwch na'r disgwyl yn wreiddiol neu lle mae angen talu gwerthoedd trosglwyddo materol).

Yn rheolaidd, ac yn dilyn y prisiad tair blynedd, mae'r Gronfa yn ymgymryd ag ymarfer i asesu gofynion llif arian y Gronfa, a'r liferi sydd ar gael i ddiwallu anghenion llif arian sy'n newid yn orau wrth i aeddfedrwydd y Gronfa esblygu. Cefnogwyd y gwaith hwn gan Actiwari a Chynghorydd Buddsoddi'r Gronfa.

Mae'r Gronfa yn ymrwymo i fuddsoddiadau yn y farchnad breifat yn unol â'i dyraniad asedau strategol. Mae'r buddsoddiadau hyn yn tynnu dosbarthiadau cyfalaf a thâl dros amser. Mae'r Gronfa wedi gwneud ymrwymadau i weithio tuag at y dyraniad targed hirdymor, ac wedi datblygu dull hylifedd a llif arian o fuddsoddi cyfalaf sydd wedi'i glustnodi ar gyfer buddsoddi mewn cronfeydd marchnad breifat ar draws ecwiti rhestredig (75%) a bondiau rhestredig ac arian parod (25%), er mwyn lleihau'r risg y bydd y Gronfa yn 'werthwr gorfodol' o asedau twf mewn amodau marchnad anffafriol. Mae ecwiti rhestredig a bondiau yn cael eu buddsoddi trwy gronfeydd gan y Pŵl.

Ar hyn o bryd, mae arian parod yn cael ei gadw y tu allan i'r Gronfa mewn cyfrif banc sy'n cronni llog ac yn cael ei reoli gan Swyddogion. Yn y modd hwn, mae'r Gronfa yn dal arian parod cyfyngedig y tu allan i'r Pŵl wrth sicrhau bod ei hanghenion gweithredol yn cael eu diwallu.

Buddsoddi cyfrifol (RI)

Mae'r Pwyllgor yn cydnabod ei gyfrifoldeb fel perchennog asedau a stiward cyfalaf dros y tymor hir, ac yn goruchwyllo cyfrifoldebau a ddirprwywyd i ddarparwyr gwasanaeth fel rhan o'i ddyletswydd ymddiriedolwyr.

Mae'r Pwyllgor hefyd yn cydnabod y gall ffactorau ESG ddylanwadu ar berfformiad buddsoddi tymor hir a'r gallu i gyflawni enillion cynaliadwy hirdymor. Yn benodol, mae'r Pwyllgor yn cydnabod bod newid yn yr hinsawdd yn peri risg arbennig i sefydlogrwydd ariannol yr economi fyd-eang ac mae ganddo'r potensial i effeithio ar fuddsoddiadau'r Gronfa. Fel y cyfryw, mae newid yn yr hinsawdd yn cynrychioli risg ariannol hirdymor i'r Gronfa a'i daliadau.

Mae'r Pwyllgor yn ystyried dull y Gronfa o fuddsoddi cyfrifol mewn dau faes allweddol:

- **Cynaliadwyedd** - Mae sicrhau effaith ariannol ffactorau ESG ar fuddsoddiadau yn cael ei ystyried.
- **Stiwardiaeth a llywodraethu** – Sicrhau bod y Pŵl yn gweithredu fel buddsoddwr cyfrifol a gweithredol a/neu berchennog asedau trwy bleidleisio cyfranddaliadau ystyriedig ac

ymgysylltu â rheolaeth a darparwyr gwasanaeth cwmnïau buddsoddi fel rhan o'r broses fuddsoddi, a'i fod yn cael ei ddal i gyfrif gan y Pwyllgor am ei weithredoedd yn y meysydd hyn.

Mae'r Pwyllgor yn cynnal [Polisi Buddsoddi Cyfrifol](#) sy'n nodi amcan a blaenoriaethau'r Gronfa mewn perthynas â buddsoddi cyfrifol, a sut mae'n disgwyl i'r Pŵl a rheolwyr buddsoddi ymgorffori ffactorau ESG wrth ddewis a rheoli buddsoddiadau yn barhaus, yn ogystal ag arferion stiwardiaeth y Gronfa. Mae'r Pwyllgor hefyd wedi datblygu set o gredoau Buddsoddi Cyfrifol sydd wedi'u nodi yn yr atodiadau a hefyd yn y polisi Buddsoddi Cyfrifol.

Mae'r Pŵl yn cynnal ei Bolisi Buddsoddi Cyfrifol ei hun, a ddatblygwyd mewn ymgynghoriad â Chronfeydd partner y Pŵl. Mae'r Pŵl wedi penodi darparwr gwasanaethau ymgysylltu a phleidleisio, Robeco.

Mae'r Pwyllgor wedi cytuno ar y set ganlynol o gredoau buddsoddi Buddsoddi Cyfrifol:

- Yn unol â dyletswydd ymddiriedolwyr y Pwyllgor, dylai ystyriaethau ariannol fod â mwy o bwysau nag ystyriaethau ESG wrth wneud penderfyniadau buddsoddi, er y gall materion ESG effeithio'n sylweddol ar risg ac enillion. Felly, dylai ffactorau ESG gael eu hymgorffori yn y broses fuddsoddi ac ym mhrosesau gwneud penderfyniadau rheolwyr a benodir gan y Gronfa a gan PPC.
- Bydd Pwyllgor y Gronfa yn ceisio buddsoddi mewn asedau cynaliadwy, gan gynnwys buddsoddi yn ardal Cymru pan all buddsoddiadau anariannol ddeillio o hyn, ar yr amod eu bod yn bodloni gofynion y ddyletswydd ymddiriedolwyr.
- Mae'r Pwyllgor yn derbyn bod ganddo ddyletswydd i fod yn fuddsoddwr cyfrifol. Disgwylir y bydd ymgynghori â chwmnïau, yn hytrach nag osgoi buddsoddi, yn fwy effeithiol wrth newid ymddygiad corfforaethol a lleihau risg. Lle bynnag y bo'n bosibl, gweithredu ar y cyd (fel yr un a gymerwyd drwy aelodaeth Fforwm Cronfa Bensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF) ac a gomisiynwyd gan Robeco ochr yn ochr â phartneriaid WPP) yw'r llwybr mwyaf llwyddiannus i ddylanwadu ar allbynnau.
- Fel buddsoddwr tymor hir, mae'r Gronfa yn agored i risgiau systemig fel newid yn yr hinsawdd a'r disgwyliad o drosglwyddo i economi carbon isel. Gellir gwella canlyniadau ariannol trwy reoli pa mor agored i risgiau o'r fath yw'r Gronfa.
- Gellir gwella dealltwriaeth a chanlyniadau cyfranddalwyr trwy ddarparu tryloywder ar bob cam o'r gadwyn ychwanegu gwerth.
- Mae hyfforddiant ac addysg yn debygol o fod yn elfen allweddol wrth ddatblygu'r Gronfa a'i safbwynt Pwyllgor ar faterion sy'n gysylltiedig ag ESG.

Hyd yn hyn, ymagwedd y Gronfa at fuddsoddiadau cymdeithasol i raddau helaeth yw dirprwyo hyn i'w rheolwyr buddsoddi sylfaenol fel rhan o'u hymdrechion cyffredinol i ymgorffori ystyriaethau ESG wrth wneud penderfyniadau buddsoddi.

Disgwylir i'r Pŵl adrodd ar weithgareddau buddsoddi cyfrifol fel rhan o adolygiad ESG blynyddol y Gronfa (e.e. adrodd ar bleidleisio ac ymgysylltu, a metrigau sy'n gysylltiedig ag ESG lle bo hynny'n bosibl).

Ar hyn o bryd, nid yw'r Pwyllgor yn blaenoriaethu ffactorau anariannol wrth ddewis, cadw neu wireddu ei fuddsoddiadau.

Mae'r Gronfa wedi sefydlu uchelgais sero net o alinio ei phortffolio buddsoddi ag amcanion Cytundeb Paris 2016 erbyn 2050 a bydd yn asesu dichonoldeb dyddiad cynharach, ac yn cydnabod y gall y ffordd y mae newid yn yr hinsawdd yn effeithio ar asedau a ymrwymadau'r Gronfa esblygu dros amser.

Pleidleisio ac ymgysylltu

Mae'r Pwyllgor yn disgwyl i'r Pŵl weithredu fel buddsoddwr gweithredol a chyfrifol trwy gomisiynu pleidleisio ystyriol ar ran y Gronfa yn ei rhinwedd fel rheolwr asedau'r Gronfa. Mae'r Pwyllgor yn asesu'r polisïau a'r canllawiau pleidleisio a gyhoeddwyd gan y Pŵl (a rheolwyr buddsoddi dirprwyedig) yn rheolaidd i sicrhau bod y rhain yn unol â pholisïau ac amcanion buddsoddi cyfrifol y Pwyllgor. Mae'r Pwyllgor yn darparu mewnbwn i bolisïau buddsoddi cyfrifol y Pŵl ac yn monitro ohonynt, gan gynnwys mewn perthynas â phleidleisio ac ymgysylltu trwy grwpiau Swyddogion priodol. Anogir rheolwyr a'r Pŵl yn gryf i bleidleisio yn unol â'r canllawiau y cytunwyd arnynt mewn perthynas â phob penderfyniad mewn cyfarfodydd cyffredinol blynyddol ac anghyffredin o gwmnïau o dan Reoliad 7(2)(f). Mae'r Pwyllgor yn monitro'r penderfyniadau pleidleisio a wneir ar ei ran yn rheolaidd.

Yn ogystal, penodwyd Robeco i gynorthwyo'r Pŵl i arfer ei hawliau pleidleisio yn unol â buddiannau ei randdeiliaid ac ymgysylltu â chwmnïau buddsoddi i wella gwerth hirdymor buddsoddiadau cronfeydd partner o fewn y Pŵl.

Mae'r Pwyllgor yn cefnogi gweithgarwch ymgysylltu (gan gynnwys gweithgarwch ymgysylltu gan y Pŵl) sy'n ceisio:

- Sicrhau mwy o ddatgelu gwybodaeth am y risgiau sy'n gysylltiedig ag ESG a allai effeithio ar werth buddsoddiadau
- Sicrhau tryloywder o amlygiad carbon buddsoddiad a sut mae cwmnïau'n paratoi ar gyfer y trawsnewidiad i economi carbon isel
- Annog ei rheolwyr asedau i gymryd rhan weithredol mewn ymgysylltiadau cydweithredol â buddsoddwyr eraill lle ystyrir bod hyn er budd gorau'r Gronfa.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cymryd ei chyfrifoldebau fel cyfranddaliwr a stiward cyfalaf o ddifrif. Mae'n ceisio cadw at Gôd Stiwardiaeth y DU, er nad yw'n llofnodwr, ac mae'n annog y Pŵl a'i reolwyr buddsoddi penodedig i wneud hynny hefyd. Mae stiwardiaeth yn cael ei ystyried fel rhan o gyfrifoldebau perchnogaeth cyfranddaliadau, ac felly'n rhan annatod o'r strategaeth fuddsoddi. Yn ogystal, mae'r Gronfa yn credu mewn ymgysylltu ar y cyd ac mae'n aelod o Fforwm Cronfa Bensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF), lle mae'n ymarfer llais ar y cyd ar draws ystod o faterion llywodraethu corfforaethol.

Paratowyd gan:

Delyth Jones-Thomas, Rheolwr Buddsoddi / Investment Manager

Cyngor Gwynedd

4 Mawrth 2026

Atodiadau

Atodiad A – Credoau Buddsoddi Cyfrifol

Mae'r Pwyllgor hefyd wedi datblygu set o gredoau Buddsoddi Cyfrifol sydd wedi'u nodi isod a hefyd yn [Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022](#).

Mae'r Pwyllgor wedi cytuno ar y set ganlynol o gredoau buddsoddi mewn perthynas â Buddsoddiad Cyfrifol:

- Yn unol â dyletswydd ymddiriedolwyr y Pwyllgor, dylai ystyriaethau ariannol fod â mwy o bwysau nag ystyriaethau ESG wrth wneud penderfyniadau buddsoddi, er y gall materion ESG effeithio'n sylweddol ar risg ac enillion. Felly, dylai ffactorau ESG gael eu hymgorffori yn y broses fuddsoddi ac ym mhrosesau gwneud penderfyniadau rheolwyr a benodir gan y Gronfa a chan WPP.
- Bydd Pwyllgor y Gronfa yn ceisio buddsoddi mewn asedau cynaliadwy, gan gynnwys buddsoddi yn ardal Cymru pan all buddsoddiadau anariannol ddeillio o hyn, ar yr amod eu bod yn bodloni gofynion y ddyletswydd ymddiriedolwyr.
- Mae'r Pwyllgor yn derbyn bod ganddo ddyletswydd i fod yn fuddsoddwr cyfrifol. Disgwylir y bydd ymgynghori â chwmnïau, yn hytrach nag osgoi buddsoddi, yn fwy effeithiol wrth newid ymddygiad corfforaethol a lleihau risg. Lle bynnag y bo'n bosibl, gweithredu ar y cyd (fel yr un a gymerwyd drwy aelodaeth Fforwm Cronfa Bensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF) ac a gomisiynwyd gan Robeco ochr yn ochr â phartneriaid WPP) yw'r llwybr mwyaf llwyddiannus i ddylanwadu ar allbynnau.
- Fel buddsoddwr tymor hir, mae'r Gronfa yn agored i risgiau systemig fel newid yn yr hinsawdd a'r disgwyliad o drosglwyddo i economi carbon isel. Gellir gwella canlyniadau ariannol trwy reoli pa mor agored i risgiau o'r fath yw'r Gronfa.
- Gellir gwella dealltwriaeth a chanlyniadau cyfranddalwyr trwy ddarparu tryloywder ar bob cam o'r gadwyn ychwanegu gwerth.
- Mae hyfforddiant ac addysg yn debygol o fod yn elfen allweddol wrth ddatblygu'r Gronfa a'i safbwynt Pwyllgor ar faterion sy'n gysylltiedig ag ESG.

Atodiad B – Polisi Buddsoddi Cyfrifol

Gellir dod o hyd i bolisi RI y Gronfa ar-lein yma: [Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022](#).

Atodiad C – Partneriaeth Pensiwn Cymru

Mae rhagor o wybodaeth am y Pŵl ar gael ar-lein yma: [Cronfa Pensiwn Cymru | Cartref](#) a [Wales Pension Partnership Investment Management Company](#).

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 MAWRTH 2026
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH RHEOLAETH TRYSORLYS AR GYFER 2026/27
PWRPAS:	Gofyn i'r Pwyllgor Pensiynau fabwysiadu'r strategaeth a chadarnhau trefniadau cronni
ARGYMHELLIAD:	DERBYN YR ADRODDIAD ER GWYBODAETH
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. STRATEGAETH FUDDSODDI Y GRONFA BENSIWN

Yn unol â Chyfarwyddyd Statudol Llywodraeth Cynulliad Cymru ar Fuddsoddiadau Llywodraeth Leol, mae'n ofynnol i'r Cyngor, fel rhan o'i swyddogaeth wrth reoli'r trysorlys, i baratoi Strategaeth Fuddsoddi Flynyddol. Fel ymarfer da, ystyrir y dylai Cronfa Bensiwn Gwynedd (y "Gronfa") fabwysiadu Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys (DSRhT) Cyngor Gwynedd am 2026/27, fel ei addaswyd i bwrpas y Gronfa Bensiwn (sy'n amgaeedig fel Atodiad A). Cafodd DSRhT Cyngor Gwynedd am 2026/27 ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn ar 5 Mawrth 2026.

2. LLIF ARIAN Y GRONFA BENSIWN

Mae mewnlif net o arian i'r Gronfa gan ei haelodau, felly mewn unrhyw fis, mae'r incwm o gyfraniadau a throsglwyddiadau mewnol yn sylweddol uwch na'r hyn a delir allan mewn pensiynau, trosglwyddiadau allanol â chostau. Pan fydd lefel yr arian dros ben yn sylweddol, bydd arian yn cael ei drosglwyddo i un neu fwy o reolwyr buddsoddi y Gronfa. Fel rheol bydd tua £10 miliwn yn cael ei gadw ar gyfer dibenion llif arian, megis talu pensiynau ac i ariannu'r galw am arian gan y cronfeydd ecwiti preifat. Yn y gorffennol fodd bynnag, oherwydd ymrwymïadau gwybyddus, ar rai adegau mae'r arian sy'n cael ei ddal yng nghyfrifon banc y Gronfa gyda Chyngor Gwynedd wedi bod dros £80 miliwn.

3. CRONNI ER MWYN UCHAFU DYCHWELIADAU

Ar hyn o bryd mae holl arian dros ben y Gronfa yn cael ei gronni gyda balansau ariannol Cyngor Gwynedd ac yn cael ei fuddsoddi gyda gwrthbartion yn unol â Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys Cyngor Gwynedd. Ar ddiwedd y flwyddyn ariannol, mae Cyngor Gwynedd yn talu llog i'r Gronfa Bensiwn ar sail balansau dyddiol y Gronfa dros y flwyddyn. Gall hyn gario ymlaen os bydd y Pwyllgor Pensiynau yn dymuno i arian dros ben y Gronfa Bensiwn gael ei gronni efo balansau ariannol y Cyngor. Mae'n amlwg fod cronni yn caniatáu manteision maint, ac o ganlyniad yn denu llog uwch, isafu costau banc, ac yn osgoi dyblygu gwaith o fewn y Cyngor. Mae'r adroddiad a gafodd ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn yn cynnwys cytundeb i barhau'r trefniant cronni gyda'r Gronfa Bensiwn yn dilyn unrhyw gais gan y Pwyllgor Pensiynau.

4. ARGYMHELLION

- 4.1 Gofynnir i'r Pwyllgor Pensiynau fabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys atodol am 2026/27, fel ei addaswyd i bwrpas Cronfa Bensiwn Gwynedd (Atodiad A).
- 4.2 Gofynnir hefyd i'r Pwyllgor Pensiynau wneud cais i'r Cyngor (er nad yw'n gorff ar wahân) i ganiatáu i arian dros ben y Gronfa Bensiwn barhau i gael ei gronni gyda llif-arian cyffredinol y Cyngor o 1 Ebrill 2026 ymlaen.

Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys 2026/27

1. Cyflwyniad

- 1.1** Rheolaeth trysorlys yw rheolaeth llif arian, benthyca a buddsoddiadau'r Cyngor a'r risgiau cysylltiol. Mae'r Cyngor wedi benthyg a buddsoddi symiau sylweddol o arian ac felly yn agored i risgiau ariannol gan gynnwys colli buddsoddiadau a'r effaith refeniw o'r newidiadau mewn cyfraddau llog. Mae adnabod, monitro a rheoli risg ariannol yn llwyddiannus felly yn ganolog i reolaeth ariannol bwyllog y Cyngor.
- 1.2** Mae rheolaeth risg trysorlys yn y Cyngor yn rhan o fframwaith y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifiaeth *Rheolaeth Trysorlys yn y Gwasanaethau Cyhoeddus: Cod Ymarfer Rhifyn 2021* (Cod CIPFA) sy'n gofyn i'r Cyngor gymeradwyo strategaeth rheolaeth trysorlys cyn dechrau pob blwyddyn ariannol. Yn ogystal, fe wnaeth Llywodraeth Cymru (LIC) gyhoeddi canllaw diwygiedig ym mis Tachwedd 2019 sef y *Canllaw ar Fuddsoddiadau Awdurdodau Lleol* sy'n gofyn i'r Cyngor gymeradwyo strategaeth fuddsoddi cyn dechrau pob blwyddyn ariannol. Mae'r adroddiad hwn yn cyflawni cyfrifoldeb cyfreithiol y Cyngor dan *Ddeddf Llywodraeth Leol 2003* i roi ystyriaeth i'r ddau beth hyn, sef Cod CIPFA a Chanllaw LIC.
- 1.3** Yn unol ag Arweiniad LIC, gofynnir i'r Cyngor gymeradwyo Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys diwygiedig os yw'r tybiaethau sydd yn sail i'r adroddiad hwn yn newid yn sylweddol. Byddai amgylchiadau o'r fath yn cynnwys, er enghraifft, newid mawr annisgwyl mewn cyfraddau llog, newid yn rhaglen gyfalaf y Cyngor neu yn lefel ei balans buddsoddi, neu golled sylweddol yng ngwerth teg buddsoddiad anariannol a nodwyd fel rhan o'r prosesau paratoi ac archwilio cyfrifon diwedd blwyddyn.

2. Y Cyd-destun Allanol

2.1 Cefndir Economaidd

Disgwylir i'r effeithiau mwyaf arwyddocaol ar strategaeth rheoli trysorlys yr Cyngor ar gyfer 2026/27 gynnwys: dylanwad Cyllideb Hydref 2025 y llywodraeth, cyfraddau llog tymor byr is ochr yn ochr â chyfraddau tymor canolig a hirdymor uwch, twf economaidd arafach, ynghyd ag ansicrwydd parhaus ynghylch yr economi fyd-eang, teimlad y farchnad stoc, a materion geopoliticaidd.

Yn ôl y disgwyl, torrodd Pwyllgor Polisi Ariannol Banc Lloegr (MPC) y cyfradd Banc i 3.75% yn Rhagfyr 2025. Y bleidlais i dorri oedd 5-4, gyda'r lleiafrif yn hytrach yn ffafrio cadw cyfraddau ar 4.0%. Roedd yr aelodau hynny eisiau toriad

yn barnu bod chwyddiant croes wedi'i sefydlu tra bod y rhai sy'n well ganddynt ddal Cyfradd Banc yn dadlau bod risgiau chwyddiant yn parhau i fod yn ddigon materol i adael cyfraddau heb eu cyffwrdd ar hyn o bryd.

Dangosodd ffigyrau gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol fod economi'r DU wedi ehangu 0.1% yn nhrydydd chwarter y flwyddyn galendr, nid oedd hyn wedi'i adolygu o'r amcangyfrif cychwynnol. Mae'r Adroddiad Polisi Ariannol diweddaraf (Tachwedd) yn rhagweld twf economaidd cymedrol, gyda disgwyl i CMC godi 0.2% yn chwarter olaf calendr 2025. Rhagwelir y bydd twf blynyddol yn lleddfu o 1.4% cyn gwella eto yn ddiweddarach, sy'n adlewyrchu effeithiau oedi cyfraddau llog is, amodau ariannol llac, gweithgaredd byd-eang cryfach, a gwariant defnyddwyr uwch. Adleisiwyd y farn o dwf economaidd cymedrol yn y dyfodol gan y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol yn ei rhagolygon Economaidd a Cyllidol a gyhoeddwyd yn unol â Datganiad yr Hydref a adolygodd ei amcangyfrif o CMC real blynyddol i tua 1.5% ar gyfartaledd rhwng 2025 a 2030.

Roedd chwyddiant CPI yn 3.2% ym mis Tachwedd 2025, i lawr o 3.6% yn y mis blaenorol ac yn is na'r 3.5% a ddisgwylir. Gostyngodd CPI craidd i 3.2% o 3.4%, yn groes i'r rhagolygon o aros ar 3.6%. Wrth edrych ymlaen, mae'r MPC yn parhau i ddisgwyl i chwyddiant ostwng, i oddeutu 3% yn Ch1 calendr 2026, cyn dychwelyd yn raddol i'r targed o 2% erbyn diwedd 2026 neu ddechrau 2027.

Mae'r farchnad lafur yn parhau i leddfu gyda diweithdra cynyddol, lleihad mewn swyddi gwag ac anweithgarwch gwastad. Yn y tri mis hyd at Hydref 2025, cynyddodd y gyfradd ddiweithdra i 5.1%, sydd yn uwch na'r lefel a ddisgwyliwyd yn flaenorol gan Banc Lloegr, tra bod y gyfradd gyflogaeth wedi llithro i 74.9%. Llaciodd twf cyflog ar gyfer yr un cyfnod yn gymedrol, gyda chyfanswm enillion (gan gynnwys taliadau bonws) yn 4.7% ac er bod cyflog rheolaidd yn 4.6%.

Parhaodd Cronfa Ffederal yr Unol Daleithiau hefyd i dorri cyfraddau, gan gynnwys lleihau'r ystod darged ar gyfer y Gyfradd Cronfeydd Ffederal 0.25% yn ei gyfarfod ym mis Rhagfyr 2025, i 3.50%-3.75%, yn unol â'r disgwyliadau. Nododd cofnodion y cyfarfod fod y rhan fwyaf o wneuthurwyr polisi Fed yn barnu y byddai toriadau cyfradd pellach yn debygol yn 2026 os yw chwyddiant yn parhau i leddfu, fodd bynnag, roeddent yn dal i fod wedi'u rhannu yn eu hasesiad o'r risgiau rhwng chwyddiant a diweithdra.

Cadwodd Banc Canolog Ewrop (ECB) ei gyfraddau llog allweddol yn ddigyfnewid ym mis Rhagfyr am bedwerydd cyfarfod yn olynol, gan gynnal y gyfradd adneuo ar 2.0% a'r brif gyfradd ail-ariannu ar 2.15%. Dywedodd yr ECB y bydd penderfyniadau polisi yn y dyfodol yn parhau i fod yn ddibynnol ar ddata, bod chwyddiant yn agos at ei tharged o 2% a bod economi ardal yr ewro yn parhau i ehangu er gwaethaf amgylchedd byd-eang heriol, gan gynnwys risgiau geopolitigol uwch a thensiynau masnach.

2.2 Rhagolygon credyd

Mae prisiau Cyfnewid Diffyg Credyd (CDS), a gynyddodd ym mis Ebrill 2025 yn dilyn cyhoeddiadau tariff 'Diwrnod Rhyddhad' yr Arlywydd Trump, wedi tueddu i

fod yn is ers hynny, gan ddychwelyd i lefelau sy'n gyson yn fras â'u cyfartaledd 2024. Er bod prisiau CDS wedi codi'n gymedrol yn ystod mis Hydref a mis Tachwedd, mae'r rhagolygon credyd cyffredinol yn parhau i fod yn sefydlog, a disgwylir i amodau credyd aros yn agos at yr ystod a welwyd dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

Er y gall cyfraddau llog is bwyso ar elw y banciau, mae sefyllfaoedd cyfalaf cryf, chwyddiant sy'n lleddfu, twf economaidd cyson, diweithdra isel, a chostau benthyca llai i aelwydydd a busnesau i gyd yn cefnogi rhagolygon ffafriol ar gyfer credydrwydd sefydliadau ar rhestr gwrthbartion Arlingclose (ymgynghorwyr rheolaeth trysorlys y Cyngor). Mae cyngor Arlingclose ar wrthbartion cymeradwy a chyfnodau buddsoddi a argymhellir yn cael ei adolygu'n barhaus a bydd yn parhau i adlewyrchu amodau economaidd a chredyd sy'n bodoli.

2.3 Rhagolygon cyfraddau llog (Rhagfyr 2025)

Ar hyn o bryd mae Arlingclose yn rhagweld y bydd Pwyllgor Polisi Ariannol Banc Lloegr yn parhau i leihau Cyfradd y Banc yn 2026, gan gyrraedd tua 3.25%. Mae'r rhagolwg hwn yn adlewyrchu diwygiadau a wnaed yn dilyn Cyllideb yr Hydref ac asesiad o'r mesurau cyllidol a'u goblygiadau'r farchnad, ac yn dilyn cyfarfod BoE MPC a gynhaliwyd ar 18 Rhagfyr.

Disgwylir i enillion gilt tymor hir, ac felly cyfraddau llog sy'n daladwy ar fenthyca tymor hir, aros yn sefydlog ar gyfartaledd yn gyffredinol, er gyda anwadalrwydd parhaus, ac i ddod â'r cyfnod rhagolwg i ben ychydig yn is na'r lefelau presennol. Mae cynnyrch yn debygol o aros yn uwch nag yn yr oes tynhau cyn meintiol, sy'n adlewyrchu gostyngiad mantolen barhaus a bondiau gyda uchel. Disgwylir i amrywiadau tymor byr barhau mewn ymateb i ddatganiadau data economaidd a datblygiadau geopolitical.

Mae rhagolwg economaidd a chyfraddau llog mwy manwl a ddarparwyd gan Arlingclose i'w weld yn **Atodiad 1**.

- 2.4** Er diben gosod y gyllideb, tybiwyd bod buddsoddiadau rheolaeth trysorlys newydd yn cael eu gwneud ar gyfradd o 3.0% ar gyfartaledd.

3. Y Strategaeth Fuddsoddi Trysorlys

- 3.1** Mae'r Cyngor wedi buddsoddi arian sylweddol, sy'n cynrychioli incwm a dderbynnir cyn ei wario ynghyd â'r balansau a'r cronfeydd wrth gefn a ddelir ar gyfer y Cyngor, Cronfa Bensiwn Gwynedd a grant UKSPF. Yn y 12 mis diwethaf, mae balans buddsoddiadau'r Cyngor wedi amrywio rhwng £74.3 a £194.8 miliwn, a disgwylir i'r lefelau fod yn debyg dros y flwyddyn i ddod.

3.2 Amcanion

Mae Cod CIPFA a Chanllaw LIC yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor fuddsoddi ei gronfeydd trysorlys yn ddarbodus, gan roi ystyriaeth i ddiogelwch a hylifedd ei fuddsoddiadau cyn ceisio am y gyfradd enillion neu'r cynnyrch uchaf. Amcan y Cyngor wrth fuddsoddi arian yw taro'r cydbwysedd cywir rhwng risg ac enillion, gan leihau'r risg o golledion drwy buddsoddiadau'n diffygdlu a'r risg o dderbyn incwm sy'n anaddas o isel ar fuddsoddiadau. Pan ddisgwylir i falansau cael eu buddsoddi am fwy na blwyddyn, bydd y Cyngor yn anelu i dderbyn dychweliad cyfan sydd yn gyfartal neu'n uwch na chyfradd gyffredinol chwyddiant, er mwyn cynnal grym gwario'r swm a fuddsoddir. Nod y Cyngor yw bod yn fuddsoddwr cyfrifol a bydd yn ystyried materion amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) wrth fuddsoddi.

3.3 Strategaeth

Fel y dangosir gan y meincnod ymrwymadau uchod, mae'r Cyngor yn disgwyl bod yn fuddsoddwr hirdymor ac felly bydd buddsoddiadau trysorlys yn cynnwys offerynnau risg isel tymor byr i reoli llif arian o ddydd i ddydd ac offerynnau tymor hwy lle derbynnir risg ychwanegol gyfyngedig am incwm buddsoddi uwch i gefnogi gwsanaethau cyhoeddus lleol.

3.4 Ystyriaethau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG)

Mae ystyriaethau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) yn gynyddol yn ffactor ym mhenderfyniadau buddsoddwyr byd-eang, ac mae Cyngor Gwynedd yn ymrwymedig i fod yn fuddsoddwr cyfrifol. Bydd y Cyngor yn mynd ati i geisio buddsoddi mewn sefydliadau sy'n lleihau eu heffaith ar y byd wrth ystyried ffactorau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu pan yn buddsoddi gyda gwrthbarti presennol neu newydd. Wrth fuddsoddi mewn banciau a chronfeydd, bydd y Cyngor yn blaenoriaethu banciau sydd wedi llofnodi Egwyddorion Bancio Cyfrifol y Cenhedloedd Unedig a chronfeydd a weithredir gan reolwyr sydd wedi llofnodi Egwyddorion Buddsoddi Cyfrifol y Cenhedloedd Unedig, y Gynghrair Rheolwyr Asedau Sero Net a/neu Cod Stiwardiaeth y DU.

3.5 Modelau busnes

O dan y safon IFRS 9 newydd mae'r gyfrifeg ar gyfer buddsoddiadau penodol yn dibynnu ar "model busnes" y Cyngor i'w rheoli. Mae'r Cyngor yn anelu i ennill gwerth gan ei fuddsoddiadau trysorlys sydd yn cael eu rheoli'n fewnol gyda model busnes o gasglu llif arian cytundebol ac felly, ble mae'r meini prawf yn cael ei cwrdd, mae'r buddsoddiadau yn dal i gael eu cyfrifo ar gost wedi ei amorteiddio.

3.6 Gwrthbartïon cymeradwy

Gall y Cyngor fuddsoddi ei gronfeydd dros ben gyda unrhyw o'r gwrthbartïon yn nhabl 1 isod, yn amodol ar y terfynau arian (fesul gwrthbarti) a'r cyfyngiadau amser a ddangosir.

Tabl 1: Gwrthbartïon Buddsoddi sydd wedi'u Cymeradwyo a'r terfynau

Sector	Terfyn amser**	Terfyn gwrthbarti	Terfyn sector
Llywodraeth y DU	50 mlynedd	Diderfyn	d/b
Awdurdodau lleol ac endidau llywodraeth eraill	25 mlynedd	£10m	Diderfyn
Buddsoddiadau â sicrwydd- cefnogaeth llywodraeth	25 mlynedd	£10m	Diderfyn
Buddsoddiadau â sicrwydd – collateral arall*	25 mlynedd	£10m	Diderfyn
Banciau (ansicredig) *	13 mis	£5m	Diderfyn
Cymdeithasau adeiladu (ansicredig) *	13 mis	£5m	£10m
Darparwyr cofrestredig (ansicredig) *	5 mlynedd	£5m	£25m
Cronfeydd marchnad arian *	d/b	£10m	Diderfyn
Cronfeydd cyfun strategol	d/b	£10m	£50m
Ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real	d/b	£10m	£25m
Buddsoddiadau eraill *	5 mlynedd	£5m	£10m

Rhaid darllen y tabl hwn mewn cysylltiad â'r nodiadau canlynol.

***Isafswm Statws Credyd** - Dim ond gydag endidau nad yw eu statws credyd hirdymor cyhoeddedig isaf yn is nag A- y gwneir buddsoddiadau'r Trysorlys yn y sectorau a nodir â *. Defnyddir y statws credyd sy'n berthnasol i'r buddsoddiad penodol neu'r dosbarth o fuddsoddiad pan fo hwnnw ar gael, ac fel arall defnyddir statws credyd y gwrthbarti. Fodd bynnag, nid yw penderfyniadau buddsoddi yn cael eu gwneud ar sail statws

credyd yn unig, mae'r holl ffactorau perthnasol gan gynnwys cyngor allanol yn cael eu hystyried.

**** Terfyn amser** – Mae'r rhain yn dechrau ar y cynharaf o'r dyddiad y mae'r Cyngor wedi ymrwymo i wneud y buddsoddiadau a'r dyddiad y trosglwyddir arian parod i'r gwrthbarti

3.7 Llywodraeth DU

Mae buddsoddiadau sterling sydd wedi eu gwarantu gan Llywodraeth y DU gan gynnwys y Swyddfa Rheoli Dyledion, biliau a giltiau'r trysorlys. Ystyrir bod y rhain yn risg credyd sero oherwydd gallu'r llywodraeth i greu arian ychwanegol ac felly gellir buddsoddi gyda nhw mewn symiau ddiderfyn am hyd at 50 mlynedd.

3.8 Awdurdodau lleol a sefydliadau eraill y llywodraeth

Benthyciadau i, a bondiau a biliau a gyhoeddir neu a warantir gan lywodraethau cenedlaethol eraill, rhanbarthol, awdurdodau lleol a banciau datblygol amlochrog. Nid yw'r buddsoddiadau yma yn destun '*bail-in*', ac yn gyffredinol bychan iawn yw'r risg o ansolfedd, er nad ydynt yn ddi-risg.

3.9 Buddsoddiadau â Sicrwydd

Mae'r buddsoddiadau hyn wedi'u sicrhau ar asedau'r benthyciwr, sy'n cyfyngu'r colledion potensial petai methdaliad. Bydd maint ac ansawdd y diogelwch yn ffactor allweddol yn y penderfyniad buddsoddi. Mae bondiau gorchuddiedig, adneuon wedi'i diogelu a chytundebau adbrynu o chwith gyda banciau a chymdeithasau adeiladu wedi'u heithrio rhag '*bail-in*'. Lle nad oes statws credyd penodol ar gyfer y buddsoddiad, ond bod gan y cyfochrog y sicrheir y buddsoddiad arno statws credyd, defnyddir yr uchaf o'r statws credyd cyfochrog a statws credyd y gwrthbarti. Ni fydd cyfanswm y buddsoddiadau â sicrwydd a'r buddsoddiadau ansicredig mewn unrhyw un banc yn fwy na'r cyfyngiad arian parod ar gyfer buddsoddiadau â sicrwydd. Mae terfyn uwch yn berthnasol ar gyfer buddsoddiadau wedi'u diogelu'n llawn ar *collateral* y DU neu lywodraeth arall.

3.10 Banciau a Chymdeithasau Adeiladu (ansicredig)

Cyfrifon, adneuon, tystysgrifau adneuon a bondiau ansicredig uwch gyda banciau a chymdeithasau adeiladu, ac eithrio banciau datblygu amlochrog. Mae'r buddsoddiadau'n agored i risg o golli credyd drwy gyfrwng '*bail-in*' petai'r rheoleiddiwr yn penderfynu bod banc yn methu neu'n debygol o fethu. Gweler isod am drefniadau sy'n ymwneud â chyfrifon banc gweithredol.

3.11 Darparwyr cofrestredig (ansicredig)

Benthyciadau a bondiau a gyhoeddir, neu a warantir gan, neu sydd wedi'u sicrhau ar asedau darparwyr tai cymdeithasol cofrestredig, a elwid gynt yn gymdeithasau tai. Caiff y cyrff hyn eu rheoleiddio gan yr Rheoleiddiwr Tai Cymdeithasol (yn Lloegr), Rheoleiddiwr Tai yn yr Alban, Llywodraeth Cymru ac yr Adran ar gyfer y Gymuned (yn Gogledd Iwerddon). Fel darparwyr gwasanaethau cyhoeddus, maent yn debygol iawn o barhau i dderbyn cymorth gan y llywodraeth os bydd angen.

3.12 Cronfeydd Marchnad Arian

Cronfeydd cyfun sy'n cynnig hylifedd yr un diwrnod neu fyr rybudd ac anweddolrwydd prisiau isel iawn neu ddim o gwbl trwy fuddsoddi mewn marchnadoedd arian tymor byr. Mae ganddyn nhw'r fantais dros gyfrifon banc o ddarparu gwasgariad ehangach o risgiau buddsoddi, ynghyd â gwasanaethau rheolwr cronfa broffesiynol am ffi fach. Er nad oes unrhyw derfyn sector yn berthnasol i gronfeydd marchnad arian, bydd y Cyngor yn cymryd gofal i arallgyfeirio ei fuddsoddiadau hylif dros amrywiaeth o ddarparwyr i sicrhau mynediad at arian parod bob amser.

3.13 Cronfeydd Cyfun Strategol

Cronfeydd bondiau, ecwiti ac eiddo, yn cynnwys cyfnewid arian a fasnachwyd, sy'n cynnig enillion gwell dros y tymor hir ond sy'n fwy anwadal yn y tymor byr. Mae'r rhain yn caniatáu i'r Cyngor ehangu i ddosbarthiadau o asedau ar wahân i arian parod heb yr angen i fod yn berchen ar y buddsoddiadau gwaelodol a'u rheoli. Gan nad oes dyddiad aeddfedu pendant ar gyfer y cronfeydd hyn, ond gellir ei dynnu'n ôl ar ôl cyfnod rhybudd neu ei werthu ar gyfnewidfa, a'u bod ar gael i'w tynnu allan ar ôl cyfnod o rybudd, bydd eu perfformiad a'u haddasrwydd i barhau i gwrdd ag amcanion buddsoddi'r Cyngor yn cael eu monitro'n gyson.

3.14 Ymddiriedolaethau Buddsoddi Ystâd Real

Cyfranddaliadau mewn cwmnïau sy'n buddsoddi'n bennaf mewn ystâd real ac sy'n talu'r mwyafrif o'u hincwm rhent i fuddsoddwyr mewn modd tebyg i gronfeydd eiddo cyfun. Yn yr un modd â chronfeydd eiddo, mae ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real yn cynnig enillion gwell dros y tymor hir, ond maent yn fwy anwadal yn enwedig gan fod pris y cyfranddaliadau yn adlewyrchu'r galw newidiol am y cyfranddaliadau ynghyd â newidiadau yng ngwerth yr eiddo sylfaenol.

3.15 Buddsoddiadau eraill

Mae'r categori yma yn cynnwys buddsoddiadau trysorlys nad ydynt wedi'u rhestru uchod, er enghraifft bondiau corfforaethol ansicredig a benthyciadau cwmni a benthyciadau ansicredig i gwmnïau neu prifysgolion. Nid yw cwmnïau heblaw banciau yn destun '*bail-in*' ond gallent fynd yn fethdalwr gan roi buddsoddiad y Cyngor mewn perygl.

3.16 Cyfrifon banc gweithredol

Gall y Cyngor ddelio gydag unrhyw fanc yn y DU gyda statws credyd dim is na BBB - a chydag asedau mwy na £25 biliwn, a hynny, er enghraifft, drwy gyfrifon cyfredol, cyfrifon casglu a gwasanaethau caffael masnachwyr. Nid yw'r rhain yn cael eu cyfrif fel buddsoddiadau, ond maent yn parhau yn agored i risgiau '*bail-in*', ac felly bydd y balansau yn cael eu cadw'n is na £900,000 fesul banc. Mae Banc Lloegr wedi datgan petai yna fethiant, y byddai banciau gydag asedau sy'n fwy na £25 biliwn yn fwy tebygol o fod yn destun '*bail-in*' na chael eu gwneud yn fethdalwyr, gan gynyddu'r tebygolrwydd y byddai'r Cyngor yn gallu parhau i weithredu.

3.17 Asesu risg a statws credyd

Mae ymgynghorwyr trysorlys y Cyngor yn derbyn ac yn monitro'r graddfeydd credyd, a byddant yn hysbysu unrhyw newid yn y statws wrth iddynt ddigwydd. Mae'r asiantaethau statws credyd sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd wedi'u rhestru yn nogfen Arferion Rheolaeth Trysorlys. Pan fo statws credyd endid yn cael ei israddio, ac yn methu â diwallu'r meini prawf ar gyfer buddsoddi:

- ni wneir unrhyw fuddsoddiadau newydd;
- bydd unrhyw fuddsoddiadau presennol yn cael eu hadalw neu eu gwerthu os gellir gwneud hynny heb unrhyw gost, a
- rhoddir ystyriaeth lawn i adalw neu werthu'r holl fuddsoddiadau presennol eraill gyda'r gwrthbarti a effeithiwyd.

Pan fo asiantaeth sy'n graddio credyd yn cyhoeddi bod statws credyd rhyw sefydliad yn cael ei adolygu er mwyn ei israddio o bosib (gelwir hyn hefyd yn "*rating watch negative*" neu "*credit watch negative*") fel y gall ddisgyn islaw'r meini prawf cymeradwy ar gyfer y statws credyd, yna dim ond buddsoddiadau y gellir eu tynnu allan ar y diwrnod gwaith nesaf fydd yn cael eu gwneud gyda'r sefydliad hwnnw hyd nes y cyhoeddir canlyniad yr adolygiad. Ni fydd y polisi hwn yn berthnasol i ragolygon negatif, sy'n awgrymu newid cyfeiriad yn yr hir dymor yn hytrach na newid statws credyd ar unwaith.

3.18 Agweddau ar enw da

Mae'r Cyngor yn ymwybodol y gallai buddsoddi gyda gwrthbartion penodol, er ei fod yn cael ei ystyried yn ddiogel o safbwynt ariannol yn unig, ei adael yn agored i feirniadaeth, yn ddilys neu fel arall, a allai effeithio ar ei enw da cyhoeddus, ac felly bydd y risg hon yn cael ei hystyried wrth wneud penderfyniadau buddsoddi.

3.19 Gwybodaeth arall ar ddiogelwch buddsoddiadau

Pan fo amodau'n dirywio yn y farchnad ariannol ac yn effeithio ar ansawdd credyd yr holl sefydliadau, fel y digwyddodd yn 2008, 2020 a 2022, nid yw'r elfen hon ar y cyfan yn cael ei adlewyrchu mewn graddau statws credyd, ond gellir ei gweld mewn mesurau marchnad eraill. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd y Cyngor yn cyfyngu ei fuddsoddiadau i'r sefydliadau hynny a chanddynt ansawdd credyd uwch, ac yn lleihau ar gyfnod hiraf ei fuddsoddiadau er mwyn cynnal y lefel diogelwch angenrheidiol. Bydd graddau'r cyfyngiadau hyn yn unol â'r amodau presennol yn y farchnad ariannol. Os yw'r cyfyngiadau hyn yn golygu nad oes digon o sefydliadau masnachol o ansawdd credyd uchel ar gael i fuddsoddi balansau arian y Cyngor, yna caiff yr arian dros ben ei adneuo gyda Llywodraeth y DU, trwy'r Swyddfa Rheoli Dyledion er enghraifft, neu gydag awdurdodau lleol eraill. Bydd hyn yn achosi i'r enillion ar fuddsoddiadau ostwng, ond bydd yn diogelu'r prif swm a fuddsoddwyd.

3.20 Cyfyngiadau Buddsoddi

Rhagwelir bydd gan y Cyngor £109 miliwn mewn cronfeydd refeniw ar 31 Mawrth 2026 fydd ar gael i dalu am unrhyw golledion buddsoddi. Er mwyn sicrhau nad yw mwy na 9.2% o'r cronfeydd hyn mewn perygl oherwydd diffyg dalu unigol, yr uchafswm gellir ei fenthycu i unrhyw un sefydliad (heblaw Llywodraeth y DU) yw £10 miliwn. O ran y cyfyngiad yma bydd grŵp o endidau o dan yr un perchnogaeth yn cael eu trin fel sefydliad unigol.

Mae datguddiadau risg credyd sy'n deillio o fuddsoddiadau ar wahân i'r trysorlys, deilliadau ariannol a balansau sy'n fwy na £500,000 mewn cyfrifon banc gweithredol yn cyfrif yn erbyn y terfynau buddsoddi perthnasol.

Gosodir terfynau hefyd ar reolwyr cronfeydd, buddsoddiadau mewn cyfrifon enwebai broceriaid a gwledydd tramor fel y nodir isod. Nid yw buddsoddiadau mewn cronfeydd cyfun a banciau datblygu amlochrog yn cyfrif yn erbyn y terfyn

ar gyfer unrhyw wlad dramor unigol, gan fod y risg yn amrywio dros lawer o wledydd.

Tabl 2: Terfynau ychwanegol

	Cyfyngiad arian
Unrhyw grŵp o gronfeydd cyfunedig dan yr un rheolaeth	£20m fesul rheolwr
Buddsoddiadau mewn cyfrif enwebedig brocer	£20m fesul brocer
Gwledydd tramor	£8m fesul gwlad

3.21 Rheoli hylifedd

Mae'r Cyngor yn defnyddio technegau rhagolwg darbodus ar gyfer llif arian er mwyn pennu'r cyfnod hwyaf y gellir ymrwymo cronfeydd yn ddarbodus. Caiff y rhagolygon eu llunio ar y sail bod benthyca tymor byr yn cael ei ddefnyddio i gwmpasu ei ymrwymadau ariannol os oes angen. Mae'r cyfyngiadau ar fuddsoddiadau tymor hir yn cael eu gosod ar sail cynllun ariannol tymor canolig a rhagolwg llif arian y Cyngor.

Bydd y Cyngor yn lledaenu ei arian parod hylifol dros o leiaf bedwar darparwr (e.e. cyfrifon banc a chronfeydd marchnad arian), ble bydd o leiaf dau wedi ei leoli yn y DU, i sicrhau bod mynediad at arian parod yn cael ei gynnal os bydd anawsterau gweithredol mewn unrhyw un darparwr.

4. Dangosyddion Darbodus Rheolaeth Trysorlys

Mae'r Cyngor yn mesur ac yn rheoli pa mor agored ydyw i risgiau rheolaeth trysorlys gan ddefnyddio'r dangosyddion a ganlyn.

4.1 Diogelwch

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu mesur gwirfoddol i ddangos ei sensitifrwydd i risg credyd trwy fonitro sgôr credyd cyfartalog wedi'i bwysoli o ran gwerth ei bortffolio buddsoddi. Caiff hyn ei gyfrifo trwy roi sgôr i bob buddsoddiad (AAA=1, AA+=2, ac ati) a chymryd y cyfartaledd rhifyddol, gan bwyso'r cyfartaledd yn ôl maint pob buddsoddiad. Rhoddir sgôr i fuddsoddiadau heb sgôr yn seiliedig ar eu risg ganfyddedig.

Dangosydd risg credyd	Targed
Sgôr credyd cyfartalog y portffolio	6.0

4.2 Hylifedd

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu mesur gwirfoddol i ddangos ei sensitifrwydd i risg hylifedd trwy fonitro faint o arian sydd ar gael i gwrdd â thaliadau annisgwyl mewn cyfnod penodol, heb fenthycha ychwanegol.

Dangosydd risg hylifedd	Targed
Cyfanswm arian ar gael o fewn 3 mis	£10m

4.3 Datguddiad Cyfraddau Llog

Nod y dangosydd hwn yw rheoli datguddiad y Cyngor i risg cyfradd llog. Y terfynau uchaf ar effaith refeniw dros flwyddyn yn dilyn codiad neu gwmp o 1% ar gyfraddau llog fyddai:

Dangosydd risg cyfradd llog	Cyfyngiad
Y terfyn uchaf ar effaith refeniw blwyddyn gyda <u>chodiad</u> o 1% yng nghyfraddau llog	£1,105,508
Y terfyn uchaf ar effaith refeniw blwyddyn gyda <u>chwmp</u> o 1% yng nghyfraddau llog	£1,105,508

Caiff effaith newid mewn cyfraddau llog ei gyfrifo ar y dybiaeth y bydd benthyciadau a buddsoddiadau sy'n aeddfedu yn cael eu hamnewid ar y cyfraddau marchnad newydd.

4.4 Prif Symiau a Fuddsoddir am Gyfnodau sy'n Hwysu na flwyddyn

Pwrpas y dangosydd hwn yw rheoli pa mor agored yw'r Cyngor i'r risg o fynd i golledion trwy geisio ad-daliadau buan ar ei fuddsoddiadau. Y terfynau darbodus ar fuddsoddiadau rheolaeth trysorlys hirdymor fydd:

Dangosydd risg pris	2026/27	2027/28	2028/29	Dim dyddiad penodol
Y terfyn ar y prif swm a fuddsoddwyd tu hwnt i ddiwedd y flwyddyn	£40m	£20m	£20m	£20m

Mae buddsoddiadau hirdymor heb ddyddiad aeddfedu penodol yn cynnwys cronfeydd cyfun strategol ac ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real ond nid ydynt yn cynnwys cronfeydd marchnad arian a chyfrifon banc heb ddyddiad aeddfedu penodol gan fod y rhain yn cael eu hystyried yn rhai tymor byr.

5. Materion Cysylltiedig

5.1 Mae nifer o eitemau ychwanegol y mae'n rhaid i'r Cyngor eu cynnwys yn ei Strategaeth Rheolaeth Trysorlys, yn ôl CIPFA.

5.2 Cytundebau Deilliadau

Gallai awdurdodau lleol fod wedi defnyddio deilliadau ariannol yn y gorffennol wedi'u hymgorffori mewn benthyciadau a buddsoddiadau i leihau risg cyfraddau llog (e.e. coleri cyfradd llog a blaendaliadau) ac i leihau costau neu gynyddu incwm ar draul mwy o risg (e.e. benthyciadau LOBO ac adneuon y gellir eu galw). Mae'r pŵer cymhwysedd cyffredinol yn adran 24 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn dileu llawer o'r ansicrwydd ynghylch defnydd awdurdodau lleol o ddeilliadau ariannol annibynnol (h.y. y rhai nad ydynt wedi'u hymgorffori mewn benthyciad neu fuddsoddiad).

Bydd y Cyngor ond yn defnyddio deilliadau ariannol annibynnol (fel cyfnewidiadau, blaensymiau, dyfodol ac opsiynau) lle gellir dangos yn glir eu bod yn lleihau lefel gyffredinol y risgiau ariannol y mae'r Cyngor yn agored iddynt. Bydd risgiau ychwanegol a gyflwynir, megis amlygiad credyd i wrthbartïon deilliadol, yn cael eu hystyried wrth bennu lefel gyffredinol y risg. Ni fydd y polisi hwn yn berthnasol i ddeilliadau mewnosodedig, gan gynnwys y rhai sy'n bresennol mewn cronfeydd cyfun a thrafodion sy'n cychwyn ymlaen llaw, er y bydd y risgiau a gyflwynir ganddynt yn cael eu rheoli yn unol â strategaeth gyffredinol rheoli risg y trysorlys.

Gellir trefnu trafodion deilliadol ariannol gydag unrhyw sefydliad sy'n bodloni'r meini prawf buddsoddi cymeradwy, a asesir gan ddefnyddio'r statws credyd priodol ar gyfer datguddiadau deilliadol. Bydd lwfans ar gyfer risg credyd a gyfrifir gan ddefnyddio'r fethodoleg yn y ddogfen Arferion Rheoli'r Trysorlys yn cyfrif yn erbyn y terfyn credyd gwrthbarti a'r terfyn gwlad dramor perthnasol.

Yn unol â Chod CIPFA, bydd y Cyngor yn ceisio cyngor allanol ac yn ystyried y cyngor hwnnw cyn ymrwymo i ddeilliadau ariannol i sicrhau ei fod yn deall y goblygiadau yn llawn.

5.3 Cronfeydd Allanol

Yn gynwysedig ym malansau'r Cyngor mae balansau ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd a Cronfa'r Degwm. Dyrennir yr incwm llog i bob sefydliad yn seiliedig ar falansau dyddiol.

5.4 Cyfarwyddeb Marchnadoedd mewn Offerynnau Ariannol

Mae'r Cyngor wedi dewis cael statws cleient proffesiynol gyda'i darparwyr gwasanaethau ariannol, gan gynnwys ymgynghorwyr, banciau, broceriaid a rheolwyr buddsoddi, er mwyn caniatáu mynediad at amrediad mwy o wasanaethau ond heb y diogelwch rheoleiddio uwch sydd ar gael i unigolion a chwmnïau bychan. Oherwydd maint ac ystod gweithgareddau rheolaeth trysorlys y Cyngor, mae'r Pennaeth Cyllid yn credu mai hwn yw'r statws priodol gorau.

6. Arweiniad Llywodraeth Cymru

Mae materion pellach sy'n ofynnol gan ganllawiau Llywodraeth Cymru wedi'u cynnwys yn **Atodiad 3**.

7. Goblygiadau Ariannol

- 7.1** Y gyllideb ar gyfer incwm buddsoddi yn 2026/27 yw £1.0 miliwn, yn seiliedig ar gyfartaledd portffolio buddsoddi o £32.6 miliwn ar gyfradd llog o 3.0% ar gyfer adneuon a £13 miliwn o gronfeydd cyfun ar enillion o 3.7%. Os bydd lefelau gwirioneddol y buddsoddiadau a'r cyfraddau llog yn wahanol i'r rhagolygon, yna bydd gwahaniaeth cyfatebol yn y perfformiad yn erbyn y gyllideb.

8. Ystyried Opsiynau Eraill

- 8.1** Nid yw Cod CIPFA yn pennu unrhyw strategaeth rheoli trysorlys penodol i awdurdodau lleol ei fabwysiadu. Ar ôl ymgynghori gyda'r Aelod Cabinet dros Gyllid, mae'r Pennaeth Cyllid yn credu fod y strategaeth uchod yn cynnig cydbwysedd addas rhwng rheoli risgiau a chost-ffeithiolrwydd. Isod, rhestrir rhai strategaethau eraill, ynghyd â'u hoblygiadau ariannol a rheoli risgiau.

Dewis Arall	Effaith ar incwm a gwariant	Effaith ar reoli risgiau
Buddsoddi mewn amrediad mwy cyfyng o wrthbartion ac/neu am gyfnodau byrrach	Bydd incwm llog yn is	Llai o berygl o golledion o ganlyniad i ddiffyg dalu'n ymwneud â chredyd, ond byddai unrhyw golledion yn fwy
Buddsoddi mewn amrediad ehangach o	Bydd incwm llog yn uwch	Mwy o risg o golledion o ganlyniad i ddiffyg dalu'n

wrthbartïon ac/neu am gyfnodau hirach		ymwneud â chredyd, ond byddai unrhyw golledion yn llai
---------------------------------------	--	--

Atodiad 1 – Rhagolygon Economaidd a Chyfraddau Llog Arlingclose, Rhagfyr 2025

Tybiaethau sylfaenol:

- Cyflawnodd Banc Lloegr eu disgwyliadau ar gyfer toriad cyfradd ym mis Rhagfyr, ond, er gwaethaf data economaidd meddalach dros y pythefnos diwethaf, mae'r cofnodion yn tynnu sylw at fwy o rybudd ynghylch y rhagolygon chwyddiant a chyflymder llacio yn y dyfodol. Gyda phleidlais agos o 5-4 o blaid gostyngiad cyfradd, mae hyn yn awgrymu y gallai'r bar ar gyfer llacio ariannol pellach fod yn uwch nag a feddylwyd yn flaenorol er gwaethaf y posibilrwydd y bydd y gyfradd CPI yn gostwng i'r targed yn 2026.
- Bydd polisiâu cyllideb ac effeithiau sylfaenol yn lleihau'r gyfradd CPI yn fecanyddol yn 2026, ar ben y pwysau i lawr sy'n deillio o dwf economaidd meddal a'r farchnad lafur llac. Fodd bynnag, mae llawer o wneuthurwyr polisi yn ymddangos yn pryderu bod chwyddiant aelwydydd a busnesau a disgwyliadau prisio yn profi'n heriol yn dilyn pyliau diweddar o dwf prisiau a chyflog uchel, a allai ganiatáu i bwysau chwyddiant sylfaenol aros yn uchel. Er bod mesur y Banc o ddisgwyliadau aelwydydd yn is ym mis Rhagfyr, mae'n parhau i fod yn uwch na'r lefelau sy'n gyson â'r targed o 2% ar 3.5%.
- Er bod gan wneuthurwyr polisi bryderon dyls, mae'r rhain yn ymddangos braidd yn wahanol i'r amodau presennol; gostyngodd chwyddiant CPI i 3.2% ym mis Tachwedd, parhaodd twf cyflog y sector preifat i leddfu yng nghanol y gyfradd ddiweithdra uchaf ers y pandemig, ac mae'r economi wedi crebachu ym mis Hydref ar ôl twf isel yn Ch3. Dangosodd arolygon busnes weithgarwch ychydig yn gryfach a bwriadau prisio ym mis Rhagfyr ond awgrymodd hefyd nad oedd y sefyllfa cyn y Gyllideb yn un dros dro. Mae'r data hyn yn parhau i gefnogi'r awgrymiad bod amodau economaidd heriol yn bwydo i mewn i osod cyflogau a prisiau.
- Mae risgiau i'r rhagolygon twf a chwyddiant yn isel, a allai yn y pen draw gyflawni Cyfradd Banc is na'n hachos canolog. Fodd bynnag, mae'r cofnodion yn awgrymu bod y lefel i ganiatáu toriadau cyfradd ymhellach na 3.25% yn uwch a bod ac mae'r risgiau i fyny yn y tymor byr i'n rhagolwg Cyfradd Banc wedi cynyddu. Wedi dweud hynny, Credwn y bydd disgwyliadau chwyddiant yn gostwng yn naturiol ochr yn ochr â chyfraddau chwyddiant pennawd.
- Mae'n ymddangos bod buddsoddwyr wedi rhoi rhywfaint o le i lywodraeth y DU yn dilyn y Gyllideb, gyda chynnyrch tymor hir yn parhau i fasnachu ar lefelau ychydig yn is nag ar ddiwedd yr haf / dechrau'r hydref. Hyd yn oed felly, mae benthyca trwm parhaus ar draws economïau datblygedig, y DMO yn symud tuag at gyhoeddi giltiau gyda aeddfedrwydd llai ac amheuan am gynlluniau treth y llywodraeth yn cadw cynnyrch tymor byr a canolig uwchlaw'r lefelau a awgrymir gan ddisgwyliadau cyfradd llog yn unig.

Rhagolygon:

- Yn unol â'n rhagolwg hirsefydlog, cafodd Cyfradd y Banc ei dorri i 3.75% ym mis Rhagfyr.
- Gyda chwyddiant croes, diweithdra cynyddol, twf cyflog llai a hyder isel, awgrymir bydd y polisi ariannol yn parhau i gael ei lacio.
- Mae Arlingclose yn disgwyl i Gyfradd Banc gael ei dorri i 3.25% erbyn canol 2026. Fodd bynnag, mae risgiau tymor byr i'r rhagolygon wedi cynyddu.
- Mae cynnyrch giltiau tymor canolig a tymor hir wedi parhau i gwmpasu premiwm ar gyfer hygredded llywodraeth y DU, ansicrwydd byd-eang a chyhoeddi sylweddol. Efallai na fydd y materion hyn yn cael eu datrys yn gyflym ac rydym yn disgwyl i gynyrrch aros yn uwch.

	Current	Mar-26	Jun-26	Sep-26	Dec-26	Mar-27	Jun-27	Sep-27	Dec-27	Mar-28	Jun-28	Sep-28	Dec-28
Official Bank Rate													
Upside risk	0.00	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Central Case	3.75	3.50	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25
Downside risk	0.00	0.00	-0.25	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50
3-month money market rate													
Upside risk	0.00	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Central Case	3.82	3.55	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.35	3.35	3.35
Downside risk	0.00	0.00	-0.25	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50	-0.50
5yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.40	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70
Central Case	3.96	3.85	3.80	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.80	3.80	3.80
Downside risk	0.00	-0.50	-0.60	-0.70	-0.80	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85
10yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.40	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70
Central Case	4.52	4.40	4.35	4.30	4.30	4.30	4.30	4.30	4.30	4.30	4.35	4.35	4.35
Downside risk	0.00	-0.50	-0.60	-0.70	-0.80	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85
20yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.40	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70
Central Case	5.16	5.00	4.95	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.90	4.95	4.95	4.95
Downside risk	0.00	-0.50	-0.60	-0.70	-0.80	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85
50yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.40	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70	0.70
Central Case	4.74	4.65	4.60	4.60	4.60	4.60	4.60	4.60	4.60	4.60	4.65	4.65	4.65
Downside risk	0.00	-0.50	-0.60	-0.70	-0.80	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85	-0.85

PWLB Standard Rate = Gilt yield + 1.00%

PWLB Certainty Rate = Gilt yield + 0.80%

PWLB HRA Rate = Gilt yield + 0.40%

National Wealth Fund (NWF) Rate = Gilt yield + 0.40%

Atodiad 2- Sefyllfa Portffolio Buddsoddi Bresennol

	31.12.2025 Gwir Portffolio £m	31.12.2025 Cyfradd Cyfartalog %
Buddsoddiadau trysorlys:		
Banciau a Chymdeithasau adeiladu (ansicredig)	1.2	3.15
Llywodraeth DU	39.0	3.80
Awdurdodau Lleol	36.5	4.18
Cronfeydd Marchnad Arian	41.0	3.91
Cronfeydd wedi'u pŵlio	13.0	5.69
Cyfanswm buddsoddiadau trysorlys	130.7	4.13
Buddsoddiadau Net	-53.4	

Atodiad 3- Gofynion ychwanegol Canllawiau Buddsoddi Llywodraeth Cymru

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru (LIC) Ganllaw Buddsoddi diwygiedig ym mis Tachwedd 2019 sy'n gosod gofynion adrodd ychwanegol ar awdurdodau lleol nad ydynt yn rhan annatod o brosesau rheoli trysorlys y Cyngor hwn. Mae'r canllawiau hefyd yn cynnwys buddsoddiadau nad ydyn nhw'n rhan o reoli trysorlys, er enghraifft eiddo buddsoddi a benthyciadau i sefydliadau lleol.

Cyfraniad: Mae buddsoddiadau'r Cyngor yn cyfrannu at ei amcanion darparu gwasanaeth a / neu i hyrwyddo lles fel a ganlyn:

- mae buddsoddiadau rheoli trysorlys yn cefnogi gweithgareddau rheoli trysorlys effeithiol,
- mae benthyciadau i sefydliadau lleol yn darparu cymorth ariannol i'r sefydliadau hynny i'w galluogi i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus lleol a fyddai fel arall yn cael eu darparu'n uniongyrchol gan y Cyngor, a
- mae eiddo buddsoddi yn darparu gwarged ariannol net sy'n cael ei ail-fuddsoddi mewn gwasanaethau cyhoeddus lleol.

Newid yn yr hinsawdd: Mae penderfyniadau buddsoddi'r Cyngor yn ystyried risgiau hinsawdd tymor hir i gefnogi economi carbon isel i'r graddau, os oes buddsoddiad carbon isel cyfwerth ar gael gyda'r un enillion, yna byddai'n well gan y Cyngor y buddsoddiad carbon isel.

Buddsoddiadau penodedig: Mae Canllawiau LIC yn diffinio buddsoddiadau penodedig fel y rheini:

- wedi'i enwi mewn punt sterling,
- i fod i gael ei ad-dalu cyn pen 12 mis ar ôl y trefniant oni bai bod y gwrthbarti yn awdurdod lleol,
- heb ei ddiffinio fel gwariant cyfalaf gan ddeddfwriaeth, a
- buddsoddi gydag un o:
 - Llywodraeth y DU,
 - Awdurdod lleol, cyngor plwyf neu gyngor cymunedol yn y DU, neu
 - Corff neu gynllun buddsoddi o "ansawdd credyd uchel".

Mae'r Cyngor yn diffinio sefydliadau a gwarantau "ansawdd credyd uchel" fel y rhai sydd â statws credyd o A- neu uwch sy'n hanu o'r DU neu wlad dramor sydd â sgôr sofran o AA + neu'n uwch. Ar gyfer cronfeydd marchnad arian a chronfeydd cyfun eraill, diffinnir "ansawdd credyd uchel" fel y rhai sydd â statws credyd o A- neu uwch.

Benthyciadau: Mae Canllawiau LIC yn diffinio benthyciad fel cytundeb ysgrifenedig neu lafar lle mae'r Cyngor yn trosglwyddo arian dros dro i drydydd parti, menter ar y

cyd, is-gwmni neu aelod cyswllt sy'n cytuno ar enillion yn ôl telerau ac amodau derbyn y benthyciad, ac eithrio pan fydd y trydydd parti yn awdurdod lleol arall.

Gall y Cyngor ddangos bod ei amlygiad ariannol i fenthyciadau i fentrau lleol, elusennau lleol, cwmnïau dan berchnogaeth lwyr a mentrau ar y cyd yn gymesur trwy osod y terfynau yn nhabl 3a. Mae'r rhain yn sicrhau nad yw cyfanswm yr amlygiad yn fwy na 20% o gronfeydd wrth gefn y Cyngor y gellir eu defnyddio. Ar hyn o bryd mae llyfr benthyciadau'r Cyngor o fewn y terfynau hunanasesedig hyn.

Tabl 3a: Terfynau Benthyc

Benthyciwr	Terfyn arian
Mentrau lleol ac elusennau lleol	£3m
Cwmnïau dan berchnogaeth lwyr a mentrau ar y cyd	£3m
Benthyciadau ceir a beics i weithwyr	£3m
Buddsoddiadau rheolaeth trysorlys sy'n cwrdd â'r diffiniad o fenthyciad	Diderfyn

Mae'r Cyngor yn defnyddio model 'colled credyd disgwylidig' a ganiateir ar gyfer benthyciadau a symiau derbyniadwy fel y nodir yn Safon Adrodd Ariannol Ryngwladol 9: Offerynnau Ariannol fel y'i mabwysiadwyd gan arferion priodol i fesur risg credyd ei bortffolio benthyciadau. Rhoddir ystyriaeth briodol i reolau cymorth gwladwriaethol a chyfraith cystadleuaeth. Mae gan y Cyngor drefniadau rheoli credyd priodol i adennill ad-daliadau hwyr.

Buddsoddiadau amhenodol: Mae unrhyw fuddsoddiad ariannol nad yw'n cwrdd â'r diffiniad o fuddsoddiad neu fenthyciad penodol yn cael ei ddsbarthu fel un amhenodol. O ystyried y diffiniad eang o fenthyciad, mae'r categori hwn yn berthnasol i unedau mewn cronfeydd cyfun a chyfranddaliadau mewn cwmnïau yn unig. Dangosir cyfyngiadau ar fuddsoddiadau amhenodol yn nhabl 3b; mae'r Cyngor yn cadarnhau bod ei fuddsoddiadau amhenodol cyfredol yn aros o fewn y terfynau hyn.

Tabl 3b: Terfynau buddsoddiadau amhenodol

	Terfyn arian
Unedau mewn cronfeydd cyfun heb statws credyd neu wedi'u graddio islaw A-	£20m
Cyfranddaliadau mewn ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real	£10m
Cyfanswm buddsoddiadau amhenodol	£30m

Buddsoddiadau anariannol: Mae'r categori hwn yn cynnwys asedau anariannol a ddelir yn bennaf neu'n rhannol i gynhyrchu elw, eiddo buddsoddi yn bennaf. Penderfynir ar ddiogelwch trwy gymharu pris prynu pob ased â'i werth teg gan ddefnyddio'r model yn Safon Gyfrifyddu Ryngwladol 40: Eiddo Buddsoddi fel y'i haddaswyd gan arferion

priodol. Ar asesiad ar 31 Mawrth 2024, mae'r Cyngor o'r farn nad yw graddfa ei fuddsoddiadau anariannol yn sylweddol.

Hylifedd: Ar gyfer buddsoddiadau ariannol nad ydynt yn fuddsoddiadau neu fenthyciadau rheoli trysorlys, mae gan y Cyngor weithdrefnau yn eu lle i sicrhau bod y cronfeydd yn cael eu hymrwymo'n ddarbodus am y cyfnod hiraf o amser.

Ymgynghorwyr Buddsoddi: Mae'r Cyngor wedi penodi Arlingclose fel ymgynghorwyr rheolaeth trysorlys ac yn derbyn cyngor penodol ar faterion buddsoddi, dyled a chyllid cyfalaf. Mae ansawdd y gwasanaeth hwn yn cael ei fonitro gan y Pennaeth Cyllid a'r Rheolwr Buddsoddi yn rheolaidd.

Benthyg cyn yr angen: Canllawiau Llywodraeth Cymru yw na ddylai awdurdodau lleol fenthycu mwy na blaen eu hanghenion er mwyn elwa o fuddsoddiad y symiau ychwanegol a fenthycwyd. Mae'r Cyngor, ar ôl ystyried y canllawiau, wedi penderfynu gwyro oddi wrth ddarpariaeth benodol.

Trefniant masnachol: Os bydd trefniant masnachol, mae'r unigolion sy'n gwneud y fargen yn ymwybodol o egwyddorion craidd y fframwaith darbodus a'r drefn reoleiddio y mae'r Cyngor yn gweithredu oddi mewn iddi.

Capasiti, sgiliau a llywodraethu corfforaethol: Gwahoddwyd aelodau etholedig a swyddogion i gyflwyniad gan Arlingclose ym mis Chwefror a Mawrth 2025. Mae'r wybodaeth a'r drafodaeth yn y cyflwyniad yn sicrhau bod gan yr aelodau'r sgiliau a'r wybodaeth briodol i'w galluogi i:

- Wneud penderfyniadau gwybodus ynghylch a ddylid ymrwymo i fuddsoddiad penodol.
- Asesu asesiadau unigol yng nghyd-destun amcanion strategol a phroffil risg y Cyngor.
- Deall sut mae cwantwm y penderfyniadau hyn wedi newid amlygiad risg cyffredinol yr awdurdod lleol.

Mae swyddogion hefyd yn mynychu cyrsiau hyfforddi, seminarau a chynadleddau a ddarperir gan Arlingclose a CIPFA yn rheolaidd. Anogir staff perthnasol hefyd i astudio cymwysterau proffesiynol gan CIPFA, ACA a sefydliadau priodol eraill.

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 Mawrth 2026
TEITL:	CYNLLUN BUSNES PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU
PWRPAS:	I gymeradwyo'r Cynllun Busnes
ARGYMHELLIAD:	CYMERADWYO'R CYNLLUN BUSNES
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Mae Partneriaeth Pensiwn Cymru wedi diweddarau ei Gynllun Busnes ac eisiau derbyn cymeradwyaeth gan y pwyllgorau unigol o fewn y bartneriaeth.

Mae'r Cynllun Busnes wedi cael ei gyflwyno i chi yn flynyddol, ond mae'r cynllun eleni yn gynllun busnes trosiannol ar gyfer blwyddyn gyntaf IM Co pan fydd yn weithredol. Bydd y ddogfen hon yn cael ei monitro, ei hadolygu a'i chytuno yn ffurfiol yn flynyddol.

Cymeradwywyd y Cynllun Busnes gan y Cyd-bwyllgor Llywodraethu ar 10 Mawrth 2026.

2. TREFNIADAU NEWYDD PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU

Yr Awdurdodau Cyfansoddol yw cyfranddalwyr a chleientiaid y Cwmni Rheoli Buddsoddiadau (WPP IM Co), cwmni annibynnol a reoleiddir gan yr Awdurdod Ymddygiad Ariannol (FCA). Mae gan WPP IM Co ei gynllun busnes a'i gyllideb ar wahân (eitem nesaf ar yr agenda hon).

Mae rôl newydd y Bartneriaeth yn cynnwys goruchwyllo WPP IM Co fel cyfranddalwyr a chleientiaid, yn ogystal â pharhau i weithredu agweddau ar y Cytundeb Rhyng-Awdurdod (IAA) diwygiedig a gymeradwywyd gan y Cyngor Llawn ar 5 Mawrth 2026.

3. CYNLLUN BUSNES

Mae cynllun busnes Partneriaeth Pensiwn Cymru yn manylu ar sut mae'r bartneriaeth yn mynd i gyflawni ei nodau. Pwrpas y cynllun busnes yw:

- Esbonio cefndir a strwythur llywodraethu'r PPC
- Amlinellu blaenoriaethau ac amcanion Awdurdodau Cyfansoddol y Bartneriaeth
- Amlinellu'r gyllideb ariannol ar gyfer cyfnod perthnasol y Cynllun Busnes

Darperir gwybodaeth o ran llywodraethu, rheoli risg, amcanion, credoau, polisïau, cynllun gwaith a chyllideb ar gyfer 2026-27.

Mae'r Cynllun Busnes ynghlwm ar gyfer eich adolygiad yn Atodiad 1.

3. ARGYMHELLIAD

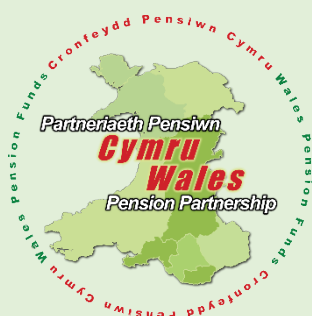
Bod y Cynllun Busnes yn cael ei gymeradwyo.



Partneriaeth Pensiwn Cymru

Cynllun Busnes

2026/27



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ynglŷn â Phartneriaeth Pensiwn Cymru	3
Llywodraethu	4
Rheoli Risg	6
Amcanion	7
Credoau	8
Polisiâu	9
Cynllun Gwaith	10
Cyllideb	11
Manylion Cyswllt	12

Cyflwyniad

Dyma'r cynllun busnes gweithredol blynyddol ar gyfer Awdurdodau Cyfansoddol Partneriaeth Pensiwn Cymru (Y Bartneriaeth). Mae'r Bartneriaeth yn golygu bod yr Awdurdodau Cyfansoddol yng Nghymru yn gweithio ar y cyd, sef yr awdurdodau gweinyddu i bob un o'r Cronfeydd CPLIL yng Nghymru.

Yr Awdurdodau Cyfansoddol yw cyfranddalwyr a chleientiaid y Cwmni Rheoli Buddsoddiadau / Investment Management Company (IM Co) y Bartneriaeth, cwmni annibynnol a reoleiddir gan yr Awdurdod Ymddygiad Ariannol (FCA). Mae gan IM Co ei gynllun busnes a'i gyllideb ei hun, ar wahân. Mae rôl y Bartneriaeth yn cynnwys goruchwyllo IM Co fel cyfranddalwyr a chleientiaid.

Mae hwn yn gynllun busnes trosiannol ar gyfer blwyddyn gyntaf IM Co pan fydd yn weithredol. Bydd y ddogfen hon yn cael ei monitro a'i hadolygu'n ffurfiol a'i chytuno bob blwyddyn. Pwrpas y cynllun busnes yw:

- Esbonio cefndir y Bartneriaeth a'i threfn lywodraethu
- Amlinellu blaenoriaethau ac amcanion Awdurdodau Cyfansoddol y Bartneriaeth
- Amlinellu'r gyllideb ariannol ar gyfer cyfnod perthnasol y Cynllun Busnes

Ynglŷn â Phartneriaeth Pensiwn Cymru

Sefydlwyd y Bartneriaeth yn 2017 fel rhan o fenter pŵlio'r Llywodraeth. Ar y pryd, dewisodd y Bartneriaeth fodel gweithredu a gynlluniwyd i fod yn hyblyg a darparu gwerth am arian, gan benodi Gweithredwr allanol a defnyddio cynghorwyr allanol i ddod â'r arbenigedd gorau i gefnogi rhedeg y Pŵl. Mae'r Bartneriaeth yn gydweithrediad o'r wyth cronfa CPLIL (Awdurdodau Cyfansoddol) sy'n cwmpasu Cymru gyfan gyda hanes hir a phrofedig o weithio ar y cyd, ar ôl nodi yn ei adroddiad yn 2013 "CPLIL Cymru - Gweithio Gyda'n Gilydd" bod dull ar y cyd yn cyflawni arbedion o ran maint, effeithlonrwydd gweithredol a gwell canlyniadau buddsoddi.

Wyth Cronfa CPLIL (Awdurdodau Cyfansoddol) Partneriaeth Pensiwn Cymru yw:

- Cronfa Bensiwn Dyfed (Cyngor Sir Gâr)
- Cronfa Bensiwn Dinas a Sir Abertawe (Cyngor Abertawe)
- Cronfa Bensiwn Caerdydd a Bro Morgannwg (Cyngor Dinas Caerdydd)
- Cronfa Bensiwn Clwyd (Cyngor Sir y Fflint)
- Cronfa Bensiwn Gwynedd (Cyngor Gwynedd)
- Cronfa Bensiwn Powys (Cyngor Sir Powys)
- Cronfa Bensiwn Rhondda Cynon Taf (Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf)
- Cronfa Bensiwn Gwent Fwyaf (Torfaen) (Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen)

O ganlyniad i newidiadau Addas i'r Dyfodol ("Fit for the Future") y Llywodraeth i Gronfa Buddsoddi CPLIL, mae'r Bartneriaeth yn sefydlu Cwmni Rheoli Buddsoddi (IM Co) a reoleiddir gan yr FCA. Mae ffurfio IM Co. yn cyflwyno cyfle unwaith mewn cenhedlaeth i greu Cwmni Buddsoddi CPLIL annibynnol er budd yr holl randdeiliaid. Nid yn unig y gall y Bartneriaeth barhau i fuddsoddi ar gyfer a diogelu pensiynau CPLIL ei aelodau, ond bydd yn cael cyfle i barhau yn ei rôl i fuddsoddi'n lleol ledled Cymru a gweddill y DU, er budd pobl Cymru.

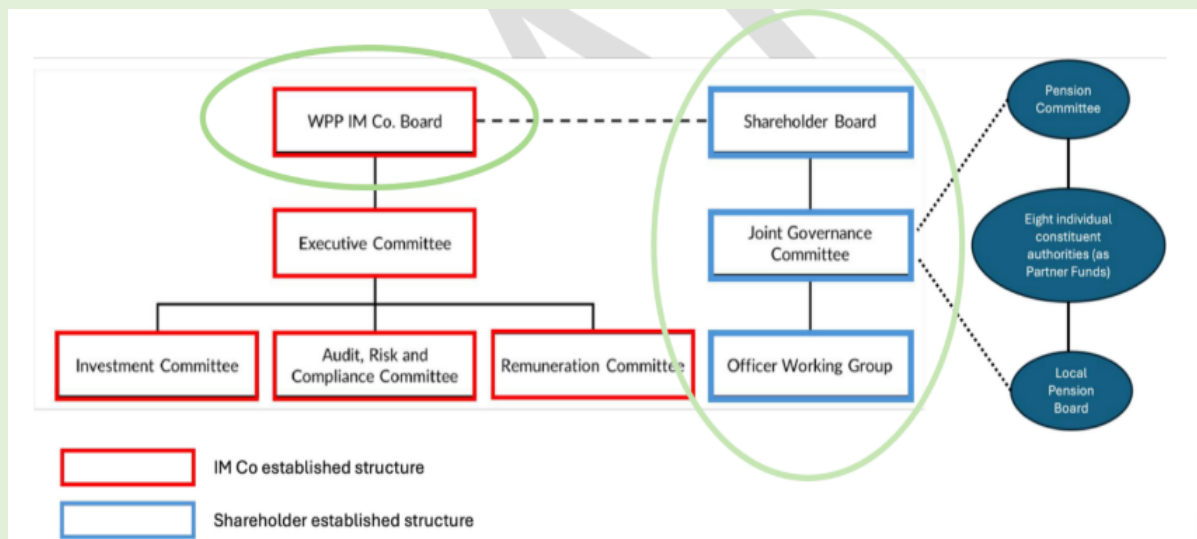
Bydd yr IM Co yn:

- gweithredu pob agwedd ar strategaethau buddsoddi'r Awdurdodau Cyfansoddol (CAs)
- darparu cyngor buddsoddi i'r CAs gan gynnwys dyrannu asedau strategol
- cael rheolaeth unigol i wneud penderfyniadau buddsoddi a gweithredu strategaeth fuddsoddi
- cael contract gyda darparwyr gwasanaethau, gan gynnwys Waystone sy'n darparu gwasanaethau gweithredwyr cronfeydd ar gyfer Cynllun Cytundebol Awdurdodedig y Bartneriaeth (ACS)
- eiddo llwyr i CAs y Bartneriaeth

Llywodraethu

Mae'r Bartneriaeth yn gyfrifol am sicrhau bod ei busnes yn cael ei gynnal yn unol â'r rheoliadau a'r canllawiau. Rhaid sicrhau hefyd fod arian cyhoeddus yn cael ei ddiogelu, ei gyfrif yn briodol a'i ddefnyddio'n economaidd, yn effeithlon ac yn effeithiol i sicrhau gwerth am arian. Rydym hefyd yn ymdrechu i gael gwelliant parhaus ac i gydymffurfio gydag arfer orau'r diwydiant.

Mae'r diagram isod yn dangos strwythur llywodraethu'r Bartneriaeth o 1 Ebrill 2026.2026.



Mae'r Bwrdd Cyfranddalwyr yn bodoli i arfer hawliau'r Awdurdodau Cyfansoddol fel perchnogion yr IM Co (e.e. penodi a dileu uwch Gyfarwyddwyr IM Co, cymeradwyo cyllideb IM Co, cymeradwyo polisi taliadau, ac ati) a bydd yn cynnwys Swyddogion A151 neu uwch swyddogion CPLIL o bob un o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol. Cefnogir y Bwrdd Cyfranddalwyr gan y Cyd-bwyllgor Llywodraethu a'r Gweithgor Swyddogion, sy'n cynnwys aelodau etholedig, cynrychiolwyr aelodau'r cynllun a chynrychiolwyr swyddogion o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol. Bydd yr Awdurdodau Cyfansoddol yn parhau i fod yn rhan o bob agwedd o strwythur llywodraethu'r Bartneriaeth. Bydd dau gynrychiolydd o'r cyfranddalwyr hefyd ar Fwrdd IM Co.

Mae'r Bartneriaeth yn manylu ar sut mae'n ymdrin â phob agwedd o Lywodraethu drwy'r Cytundeb Rhyng-Awdurdod (IAA) sy'n diffinio safonau, rolau a chyfrifoldebau'r Awdurdodau Cyfansoddol, ei Haelodau, Pwyllgorau a'i Swyddogion. Mae'r Cytundeb Rhyng-Awdurdod yn cynnwys Cynllun Dirprwyo sy'n amlinellu'r broses gwneud penderfyniadau sy'n ystyried y ddeddfwriaeth berthnasol.

Mae Cytundeb Cyfranddalwyr a Chytundeb Gwasanaethau Cleientiaid hefyd ar waith. Mae'r Cytundeb Cyfranddalwyr yn manylu ar y berthynas rhwng yr IM Co a'r Awdurdodau Cyfansoddol, fel cyfranddalwyr, ac yn rheoleiddio gweithrediad a rheolaeth y Cwmni. Mae'r Cytundeb Gwasanaeth Cleientiaid yn manylu ar delerau ac amodau gwasanaethau i'w darparu gan yr IM Co ar gyfer yr Awdurdodau Cyfansoddol.

□ Mae'r Bartneriaeth yn credu mewn bod yn agored a thryloyw yn ogystal ag ymgysylltu â'i rhanddeiliaid allweddol yn rheolaidd. Felly, mae'r Bartneriaeth yn sicrhau y gall y cyhoedd weld cyfarfodydd y Cydbwyllgor Llywodraethu drwy we-ddarllediad byw. Mae papurau'r cyfarfodydd ar gael i'r cyhoedd hefyd. Cynhelir cyfarfodydd ymgysylltu â Chadeiryddion Byrddau Pensiwn Lleol yn rheolaidd hefyd fel modd o feithrin ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Dylai personél y Bartneriaeth gael lefel o wybodaeth a dealltwriaeth sy'n sicrhau eu bod yn gallu cyflawni eu dyletswyddau sy'n gysylltiedig â'r Bartneriaeth. Dylai personél y Bartneriaeth hefyd fod yn ymwybodol o fframwaith, credoau, polisïau a phroses gwneud penderfyniadau y Bartneriaeth.

Yr arfer orau yw i staff y Bartneriaeth gael gwybodaeth a dealltwriaeth briodol o:

- y rheoliadau a'r marchnadoedd sy'n gysylltiedig â phensiynau;
- cyd-fuddsoddi Cronfeydd Pensiwn Llywodraeth Leol; a
- cyfleoedd buddsoddi perthnasol.

Bydd anghenion hyfforddi ar lefel leol yn parhau i gael eu datrys gan Awdurdodau Cyfansoddol unigol tra bydd IM Co yn cynnig hyfforddiant sy'n berthnasol i weithgareddau pŵlio y Bartneriaeth.

Rheoli Risg

Mae'r Bartneriaeth yn cydnabod ei bod yn wynebu nifer o risgiau sydd, os na chânt eu rheoli, yn gallu cyfyngu ar allu'r Bartneriaeth i gyflawni ei hamcanion ac i weithredu er budd gorau ei rhanddeiliaid a'i buddiolwyr. Fodd bynnag, mae'r Bartneriaeth hefyd yn deall na ellir lleddfu rhai risgiau'n llwyr ac yn yr achosion hyn mae angen ymdrin â'r risg wrth ei reoli'n weithredol ac yn effeithiol. Bydd gan IM Co gofrestr risg ar wahân a fydd yn cael ei reoli o fewn gweithdrefn llywodraethu'r cwmni a'r fframwaith rheoleiddio y mae'n gweithredu ynddo.

Mae rheoli risg yn elfen hanfodol o ymrwymiad y Bartneriaeth i lywodraethu da, mae'r Bartneriaeth wedi datblygu strategaeth risg gadarn, eang a strwythuredig. Bydd y strategaeth hon yn cael ei gwreiddio yn fframwaith llywodraethu'r Bartneriaeth i sicrhau gwell penderfyniadau, gwell deilliannau i rhanddeiliaid a gwell effeithlonrwydd.

Mae strategaeth risg y Bartneriaeth yn ceisio adnabod a mesur risgiau allweddol a sicrhau bod rheolaethau priodol a gweithdrefnau llywodraethu yn eu lle i reoli'r risgiau hyn. Cred y Bartneriaeth fod natur hylifol i'r risgiau hyn ac y gall difrifoldeb a thebygolrwydd risgiau newid yn sydyn ac yn ddirybudd. I adlewyrchu'r gred hon, mae Polisi Risg y Bartneriaeth wedi cael ei ddatblygu mewn modd lle y gellir rhagweld risgiau ac ymdrin â hwy mewn modd cyflym ac effeithiol i leihau colled neu niwed posib i'r Bartneriaeth a'i rhanddeiliaid.

Cyn gwneud penderfyniadau, mae'n hanfodol fod y Bartneriaeth yn deall y risgiau perthnasol ac yn ystyried sut y gellir rheoli'r risgiau hyn.

□Y risg fwyaf i weithrediad parhaus y Bartneriaeth yw ei gallu i gyflawni ei phrif amcanion. Mae Cynllun Busnes y Bartneriaeth yn fodd ychwanegol i'r Bartneriaeth roi cydnabyddiaeth arbennig i risgiau sy'n peri bygythiad materol i gyflawni ei hamcanion a'r gweithrediadau sydd eu hangen i reoli'r risgiau hyn.

Yn ystod cyfnod y cynllun busnes hwn bydd y Bartneriaeth yn mynd ati i ddatblygu mecanweithiau, fframweithiau a phrosesau ar gyfer rheoli'r risgiau allweddol canlynol:

- Cyflenwi gwasanaeth a pherfformiad IM Co
- Cadernid trefn lywodraethu'r Bartneriaeth
- Risg sy'n gysylltiedig â Buddsoddi Cyfrifol

Mae'r Bartneriaeth yn ymwybodol iawn o'r bygythiadau petai diogelwch seibr yn cael ei dorri a phwysigrwydd diogelwch data. Mae gan Gyngor Sir Gâr, fel Awdurdod Lletya'r Bartneriaeth, fframwaith cadarn ar waith i sicrhau diogelwch ei rwydwaith a'i systemau gwybodaeth. Mae gan y Cyngor hefyd Gynllun Ymateb Digwyddiad Seibr manwl, sy'n amlinellu gweithdrefnau ar gyfer paratoi, nodi, cyfyngu ac ymateb i ddigwyddiadau seibr, sicrhau parhad busnes a chadw tystiolaeth. Mae'r Awdurdodau Cyfansoddol yn cadw'r cyfrifoldeb dros ddata aelodau unigol ar gyfer eu Cronfeydd Pensiwn CPLIL eu hunain.

Amcanion

Mae'r Bartneriaeth yn falch o gynrychioli'r wyth Awdurdod Cyfansoddol ac yn cydnabod ei dyletswydd i sicrhau bod anghenion a gofynion yr holl randdeiliad yn cael eu diwallu. Mae'r Bartneriaeth, trwy ymgynghoriad â'r wyth Awdurdod Cyfansoddol wedi llunio rhestr o brif amcanion a gellid eu crynhoi fel a ganlyn:

- Cydymffurfio â gofynion "Addas ar gyfer y Dyfodol" mewn perthynas â chyfuno buddsoddiad CPLIL mewn ffordd gost-effeithiol a chynaliadwy
- Ymarfer goruchwyliaeth effeithiol ar y cyd o IM Co a'i reolaeth
- Ystyriaeth ar y cyd o "faterion a gedwir yn ôl" gan gynnwys penodiadau uwch, dileu cyfarwyddwyr a chymeradwyaeth flynyddol o gyllideb IM Co i gynorthwyo'r CA's i arfer eu hawliau cymeradwyo unigol
- Ymarfer goruchwyliaeth effeithiol ar y cyd o ddarpariaeth gwasanaeth IM Co i gleientiaid, gan gynnwys perfformiad buddsoddi, costau buddsoddi, gwasanaethau gweithredu effeithiol, ansawdd cyngor a gweithredu polisi RI y Bartneriaeth CA yn effeithiol;
- Ystyried cyfleoedd ar gyfer buddsoddi yng Nghymru a chefnogi cyfleoedd priodol (sy'n cyd-fynd â pholisïau buddsoddi lleol CAs) i'w hystyried gan IM Co;
- Pennu polisi RI cyffredin i'w weithredu gan IM Co; a
- Cyd-fynd â'r arfer orau ym mhob un o'r uchod.

Mae'r wyth Awdurdod Cyfansoddol yn cydnabod fod eu cryfder yn deillio o'r credoau sy'n gyffredin rhyngddynt a'u gallu i gydweithio i gyflawni eu hamcanion cyffredin er lles holl rhanddeiliaid y Bartneriaeth.

Credoau

Mae Credoau'r Bartneriaeth yn adlewyrchu natur gydweithredol a gwerthoedd cyffredin yr Awdurdodau Cyfansoddol, maent fel a ganlyn:

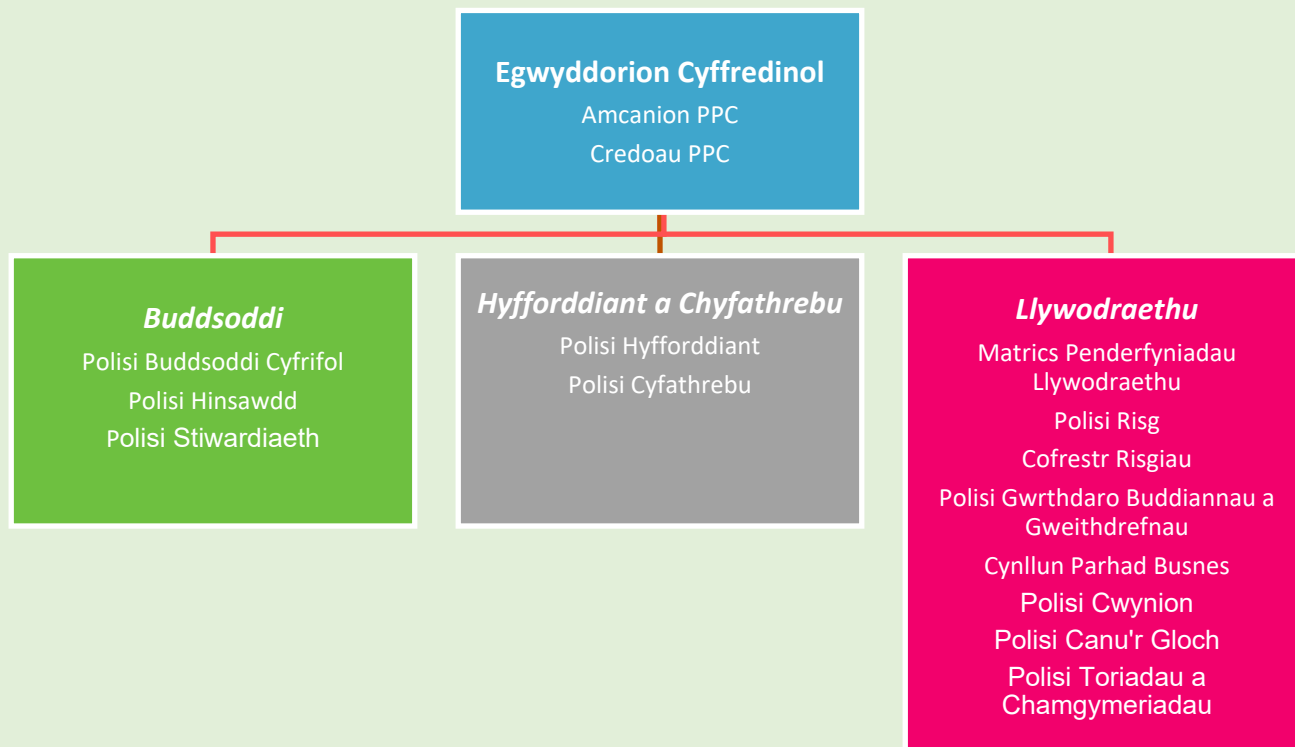
- Cred y Bartneriaeth bod cyfuno buddsoddiadau CPLIL yn darparu manteision o ran maint, cost-ffeithlonrwydd a llywodraethu ar gyfer Cronfeydd CPLIL yng Nghymru a chyfleoedd ar gyfer defnyddio asedau CPLIL er budd cymunedau lleol Cymru.
- Mae'r Bartneriaeth yn credu mai rôl y CAs fel cyfranddalwyr a chleientiaid IM Co y Bartneriaeth yw sicrhau bod gan yr IM Co yr adnoddau priodol gan ddarparu'r gwasanaethau sydd eu hangen i ddiwallu anghenion buddsoddi'r Bartneriaeth fel awdurdodau gweinyddu i'r Cronfeydd CPLIL yng Nghymru ac i ddarparu goruchwyliaeth o IM Co a'i lywodraethu. Dylai llywodraethu da arwain at ganlyniadau uwch i randdeiliaid CPLIL y Bartneriaeth
- Mae cydweithio rhwng yr IM Co a'r Awdurdodau Cyfansoddol, fel cyfranddalwyr a chleientiaid, yn hanfodol i gyflawni amcanion y Bartneriaeth. Gall cydweithredu allanol hefyd fod yn fuddiol wrth sicrhau arbedion cost a chanlyniadau gwell i randdeiliaid
- Dylai Buddsoddi Cyfrifol a strategaethau lliniaru Risg Hinsawdd effeithiol, ochr yn ochr ag ystyried a rheoli tystiolaeth materion Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu ehangach, arwain at ganlyniadau gwell i randdeiliaid y Bartneriaeth
- Mae cyfathrebu mewnol ac allanol effeithiol yn hanfodol i gyflawni amcanion y Bartneriaeth
- Bydd tryloywder ffioedd a chostau yn helpu i wneud penderfyniadau ac yn gwella canlyniadau rhanddeiliaid
- Bydd dysgu, arloesi a datblygiad parhaus yn helpu'r IM Co, y Bartneriaeth a'i Awdurdodau Cyfansoddol i esblygu

Mae credoau'r Bartneriaeth yn sylfaen i'r fframwaith llywodraethu ac maent wedi cael eu defnyddio i dywys pob un o weithgareddau'r Bartneriaeth a'i phenderfyniadau, gan gynnwys ei hamcanion a'i pholisïau.

Polisïau

Cred y Bartneriaeth y dylai llywodraethu da arwain at well deilliannau i randdeiliaid y Bartneriaeth. I gydnabod y gred hon, mae'r Bartneriaeth, mewn ymgynghoriad â'r Awdurdodau Cyfansoddol, wedi datblygu strwythur a fframwaith llywodraethu cadarn a chyfres o bolisïau llywodraethu. Ym mhob achos, mae polisïau a gweithdrefnau'r Bartneriaeth wedi cael eu datblygu i un ai gyfrannu neu ychwanegu at weithdrefnau a pholisïau presennol yr Awdurdodau Cyfansoddol.

Ceir rhestr isod o bolisïau allweddol y Bartneriaeth, ei chofrestrau a'i chynlluniau, a gellir gweld y rhain i gyd ar wefan y Bartneriaeth.



Mae polisïau'r Bartneriaeth yn cael eu hadolygu'n rheolaidd a bydd y Bartneriaeth yn asesu yn barhaus a oes angen unrhyw bolisïau, cofrestrau neu gynlluniau ychwanegol. Yn unol â sefydlu IM Co, bydd yr holl bolisïau hyn yn cael eu hadolygu yn ystod 2026/27. Mae'r polisïau yn chwarae rhan hanfodol yn nhrefniadau llywodraethu'r Bartneriaeth ac maent wedi'u llunio gyda'r unig bwrpas o ddarparu fframwaith wedi'i chodio a fydd yn sicrhau bod y Bartneriaeth yn cyflawni ei hamcanion mewn modd effeithiol a thryloyw.

Cynllun Gwaith

Mae'r tabl isod yn dangos blaenoriaethau ac amcanion allweddol y mae'r Bartneriaeth yn anelu at eu cwblhau dros y flwyddyn ariannol nesaf. Mae'r cynllun gwaith wedi'i rannu'n nifer o adrannau allweddol sydd i gyd yn hanfodol i lwyddiant parhaus y Bartneriaeth.

Gwaith i'w gwblhau
Llywodraethu
Adolygiad blynyddol o bolisïau a chynlluniau'r Bartneriaeth
Adolygiad chwe mis o'r Gofrestr Risg
Adolygiad perfformiad blynyddol o Is-gronfeydd y Bartneriaeth
Ymateb i unrhyw ymgynghoriadau cysylltiedig â chyfuno ac ymgymryd ag unrhyw newidiadau angenrheidiol o ganlyniad i ganlyniadau'r ymgynghoriad
Cymorth a goruchwyliaeth IM Co
Sefydlu cymorth IM Co
IM Co - goruchwyllo, sicrwydd, rheoli risg (KPIs) a meincnodi yn erbyn cymaryddion
Buddsoddi Cyfrifol
Adroddiadau Cod Stiwardiaeth
Adrodd sy'n ymwneud â'r hinsawdd / TCFD
Datblygu, gweithredu ac adrodd parhaus o'r holl weithgareddau stiwardiaeth
Cyfathrebu ac adrodd parhaus o weithgarwch RI i'r holl randdeiliaid
Adrodd parhaus ar fuddsoddi cyfrifol a risg hinsawdd Is-gronfeydd
Ystyriaeth ar y cyd o gyfleoedd y Bartneriaeth yn y DU, yn lleol / effaith
Cyfathrebu, Hyfforddiant a Chyllideb
Llunio Adroddiad Cynnydd Buddsoddi Cyfrifol Blynyddol y Bartneriaeth
Llunio Diweddariad Blynyddol y Bartneriaeth
Llunio Adroddiad Blynyddol y Bartneriaeth
Darparu hyfforddiant ar unrhyw ofynion rheoleiddiol newydd
Llunio Cyllideb / Cynllun Busnes Blynyddol y Bartneriaeth
Ffurflen Flynyddol gyflawn diwedd blwyddyn

Sylwch fod hwn yn gynllun gwaith trosiannol ar gyfer 2026/27, bydd rhai o eitemau'r cynllun gwaith hwn yn symud drosodd i IM Co o 2027/28 ymlaen.🔄

Cyllideb

Mae'r tabl isod yn nodi cyllideb y Bartneriaeth ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf.

	Rhagolygon Alldro	
	2025-26	2026-27
	£'000	£'000
Awdurdod Lletya	194	173
Ymgynghorwyr Allanol	1,162	834
Prosiect yr Wyddfa	2,600	Amh
CYFANSWM i'w ail-godi *	3,956	1,007

**Mae costau i'w hariannu'n gyfartal gan bob un o'r wyth Awdurdod Cyfansoddol y Bartneriaeth a bydd y rhain yn cael eu hail-godi bob blwyddyn.*

Bydd gan IM Co ei gyllideb ei hun, a fydd yn cael ei chymeradwyo gan y cyfranddalwyr, fel mater wedi ei gadw'n ôl.

Mae'r gyllideb hon ar gyfer ochr cleient y Bartneriaeth yn unig.

Manylion Cyswllt

Os oes arnoch angen mwy o wybodaeth am rywbeth yn y cynllun busnes hwn neu rywbeth sy'n gysylltiedig ag ef, mae croeso ichi gysylltu â Phartneriaeth Pensiwn Cymru:

Drwy'r Post - Partneriaeth Pensiwn Cymru

Cyngor Sir Gâr

Adain y Trysorlys a Buddsoddiadau Pensiwn

Neuadd y Sir

Caerfyrddin

SA31 1JP

E-bost - Partneriaethpensiwncymru@sirgar.gov.uk

Rhif ffôn - (01267) 224136

Gallwch weld rhagor o wybodaeth am y Bartneriaeth a'r newyddion diweddaraf ynglŷn â chynnydd drwy fynd i'r wefan a'r dudalen LinkedIn.

Dyma gyfeiriad y wefan:

<https://www.partneriaethpensiwncymru.org/>



CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	16 MAWRTH 2026
TEITL:	CYNLLUN BUSNES CYCHWYNNOL WPP INVESTMENT MANAGEMENT COMPANY LIMITED – BLWYDDYN ARIANNOL 2026/27
PWRPAS:	Cymeradwyo'r Cynllun Busnes
ARGYMHELLIAD:	CYMERADWYO CYNLLUN BUSNES
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

O fewn wythnosau, bydd WPP Investment Management Company Limited (WPP IM Co) yn gyfrifol am gyngor buddsoddi a gweithredu buddsoddi ar draws mwy na £25 biliwn o asedau ar ran wyth LGP Cymru. Y Cynllun Busnes Cychwynnol hwn yw'r cyfrif ffurfiol cyntaf i'r awdurdodau.

Cymeradwywyd y Cynllun Busnes gan y Cyd-bwyllgor Llywodraethu ar 10 Mawrth 2026.

2. CYNLLUN BUSNES

Mae'r cynllun busnes yn manylu ar sut mae'r cwmni yn mynd i gyflawni ei wyth amcan strategol:

1. Dyletswydd ymddiriedolwyr a lles aelodau;
2. Gweithredu buddsoddiad;
3. Cyngor buddsoddi;
4. Buddsoddiad cyfrifol a stiwardiaeth;
5. Buddsoddiad lleol a Chymru;
6. Llywodraethu, atebolrwydd a thryloywder;
7. Cydymffurfiaeth reoleiddiol;
8. Datblygu tîm a gallu.

Mae'n gosod y cynllun o lywodraethu a goruchwyllo, crynodeb ariannol, dull rheoli buddsoddiadau, gweithrediadau a staffio, rheoli risg a chydymffurfiaeth a buddsoddiad cyfrifol.

Mae'r Cynllun Busnes ynghlwm ar gyfer eich adolygiad yn Atodiad 1.

3. ARGYMHELLIAD

Cymeradwyo'r Cynllun Busnes.

WPP Investment Management Company Limited

Initial Business Plan Financial Year 2026/27

Submitted to the Shareholders
February 2026

Executive Summary

WPP Investment Management Company Limited (WPP IM Co) will assume full FCA- authorised responsibility for investment management and advisory services across the combined Welsh LGPS portfolio of more than £25 billion on 31 March 2026. This document is the company's Initial Business Plan for FY2026/27, submitted to shareholders under clause 6.1 of the Shareholders' Agreement. A CEO letter providing the narrative context for shareholders is provided by separate cover.

The company's eight strategic objectives are: fiduciary duty and member welfare; investment implementation; investment advice; responsible investment and stewardship; local and Welsh investment; governance, accountability, and transparency; regulatory compliance; and team and capability development. All elements of this plan are structured around those objectives.

The governance framework is established by three inter-related agreements: the Shareholders' Agreement, which governs the relationship between the company and its shareholders; the Client Services Agreement, which governs the investment management and advisory relationship with each authority as client; and the Inter-Authority Agreement, which governs the relationship between the eight authorities. Day-to-day shareholder oversight is exercised through the Shareholder Board, the Joint Governance Committee, and the Officers Working Group.

The total operating budget for FY2026/27 is £9.0 million, against a Fit for the Future Business Case projection of £7.0 million, a difference of £2.0 million driven principally by staffing. The company goes live with 12 employees and 6 board directors on Day 1, reaching 24 employees by December 2026. Roles anticipated in Years 2 and 3 of the Business Case have been brought forward into Year 1. The full-year staffing run rate of approximately £4.6 million is close to the Business Case's projected endpoint. The revenue model is cost-plus, with fees received quarterly in advance.

The Year 1 investment management approach is focused on the active oversight of mandates inherited from the Partner Funds. The investment framework, which will cover investment beliefs, strategic asset allocation, manager selection principles, and the criteria against which performance will be assessed, will be developed in collaboration with Partner Funds during FY2026/27. Private markets capability is being built as a core part of the Year 1 build-out.

The operations and staffing build is on plan. The Day 1 leadership team is in place. Key executive appointments completing the team across the year include the General Counsel, the Director of Private Markets and Local Investments, and the Director of Operations. Total staffing costs for the year are £4.2 million on a pro-rated basis.

The principal risks for FY2026/27 are: staffing and capability; regulatory; budget and cost management; third-party dependency; operational; governance and conflict; and

operating model. The risk register will be developed into a structured format during the year as the compliance function is established.

The responsible investment programme is overseen by the CIO from Day 1. A common RI policy will be developed in collaboration with Partner Funds during FY2026/27. The company will exercise voting rights across its equity holdings, engage with investee companies on material ESG issues, and apply for UK Stewardship Code signatory status during the year.

1. About WPP Investment Management Company

WPP Investment Management Company Limited is the investment management company for the Wales Pension Partnership, on track for FCA authorisation before 31 March 2026. The company will manage investment assets on behalf of eight Welsh Local Government Pension Scheme administering authorities, with combined assets under management of more than £25 billion.

The company was established in direct response to the Fit for the Future consultation, which requires LGPS funds in England and Wales to pool their assets through FCA-authorised investment management companies and to delegate investment strategy to those companies. WPP IM Co is the vehicle through which the eight Welsh funds meet those requirements.

The company's revenue model is cost-plus: fees are set to cover the full operating cost of the business, received from shareholders quarterly in advance. The company holds no external revenue line. Its financial sustainability depends on operating within agreed budget parameters and on the cost discipline that implies.

From the point of authorisation, WPP IM Co will hold full responsibility for investment advice and investment implementation across the combined portfolio, operating under the FCA's Senior Managers and Certification Regime.

2. Strategic Objectives

The company's strategic objectives are set out below. They are the framework within which this plan operates and the basis against which progress will be reported to shareholders under the Shareholders' Agreement.

- 1. Fiduciary duty and member welfare.** To act at all times in the best interests of LGPS members in Wales, placing fiduciary duty to scheme members at the centre of all investment decisions, governance structures, and operational conduct. Every investment, operational, and governance decision this company makes is made in service of that purpose. Shareholders are the mechanism; members are the purpose.
- 2. Investment implementation.** To effectively implement, in accordance with applicable law, statutory guidance, and relevant advice, the investment strategies (including high-level strategic asset allocation) set by each Partner Fund. The company holds full accountability for investment implementation end-to-end, including where delivery is delegated to external managers. In Year 1, the primary focus is oversight of the mandates inherited from the Partner Funds, establishing the framework and standards against which all implementations will be assessed going forward.
- 3. Investment advice.** To provide investment advice to each Partner Fund, supporting them in setting investment objectives, strategic asset allocation, and responsible investment policies. The advisory relationship with each of the eight Partner Funds is a core function of the company. Year 1 establishes the advisory framework, the governance through which advice is delivered, and the standards to which it will be held.
- 4. Responsible investment and stewardship.** To act as a responsible, long-term investor, exercising active stewardship of the assets under management in a manner consistent with high standards of corporate governance and the company's responsible investment policy. Responsible investment is integrated into the company's approach from Day 1, not treated as a supplementary activity. The company will exercise voting rights across its equity holdings, engage with investee companies on material ESG issues, and develop a comprehensive responsible investment policy in collaboration with Partner Funds during FY2026/27. Section 8 of this plan sets out the responsible investment programme in further detail.
- 5. Local and Welsh investment.** To allocate capital towards investments that deliver measurable economic, social, and environmental outcomes for Wales, in a manner consistent with fiduciary duty and the investment strategies set by each Partner Fund. The company holds a direct mandate from both central and local government to invest in ways that are impactful on the Welsh economy, Welsh society, and Welsh environment. That mandate will be pursued through the investment

framework, through manager mandates, and through the direct investment programme as it develops. It will not be pursued at the expense of fiduciary duty.

- 6. Governance, accountability, and transparency.** To operate in accordance with high standards of accountability, governance, and transparency, including through regular governance reviews, performance and cost reporting, and appropriate representation of shareholders and clients. The governance framework established by the Shareholders' Agreement, the Client Services Agreement, and the Inter-Authority Agreement provides the structure within which the company operates. The company will meet all reporting obligations to shareholders and will be proactive in providing the information that shareholders and clients need to exercise effective oversight.
- 7. Regulatory compliance.** To operate in full compliance with all applicable laws, FCA regulations, and relevant government guidance. Regulatory credibility is the licence to operate. From the point of FCA authorisation, the company will meet all obligations under the Senior Managers and Certification Regime, the Investment Firms Prudential Regime, and all ongoing regulatory reporting requirements.
- 8. Team and capability development.** To attract, develop, and retain a high-performing team with the skills, values, and capabilities required to deliver the company's mission to the highest standard. The company's long-term success depends on the quality of the people who build and run it. Year 1 is the critical year for bringing together the right team. This is a generational opportunity to build an investment manager of genuine quality with a uniquely Welsh purpose, and attracting people who are drawn to that purpose is the filter that matters most.

3. Governance and Oversight

Three inter-related agreements define the governance framework within which WPP IM Co operates, and each serves a distinct purpose. The Shareholders' Agreement (SHA) governs the relationship between the company and the eight authorities in their capacity as co-owners and shareholders of the company: it regulates the company's management and operation, the rights of shareholders, and the matters on which shareholder approval is required. The Client Services Agreement (CSA) governs the relationship between the company and each authority in its capacity as a client of the company, in receipt of investment management and advisory services. The Inter-Authority Agreement (IAA) governs the relationship between the eight authorities themselves. WPP IM Co is not a party to the IAA.

Governance bodies

The practical governance bodies through which the eight authorities exercise collective oversight of the company are established by the IAA. The Shareholder Board is the primary forum for shareholder oversight. The Joint Governance Committee (JGC) monitors the company's performance against agreed KPIs and handles operational matters. The Officers Working Group (OWG) provides officer-level support to both. These bodies operate alongside the SHA's formal shareholder decision-making structures and are the primary interface through which WPP IM Co reports to and engages with its shareholders.

Board composition

The IM Co board comprises eight directors: two executive directors, two shareholder representative non-executive directors, and four independent non-executive directors. An independent non-executive director chairs the board and has no casting vote. This structure meets FCA requirements under SM&CR. The board will establish an Audit, Risk and Compliance Committee and a Remuneration Committee, each chaired by an independent non-executive director. Quorum for board meetings is five directors.

Shareholder reserved matters

The SHA distinguishes between matters the board may decide unilaterally and matters that require shareholder approval. Reserved matters are divided into two categories. Unanimous consent is required for two matters: the winding up of the company and its merger or amalgamation with another entity. Shareholder Supermajority is required for 35 matters, including approval of the Annual Budget, approval of any new Business Plan, and approval of any material amendment to the Business Plan.

A material amendment to the Business Plan is defined in the SHA as any amendment that would, individually or in aggregate with other amendments, result in a 10% or more change in total forecast operating expenditure, capital expenditure, or funding requirements in any Financial Year. In-year, the board is authorised to incur expenditure

of up to 15% above the approved Annual Budget without further shareholder approval. Expenditure beyond that threshold requires a Shareholder Supermajority.

Reporting to shareholders

The SHA requires the company to provide quarterly management accounts within 60 days of the end of each quarter, an annual report on progress against Strategic Objectives, and such other information as shareholders may reasonably require. This Initial Business Plan is produced under clause 6.1 of the SHA, which acknowledges the company's formative stage and does not require the same minimum content as subsequent Business Plans. The five-year Business Plan, due before 1 April 2027, will meet the full requirements of clause 6.2 of the SHA.

Governance independence

The company exercises its investment management responsibilities independently of its shareholders. The governance framework distinguishes clearly between matters that require shareholder input and those that fall properly within the discretion of the IM Co board and executive team. Both sides of that distinction will be respected.

4. Financial Summary

The total budget for FY2026/27 is £9.0 million. This compares with the cost projection in the Business Case of £7.0 million, a difference of £2.0 million. The main driver of that increase is staffing.

The Business Case planned for 16 people from Day 1, with the team expected to grow to around 30 over two to three years. The budget reflects a different recruitment profile: the company goes live with 12 employees on Day 1 and reaches 24 employees by December 2026, with six board directors in place throughout the year. Hires the Business Case planned for Year 2 and Year 3 have been brought forward into Year 1 to ensure the company is properly resourced from the point of authorisation. The effect is that Year 1 staffing costs of £4.2 million on a pro-rated basis already approach the full-team run rate the Business Case projected as its endpoint.

The Business Case also assumed that certain business support functions, including HR, payroll, IT, and property, would be provided by a constituent authority at marginal cost. The budget provides for those functions on a standalone basis, reflecting the company's status as an independent regulated entity. This accounts for approximately £0.4 million of the remaining difference.

The fee for delegated implementation and related services provided by Russell Investments has increased from £1.0 million in the Business Case to £1.275 million, reflecting a more fully defined mandate. Investment advice costs remain in line with the Business Case at £1.5 million, though this figure is subject to confirmation once each Partner Fund's current spend has been assessed.

The company's revenue model is cost-plus: fees are set to recover the full operating cost of the business, received from shareholders quarterly in advance. A full financial model, including multi-year projections and sensitivity analysis, will form part of the Five-Year Business Plan due before 1 April 2027.

Running costs	Estimated costs for 2026/27	Comments
Staffing costs	£4.2m	12 employees on Day 1 with 24 employees in place by December 2026, with six board directors in place throughout the year
Delegated implementation and related services	£1.3m	Middle office and administration services, including rebalancing activity, cash flow management and private markets administration
Investment advice	£1.5m	Based on current spend across partner funds. There will be corresponding savings at partner funds
Business Support	£1.3m	HR, payroll, IT, property etc
Other	£0.7m	Insurance, licenses, fees etc

5. Investment Management Approach

WPP IM Co holds full accountability for investment outcomes across the combined Welsh LGPS portfolio. Where delivery is delegated to external managers, accountability is retained. The company acts as investment manager of record and is responsible for the quality of every decision it takes, including the decision to delegate.

Investment framework

The investment framework is being developed during FY2026/27. It will set out the company's investment beliefs, strategic asset allocation approach, manager selection principles, and the criteria against which performance will be assessed. The framework will be aligned with Fit for the Future requirements and with each Partner Fund's investment strategy statement. It will be developed in collaboration with Partner Funds.

Manager selection and oversight

In Year 1, the company's primary focus is oversight of inherited mandates rather than new manager selection. The investment advisory and implementation mandates transferred from the Partner Funds on Day 1 will continue under active oversight from the outset. The CIO leads the development of the manager oversight framework and is responsible for the standard of oversight applied to all inherited arrangements.

Where mandates come up for review during FY2026/27, selection processes will be rigorous and documented. Performance will be measured against agreed benchmarks. Underperformance will be addressed.

Private markets capability

The Fit for the Future consultation carries a specific expectation that pool companies develop meaningful private markets capability. WPP IM Co is building that capability as a core part of the Year 1 programme. The Director of Private Markets and Local Investments, joining in September 2026, will work closely with the CEO and the CIO to develop the private markets strategy and oversight framework.

Local investment

Each of the eight Partner Funds has its own investment policies, priorities, and views on the allocation of capital towards Welsh economic, social, and environmental outcomes. The company recognises those policies and the central role of each Pension Committee in shaping the investment approach of their own fund. The company holds a mandate from shareholders and from central government to invest in ways that are impactful on Wales. That mandate will be pursued through close collaboration with Partner Funds as the implementation framework is developed, working with each fund to understand its position and build an approach that reflects it. It will not be pursued at the expense of fiduciary duty.

Responsible investment

Responsible investment is integrated into the investment approach from Day 1. ESG factors, including climate risk, will be embedded in the investment framework as it is developed. The company will exercise active stewardship over the assets it manages, including engagement with companies and voting at shareholder meetings. The full RI policy, developed with Partner Funds during FY2026/27, will set the principles and standards that apply across all mandates. Section 8 of this plan sets out the company's responsible investment programme in further detail.

Partner Fund support

The company's obligations to Partner Funds under the Client Services Agreement extend beyond investment management and advice. They include training and development support for Pension Fund Committee members and officers, covering investment strategy, responsible investment, and the governance of delegated investment management. WPP has provided this support to Partner Funds in the past and the company will continue to do so, developing a structured programme in collaboration with Partner Funds during FY2026/27.

6. Operations and Staffing

Recruitment programme

FY2026/27 is a year of operational build. The company enters the year with a substantive leadership team already in place: CEO, CIO, Director of Finance, Director of Risk, Head of People, and Head of Communications are all in post or joining by the end of March 2026. The planned headcount trajectory from that base is: Day 1, 12 employees; end of Q1 (June 2026), approximately 17; end of Q2 (September 2026), approximately 21; end of Q3 (December 2026), 24. These figures refer to employees only and do not include the six board directors in place throughout the year. All target start dates are subject to the outcome of recruitment processes and individual notice periods.

Key appointments completing the executive team and senior staff during the year include the General Counsel (target: June 2026), the Director of Private Markets and Local Investments (target: September 2026), and the Director of Operations (target: September 2026). The Head of Finance and Partner Fund Relations, Head of Investment Strategy and Stewardship, and Chief of Staff all join in April 2026.

The company is building its team with a clear mission filter. This is a generational opportunity: establishing a world-class investment manager with a uniquely Welsh purpose. That is the most powerful recruitment tool available. People who are drawn to that purpose are the right people for this company.

Staffing costs

Total staff costs for FY2026/27 are estimated at £4,179k on a pro-rated basis, reflecting phased hiring across the year. The full-year run rate at planned headcount is approximately £4.6 million. This figure represents the Year 2 baseline against which future budgets will be set.

Operational infrastructure

Operational infrastructure for FY2026/27 covers IT systems, risk and portfolio management platforms, compliance tools, and the office environment. Specialist consultants have been engaged to support the technology build and operational set-up phase. Key platform decisions will be finalised in Q1 and Q2.

Recruitment costs

Recruitment fees for FY2026/27 are estimated at £282k, reflecting the scale of hiring required to bring the team from its Day 1 position to planned headcount across the year.

7. Risk Management and Compliance

Risk management in FY2026/27 is at an early stage of maturity, consistent with the company's formative status. This section sets out the principal risks identified and the company's current mitigations. It is presented as the Initial Risk Register for FY2026/27 and will be developed into a structured register, aligned with the legacy WPP three-monthly review framework, as the compliance function is established during the year.

Principal risks

Staffing and capability risk. The company's ability to execute its strategy depends on completing the executive team and board on the planned timeline. The CIO is in post. Key remaining executive appointments carry delivery risk if delayed: in particular the General Counsel (target: June 2026), the Director of Private Markets and Local Investments (target: September 2026), and the Director of Operations (target: September 2026). Board composition also carries risk: the appointment of independent non-executive directors is critical to establishing the governance framework on the required timeline. **Mitigation:** active recruitment processes underway for all key positions; interim support in place where required; the phased build programme is designed to manage dependency risk.

Regulatory risk. From the point of FCA authorisation, the company must meet all obligations under the Senior Managers and Certification Regime (SM&CR), complete the Internal Capital and Risk Assessment (ICARA) process required of all FCA-regulated investment firms under the Investment Firms Prudential Regime, and meet all ongoing regulatory reporting obligations. Any failure carries material consequences for the licence to operate. **Mitigation:** Director of Risk appointed; regulatory specialist support engaged; compliance monitoring framework in development; ICARA process initiated; FCA authorisation expected before 31 March 2026.

Budget and cost management risk. Year 1 costs include significant inherited elements: the investment advisory and implementation mandates transferred from Partner Funds on Day 1, one-off recruitment fees, and operational set-up. Managing the transition from one-off to recurring cost base, and maintaining discipline on all discretionary items, is a Year 1 management priority. **Mitigation:** Director of Finance appointed; full budget reconciliation underway; one-off costs clearly identified and separated in the Financial Summary; cost discipline maintained across the organisation.

Third-party dependency risk. Russell Investments has a long-standing relationship with the Partner Funds and is a well-established presence in the WPP structure. The investment implementation and middle office mandate with WPP IM Co is, however, a new arrangement: it has been put in place specifically to manage the operational requirements that come with the transition of assets

to the company's management, rather than being a legacy mandate carried over from the previous structure. The company enters a significant operational dependency on this new arrangement from Day 1. Any disruption to it would carry material consequences for investment continuity and operational stability.

Mitigation: close engagement with Russell through the transition planning process; clear contractual and operational frameworks being established ahead of Day 1; transition planning integrated into the operational build programme.

Operational risk. Platform and system selection, vendor management, and the build of operational infrastructure all carry delivery risk in a start-up environment. **Mitigation:** specialist consultants engaged for the technology build; key platform decisions being made in Q1 and Q2 to allow adequate implementation time.

Governance and conflict risk. Managing governance independence while meeting the legitimate expectations of eight institutional shareholders is an ongoing challenge. **Mitigation:** clear framework established by the SHA and CSA; board composition designed to provide independence; escalation routes established for matters where tensions arise.

Operating model risk. The company's operating model reflects the requirements of the Fit for the Future consultation as they are currently understood. Government policy in relation to LGPS pooling continues to develop, and future requirements from central government or other regulatory bodies could materially alter what the company is required to do or how it is required to do it. Any such change would carry implications for budget, regulatory capital, and the delivery timeline set out in this plan. Responding to material operating model change also requires the alignment of eight shareholders through the governance framework established by the Shareholders' Agreement; where change requires collective decision-making, the company's ability to respond within the required timeframe depends on that alignment being in place. **Mitigation:** government policy and regulatory developments are actively monitored; the company engages proactively with shareholders on the implications of any emerging requirements so that alignment can be built ahead of formal decisions being required.

Compliance programme

The compliance monitoring framework for FY2026/27 is in development. It will cover SM&CR obligations, the ICARA process, transaction reporting, and the broader regulatory calendar. Compliance is led by the Director of Risk. The General Counsel, once appointed, will provide legal oversight and support to the compliance function.

Risk management framework and policies

A functioning risk management framework is a prerequisite of FCA authorisation, not a product of it. In parallel with the compliance programme, the company is implementing

the full suite of policies required of a regulated investment firm: conflicts of interest, remuneration, best execution, business continuity, whistleblowing, and data protection, among others. Each is being reviewed, finalised, and embedded during FY2026/27.

The ICARA process, required under IFPR, sits at the centre of the risk framework. It requires the company to identify its material risks, assess the capital and liquid assets needed to manage them, and satisfy itself that its governance is adequate to that task. That work is led by the Director of Risk, with specialist external support engaged where the company's internal capability is still developing.

8. Responsible Investment

Responsible investment is a core component of the company's investment approach; not a supplementary activity. The company holds the credentials appropriate to its stage of development and is building towards a more comprehensive programme as the team is established.

TCFD

The company is aligned with the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Climate-related financial risk is integrated into the investment process, consistent with the obligations on UK pension funds and their managers.

ESG integration

Environmental, social, and governance factors are integrated into the company's investment process, not treated as a separate consideration. The investment framework being developed during FY2026/27 will embed ESG assessment into manager selection, oversight, and portfolio monitoring. The standard will apply to all asset classes and all mandates.

Stewardship and engagement

The Head of Investment Strategy and Stewardship is in post from April 2026 and leads the development of the company's stewardship programme. Each Partner Fund has its own stewardship objectives and responsible investment priorities. The company's role is to implement those objectives in a manner consistent with FCA regulation and best practice, working in collaboration with Partner Funds as the programme develops. That collaborative approach is already in evidence: the Joint Governance Committee is considering an exclusionary framework in early 2026, and WPP IM Co will work with Partner Funds on the implementation approach that follows from it. The company will exercise voting rights across its equity holdings and engage with companies on material ESG issues. Building on the successful signatory status of the Partner Funds, application for UK Stewardship Code signatory status will be made during FY2026/27 once the stewardship framework and engagement programme are established to the required standard.

RI policy

A common RI policy for WPP IM Co implementation will be developed in collaboration with Partner Funds during FY2026/27, as an extension of the work already done by the Wales Pension Partnership in its previous guise. The CSA provides the governance framework for this process. Each Partner Fund's Pension Committee will have the opportunity to input its own responsible investment policies and priorities before a common framework is agreed; the intent is to reflect those individual positions in the policy where they are compatible, rather than to impose a single approach. The policy

will cover investment integration, stewardship, engagement, and the Welsh mandate on local investment and environmental, social, and economic outcomes for Wales.

Welsh investment mandate

The primary obligation of the company is to safeguard the pensions of LGPS members in Wales. Within that obligation, the company carries a genuine mandate from shareholders and from central government to allocate capital towards investments that deliver measurable outcomes for Wales. That mandate will be pursued where it is consistent with fiduciary duty; it will not be pursued at its expense. A local investment programme will be developed in consultation with Partner Funds. Progress will be reported to shareholders as the investment programme develops.

Appendix A: KPI Framework (Initial)

The KPI framework for FY2026/27 will be agreed with the Joint Governance Committee. The framework will cover five areas: investment performance; operational delivery; regulatory compliance; staffing and capability build; and financial management.

KPIs will be set at levels appropriate to the company's stage of development and will be reviewed as the executive team is established and as the five-year Business Plan is developed.

PLACEHOLDER

Full KPI schedule to follow on agreement with the JGC during FY2026/27.

Appendix B: Risk Register (Initial)

The narrative risk register for FY2026/27 is set out in Section 7 of this plan. The principal risks identified are: staffing and capability risk; regulatory risk; budget and cost management risk; third-party dependency risk; operational risk; governance and conflict risk; and operating model risk.

A structured risk register, aligned with the WPP three-monthly review framework and the format expected by the JGC, will be developed during FY2026/27 as the compliance function is established.

PLACEHOLDER

Structured risk register to follow as the compliance framework is developed during FY2026/27.

WPP Investment Management Company Limited

February 2026

To Shareholders

Re: Initial Business Plan FY2026/27

Dear Shareholders,

We are on the threshold of FCA authorisation. Within weeks, WPP Investment Management Company Limited (WPP IM Co) will hold full responsibility for investment advice and investment implementation across more than £25 billion of assets on behalf of the eight Welsh LGPS. This letter, and the Initial Business Plan it accompanies, are our first formal account to you as we cross it.

Our mandate

The primary purpose of this company is to safeguard the pensions of more than 420,000 members of Welsh LGPS funds. That obligation is the standard against which every decision this company makes will be judged. Within those boundaries, the company carries a genuine additional mandate: both central and local government have directed it to allocate an increasing proportion of capital towards investments that deliver measurable outcomes for Wales. We take that mandate seriously and will pursue it where it is consistent with fiduciary duty.

Canada offers the most frequently cited example of a fund management system where both objectives coexist in practice: a pension system that invests meaningfully in its domestic economy while remaining among the most respected in the world. The reason it works is that it has never confused the two, or the order in which they operate. That is the model we intend to follow.

What we have done

I was appointed Chief Executive Officer in September 2025 with a clear remit: deliver the company to FCA authorisation, on time, ready to operate.

The FCA application was submitted in November 2025, on plan, and all required Senior Management Functions have been appointed. In parallel, we have worked with pension committees and officers across all eight constituent authorities to progress the legal framework from term sheets to long-form documents. Office space has been secured in Cardiff. Throughout, day-to-day investment management and fiduciary responsibilities have continued unchanged; there has been no disruption to members or employers.

Since the beginning of January, the focus has narrowed to the transition itself: completing the governance framework, bringing the remaining senior appointments across the line, and preparing to assume responsibility for Partner Fund assets on 31 March.

The financial picture

The Fit for the Future Business Case submitted to the UK Government in February 2025, and the Regulatory Business Plan submitted to the FCA, set out cost projections at a formative stage. The picture has evolved, and I want to be direct about that.

The Business Case planned for 16 people from Day 1, with the team expected to grow to around 30 over two to three years. We go live on 31 March with 12 employees and 6 board directors; by the end of 2026, that number is expected to be 24. Some of those additional roles were not anticipated in the Business Case but have proven necessary to build a functioning regulated institution; others were planned for Year 2 or 3 and have been brought forward. The result is a Year 1 staffing cost that is higher than the Business Case projected for this stage but in line with expectations for years 2-3. The full picture on costs is set out in the Financial Summary.

Investment advice is among the services this company will provide to each of the eight Partner Funds. Before we can commit fully to the scope and cost of that service, we need to understand what each Partner Fund currently spends on it; that is the baseline against which our commitment is calibrated. We are working through that with each authority now.

Those costs will not be carried indefinitely in their current form. As the company's internal advisory capability develops, the cost model will change. A clearer view of the consolidated annual cost picture will follow within 12 months.

What comes next

Preparing for Day 1 has been about one thing: assuming responsibility for Partner Fund assets so that the safeguarding of pensions continues without delay or detriment. That is the non-negotiable condition of a successful transition.

Year 1 is different in character. Once the operational foundation is secure, the focus shifts to building the company that the original Business Case described: a centre of excellence in investment management, with a genuinely Welsh purpose and genuinely global standards. The Five-Year Business Plan, which will be submitted for Shareholder approval before 1 April 2027, will set out that ambition in full. This Initial Business Plan is the starting point.

Yours sincerely,



Rob Lamb

Chief Executive Officer

WPP Investment Management Company Limited

CYFARFOD:	Pwyllgor Pensiynau
DYDDIAD:	16 Mawrth 2026
TEITL:	DIWEDDARIAD HYFFORDDIANT 2025/26 A CHYNLLUN HYFFORDDI 2026/27
PWRPAS:	Derbyn y wybodaeth ddiweddaraf am yr hyfforddiant a gynhaliwyd yn ystod 2025/26 ac i gymeradwyo Cynllun Hyfforddi 2026/27
AWDUR:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. CYFLWYNIAD

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor ar yr hyfforddiant a ddarparwyd yn ystod 2025/26 ac yn ceisio cymeradwyaeth ar gyfer y Cynllun Hyfforddi arfaethedig ar gyfer 2026/27 ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd.

1.2 Mae'r Gronfa yn parhau i weithredu yn unol â'i **Pholisi Gwybodaeth a Sgiliau (2022)**, sy'n nodi'r disgwyliadau a roddir ar aelodau'r Pwyllgor Pensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiwn Lleol ac uwch swyddogion i gynnal lefel briodol o wybodaeth a dealltwriaeth. Mae hyn yn hanfodol i sicrhau gwneud penderfyniadau effeithiol, llywodraethu cadarn a chydymffurfiaeth â gofynion rheoleiddio.

1.3 Mae trefniadau hyfforddi yn cyd-fynd â'r disgwyliadau sy'n deillio o:

- Diwygiadau llywodraethu o dan gynigion **Addas ar gyfer y Dyfodol** y Llywodraeth ar gyfer y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL); a
- Y **Cod Ymarfer Cyffredinol** a gyhoeddwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau (TPR).

Mae'r Cynllun Hyfforddi arfaethedig ar gyfer 2026/27 yn adlewyrchu anghenion hyfforddi lleol, datblygiadau llywodraethu cenedlaethol a'r dirwedd reoleiddio sy'n parhau i esblygu.

2. DIWEDDARIAD HYFFORDDIANT 2025/26

2.1 Mae'r Cynllun Hyfforddi ar gyfer 2025/26 wedi'i gynnwys yn **Atodiad 1**, gyda chynnydd yn erbyn pob sesiwn arfaethedig wedi'i gofnodi. Roedd yr hyfforddiant a gyflwynwyd yn ystod y flwyddyn yn cwmpasu ystod eang o bynciau, gan gynnwys:

- Strategaeth fuddsoddi, datblygiadau'r farchnad a thueddiadau macro economaidd;
- Buddsoddi cyfrifol, stiwardiaeth a risgiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd;
- Egwyddorion prisio actiwaraid, strategaeth ariannu a rheoli risg cyflogwyr;
- Datblygiadau llywodraethu, diweddariadau rheoleiddiol a goblygiadau'r Cod Cyffredinol;
- Gweinyddu pensiwn, ansawdd data, rheolaethau mewnol a seiber ddiogelwch.

2.2 Yn ogystal â sesiynau hyfforddi ffurfiol y Pwyllgor a'r Bwrdd, mynychodd aelodau nifer o gynadleddau, seminarau a gweminarau allanol perthnasol. Rhoddodd y digwyddiadau hyn fewnwelediadau gwerthfawr i ddatblygiadau CPLIL cenedlaethol, pwlio buddsoddiadau, buddsoddi cyfrifol ac arferion gorau llywodraethu.

2.3 Roedd swyddogion wedi'u trefnu i fynychu cwrs Cau Cyfrifon CIPFA. Fodd bynnag, gan nad oedd unrhyw newidiadau sylweddol i ofynion cyfrifyddu CPLIL ar gyfer 2025/26, ni ystyriwyd bod presenoldeb yn angenrheidiol.

2.4 Mae log hyfforddi canolog wedi'i chynnal drwy gydol y flwyddyn. Yn unol â gofynion llywodraethu, bydd hyn yn cael ei adrodd yn **Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon** y Gronfa.

3. ASESIAID GWYBODAETH CENEDLAETHOL CPLIL

3.1 Ni chynhaliwyd **Asesiad Gwybodaeth Cenedlaethol (NKA) CPLIL** yn ystod 2025. O ganlyniad, nid oedd y Gronfa yn gallu meincnodi lefelau gwybodaeth y Pwyllgor a'r Bwrdd yn erbyn awdurdodau gweinyddu eraill yn ystod y flwyddyn.

3.2 Cynhaliwyd yr NKA diweddaraf yn **2024**, gydag aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd yn cymryd rhan ac yn derbyn adroddiadau adborth unigol. Derbyniodd y Gronfa hefyd adroddiad meincnodi cenedlaethol sy'n cymharu canlyniadau ar draws cronfeydd CPLIL sy'n cymryd rhan.

3.3 Mae Hymans Robertson, sy'n cydlynu'r ymarfer cenedlaethol, ar hyn o bryd yn adolygu a diweddarau'r fframwaith NKA. Disgwylir i'r asesiad diwygiedig adlewyrchu gofynion gwybodaeth sy'n esblygu sy'n deillio o:

- Diwygiadau llywodraethu **Addas ar gyfer y Dyfodol** y Llywodraeth;
- Cryfhau disgwyliadau o dan **Gôd Cyffredinol** TPR;
- Datblygiadau mewn pwlio buddsoddiadau, buddsoddi cyfrifol a safonau llywodraethu.

3.4 Unwaith y bydd yr NKA diwygiedig yn cael ei gyhoeddi, mae'r Gronfa yn bwriadu cymryd rhan.

Bydd hyn yn galluogi'r Gronfa i:

- Meincnodi lefelau gwybodaeth yn genedlaethol;
- Nodi anghenion hyfforddi sy'n dod i'r amlwg;
- Llywio iteriadau y Cynllun Hyfforddi a'r Strategaeth Llywodraethu a Hyfforddiant yn y dyfodol.

3.5 Yn absenoldeb meincnod cenedlaethol 2025, mae Cynllun Hyfforddi 2026/27 wedi'i lywio gan:

- Canlyniadau NKA 2024;Adborth aelodau ar flaenoriaethau hyfforddi;
- Llywodraethu parhaus a datblygiadau rheoleiddio;
- Arsyllwadau swyddogion o fylchau gwybodaeth yn ystod trafodaethau'r Pwyllgor a'r Bwrdd.

4. CYD-DESTUN LLYWODRAETHU A RHEOLEIDDIO

4.1 Mae'r diwygiadau Addas ar gyfer y Dyfodol yn cyflwyno gofynion llywodraethu cryfach ar gyfer awdurdodau gweinyddu CPLIL, gan gynnwys:

- Gofyniad i gyhoeddi **Strategaeth Llywodraethu a Hyfforddiant**;
- Alinio disgwyliadau gwybodaeth a sgiliau ar draws Pwyllgorau Pensiwn a Byrddau Pensiwn Lleol;
- Creu rôl yr **Uwch Swyddog CPLIL**;
- Adolygiadau llywodraethu annibynnol gorfodol o leiaf unwaith fesul cylch prisiad.

4.2 Er bod y cyfeiriad teithio trosfwaol yn glir, **nid yw manylion llawn y gofynion llywodraethu o dan Addas ar gyfer y Dyfodol wedi'u cyhoeddi eto.** O ganlyniad, disgwylir y bydd angen adolygu a diweddaru **Polisi Gwybodaeth a Sgiliau** y Gronfa unwaith y bydd y rheoliadau terfynol a'r canllawiau statudol yn cael eu cyhoeddi. Bydd hyn yn sicrhau aliniad parhaus â'r disgwyliadau cenedlaethol a chydymffurfiaeth â'r fframwaith llywodraethu cryfach.

4.3 Mae Cod Cyffredinol **TPR yn ei gwneud yn ofynnol i** gyrff llywodraethu gynnal gwybodaeth a dealltwriaeth briodol, gyda chefnogaeth systemau llywodraethu a rheolaethau mewnol effeithiol. Mae dangos dull strwythuredig a dogfennol o hyfforddiant yn elfen allweddol o gydymffurfio.

4.4 Mae Cynllun Hyfforddi'r Gronfa yn rhan annatod o'i fframwaith llywodraethu a rheoli risg a bydd yn cefnogi'r trawsnewidiad i'r gofynion llywodraethu newydd unwaith y bydd y manylion rheoleiddio terfynol ar gael.

5. CYNLLUN HYFFORDDI 2026/27

5.1 Mae'r Cynllun Hyfforddi arfaethedig ar gyfer 2026/27 wedi'i gynnwys yn **Atodiad 2.**

5.2 Mae'r Cynllun yn adlewyrchu'r bwriad i Bartneriaeth Pensiwn Cymru barhau i fod y prif ddarparwr hyfforddiant i aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Fodd bynnag, oherwydd y newidiadau parhaus o fewn y trefniadau pwlio, nid oes unrhyw sesiynau hyfforddi wedi'u trefnu ar hyn o bryd. Unwaith y bydd y strwythur a'r trefniadau llywodraethu diwygiedig wedi'u cwblhau, rhagwelir y bydd rhaglen o sesiynau yn cael eu trefnu. Y disgwyliad yw y bydd y sesiynau hyn yn cwmpasu'r meysydd allweddol a nodwyd, gan gynnwys:

- Meysydd blaenoriaeth a nodwyd drwy'r broses NKA (gan gynnwys dulliau actiwaraid, gweinyddu pensiwn a marchnadoedd ariannol);
- Pynciau mae aelodau o'r Pwyllgor wedi gofyn amdano e.e. llywodraethu, ESG a materion actiwaraid;
- Diwygiadau llywodraethu sy'n dod i'r amlwg o dan Addas ar gyfer y Dyfodol;
- Datblygiadau parhaus mewn strategaeth fuddsoddi, pwlio a buddsoddi cyfrifol.

5.3 Disgwylir i'r meysydd ffocws allweddol ar gyfer 2026/27 gynnwys:

- Dulliau actiwaraid, rheoli risg cyflogwyr a strategaeth ariannu;
- Gweinyddu pensiwn, ansawdd data a chydymffurfiaeth reoleiddiol;
- Safonau llywodraethu, y Cod Cyffredinol a'r Strategaeth Llywodraethu a Hyfforddiant;
- ESG a datblygiadau buddsoddi cyfrifol;
- Marchnadoedd ariannol, pwlio buddsoddiadau a dyrannu asedau strategol.

Bydd diweddariad yn cael ei roi i'r aelodau unwaith y bydd mwy o fanylion ar gael.

Bydd diweddariad gweinyddu pensiwn yn dod yn eitem fwy rheolaidd ar agendâu'r Pwyllgor. Bydd safonau, arferion a datblygiadau'r farchnad yn parhau i gael eu hymgorffori o fewn adroddiadau'r Panel Buddsoddi.

6. CYNADLEDDAU A DIGWYDDIADAU ALLANOL (2026/27)

6.1 Mae presenoldeb mewn cynadleddau CPLIL perthnasol yn rhan bwysig o ddatblygiad proffesiynol parhaus aelodau. Bydd y Gronfa yn cefnogi presenoldeb hyd at **ddau aelod o'r Pwyllgor fesul cynhadledd**.

6.2 Bydd yn ofynnol i aelodau sy'n mynychu cynadleddau:

- Cwblhau ffurflen adborth strwythuredig;
- Darparu adroddiad llafar i gyfarfod nesaf y Pwyllgor;
- Nodi unrhyw oblygiadau posibl i strategaeth, llywodraethu neu reoli risg y Gronfa.

Bydd presenoldeb yn cael ei gofnodi yn y log hyfforddi canolog a'i adrodd bob chwarter i'r Pwyllgor a'r Bwrdd Pensiwn Lleol.

6.3 Mae'r cynadleddau canlynol wedi'u nodi ar gyfer 2026/27:

- Seminar Buddsoddi LGC, Parc Carden** – 19–20 Mawrth 2026
- Symposiwm Pwlio CPLIL, The Belfry** – 5–6 Mai 2026
- Fforwm Buddsoddi Strategol LAPF, The Grove** – 29–30 Mehefin 2026
- Uwchgynhadledd Buddsoddi LGC** – 10–11 Medi 2026
- Cynhadledd LAPFF** – Rhagfyr 2026 (dyddiadau i'w gadarnhau)
- Cynhadledd Llywodraethu CPLIL, Harrogate** – 28–29 Ionawr 2027

Mae'r digwyddiadau hyn yn darparu sylw i strategaeth fuddsoddi, datblygiadau pwlio, buddsoddi cyfrifol, stiwardiaeth, diwygio llywodraethu a diweddariadau rheoleiddio.

7. GOBLYGIADAU RISG AC ADNODDAU

7.1 Mae cynnal gwybodaeth a dealltwriaeth briodol yn lliniaru'r risg o:

- Penderfyniadau buddsoddi neu ariannu gwael;
- Ymyrraeth reoleiddiol neu ddiffyg cydymffurfio;
- Methiannau llywodraethu;
- Niwed i enw da.

7.2 Mae costau hyfforddi a chynadleddau yn cael eu talu gan y **Gronfa Bensiwn** ac nid ydynt yn effeithio ar Gronfa Gyffredinol y Cyngor.

8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor:

- Nodi'r hyfforddiant a gynhaliwyd yn ystod 2025/26;
- Nodi'r absenoldeb yr Aseiad Gwybodaeth Cenedlaethol 2025 a'r adolygiad arfaethedig o'r fframwaith;

- Cymeradwyo Cynllun Hyfforddi 2026/27 fel y nodir yn Atodiad 2.



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Diweddariad ar Gynllun Hyfforddi 2025/26

Roedd Cynllun Hyfforddi 2025/26 yn cynnwys rhaglen strwythuredig o sesiynau sy'n cwmpasu materion actiwaraid, llywodraethu, buddsoddi cyfrifol a datblygiadau cyfuno. Cynhaliwyd y sesiynau hyfforddi canlynol yn ystod y flwyddyn:

Hyfforddiant a ddarparwyd yn 2025/26

Pwnc	Dyddiad	Yn berthnasol i	Darparwr
Dulliau a Rhagdybiaethau Actiwaraid	Mawrth 2025	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Hymans Robertson
Sero Net – Gweithdy Dilynol	Haf 2025	Swyddogion ac Aelodau Pwyllgor	Hymans Robertson
Gwybodaeth am Gynnyrch Marchnadoedd Preifat	Ch1	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Buddsoddiadau Lleol / Effaith o fewn Dosbarthiadau Asedau Marchnadoedd Preifat	Ch1	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Pleidleisio ac Ymgysylltu	Ch2	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Cod Stiwardiaeth a Gofynion Adrodd	Ch2	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Buddsoddi Cyfrifol	Ch3	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Bioamrywiaeth a Chyfalaf Naturiol	Ch3	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Senarios Hinsawdd a Dyletswydd Fiduciary	Ch3	Swyddogion, Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru

Hyfforddiant Partneriaeth Pensiwn Cymru Chwarter 4

Dylid nodi na chynhaliwyd unrhyw sesiynau hyfforddi Partneriaeth Pensiwn Cymru (WPP) yn ystod Ch4 (Ionawr–Mawrth 2026). Roedd hyn oherwydd y datblygiadau sylweddol a'r newidiadau strwythurol sy'n effeithio ar drefniadau cyfuno a diwygiadau llywodraethu LGPS ehangach ar hyn o bryd.

Disgwylir i sesiynau hyfforddi WPP pellach ailddechrau unwaith y bydd y prosesau pontio ac ymgynghori presennol wedi mynd rhagddo, a bydd y rhain yn cael eu hymgorffori yng Nghynllun Hyfforddi 2026/27 fel y bo'n briodol.

Presenoldeb mewn Cynhadledd 2025/26

Yn ogystal â sesiynau hyfforddi ffurfiol, mynychwyd nifer o gynadleddau a seminarau allanol gan aelodau'r Pwyllgor a swyddogion yn ystod y flwyddyn. Mae'r digwyddiadau hyn yn rhan bwysig o ddatblygiad proffesiynol parhaus aelodau ac yn rhoi mewnwelediad i ddatblygiadau buddsoddi, llywodraethu a rheoleiddio sy'n dod i'r amlwg.

Roedd y cynadleddau a fynychwyd yn cynnwys:

- **Seminar Buddsoddi LGC**
- **Fforwm Buddsoddi Strategol LAPF**
- **Symposiwm Pwlio DG Publishing**
- **Uwchgynhadledd Buddsoddi LGC**
- **Cynhadledd Llywodraethu LGPS yr LGA**

Safle Cyffredinol

Ar y cyfan, mae cynnydd da wedi'i wneud o ran cyflawni Cynllun Hyfforddi 2025/26. Mae'r sesiynau a gyflwynwyd wedi cefnogi:

- Mwy o ddealltwriaeth o ragdybiaethau actiwaraid cyn trafodaethau ariannu;
- Datblygu gwybodaeth fuddsoddi cyfrifol, gan gynnwys gofynion sero net a stiwardiaeth;
- Gwell ymwybyddiaeth llywodraethu yng ngoleuni disgwyliadau rheoleiddiol LGPS sy'n esblygu;
- Gwell dealltwriaeth o farchnadoedd preifat a datblygiadau cyfuno.

Mae presenoldeb hyfforddiant wedi'i gofnodi yng nghofnod hyfforddi canolog y Gronfa a bydd yn cael ei adrodd yn yr Adroddiad Blynyddol.



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

CYNLLUN HYFFORDDI'R PWYLLGOR PENSIYNAU 2026/27

1. Pwrpas y Cynllun Hyfforddi

Mae'r Cynllun Hyfforddi hwn yn nodi'r fframwaith ar gyfer sicrhau bod aelodau'r Pwyllgor Pensiynau yn cadw gwybodaeth a dealltwriaeth briodol i gyflawni eu cyfrifoldebau statudol ac ymddiriedolwyr o dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (LGPS).

Mae'r Cynllun yn cefnogi cydymffurfiaeth â:

- Diwygiadau llywodraethu LGPS *Fit for the Future* y Llywodraeth;
- Y Cod Ymarfer Cyffredinol a gyhoeddwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau;
- Polisi Gwybodaeth a Sgiliau'r Gronfa (2022).

2. Amcanion Hyfforddi

Amcanion y Cynllun hwn yw:

- Sicrhau bod aelodau'r Pwyllgor yn dangos gwybodaeth a dealltwriaeth briodol o reoliadau a gofynion llywodraethu LGPS.
- Cefnogi craffu effeithiol ar benderfyniadau buddsoddi, cyllid a gweinyddu.
- Mynd i'r afael â bylchau gwybodaeth a nodwyd trwy asesiadau cenedlaethol, hunanwerthuso neu adolygiadau llywodraethu.
- Hyrwyddo datblygiad proffesiynol parhaus (DPP).
- Cadw cofnodion hyfforddi clir at ddibenion adrodd a llywodraethu.

3. Meysydd Gwybodaeth Graidd

Bydd hyfforddiant yn cael ei strwythuro o amgylch y meysydd allweddol canlynol:

Llywodraethu a Fframwaith Rheoleiddio

- Rheoliadau LGPS a chanllawiau statudol
- Rolau a chyfrifoldebau'r Pwyllgor a'r Bwrdd
- Gofynion Cod Cyffredinol
- Gwrthdaro buddiannau
- Rheoli risg a rheolaethau mewnol

Materion Ariannu ac Actiwaraid

- Datganiad Strategaeth Ariannu
- Methodoleg prisio actiwaraid
- Cyfamod cyflogwr
- Strategaethau adfer diffyg

Buddsoddiad

- Datganiad Strategaeth Fuddsoddi
- Dyrannu ac arallgyfeirio asedau
- Marchnadoedd ariannol a rhagolygon economaidd
- Trefniadau cyfuno
- Monitro perfformiad

Buddsoddi Cyfrifol

- Integreiddio ESG
- Risg hinsawdd
- Stiwardiaeth a phleidleisio
- Gofynion adrodd

Gweinyddiaeth

- Prosesau gweinyddu pensiynau
- Datblygiadau meddyginiaeth McCloud
- Datrys anghydfodau mewnol
- Ansawdd data a seiber ddiogelwch

4. Hyfforddiant Craidd wedi'i Gynllunio 2026/27

Rydym yn bwriadu i Bartneriaeth Pensiwn Cymru barhau i fod yn brif ddarparwr hyfforddiant i aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Fodd bynnag, oherwydd y newidiadau parhaus o fewn y trefniadau pwlio, nid oes unrhyw sesiynau hyfforddi wedi'u trefnu ar hyn o bryd. Unwaith y bydd y strwythur a'r trefniadau llywodraethu diwygiedig wedi'u cwblhau, rhagwelir y bydd rhaglen o sesiynau yn cael ei threfnu. Y disgwyliad yw y bydd y sesiynau hyn yn cwmpasu'r meysydd allweddol a nodwyd uchod.

Bydd diweddariad yn cael ei rannu ag aelodau unwaith y bydd sesiynau wedi'u trefnu.

Chwarter	Pwnc	Cyflwynwyd gan	Statws
C1	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C1	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C2	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C2	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C3	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C3	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C4	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau
C4	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau

5. Cynadleddau 2026/27

Bydd presenoldeb fel arfer yn cael ei gefnogi ar gyfer **hyd at ddau aelod o'r Pwyllgor fesul digwyddiad**. Bydd yn ofynnol i aelodau sy'n mynychu lenwi ffurflen adborth ac adrodd yn ôl i gyfarfod nesaf y Pwyllgor.

Digwyddiadau wedi'u Cadarnhau / Hysbys

- **Seminar Buddsoddi LGC** – Mawrth 2026

- **Symposiwm Cronni LGPS** – Mai 2026
- **Fforwm Buddsoddi Strategol LAPF** – Mehefin 2026
- **Uwchgynhadledd Buddsoddi LGC** – Medi 2026
- **Cynhadledd LAPFF** – Rhagfyr 2026
- **Cynhadledd Llywodraethu LGPS** – Ionawr 2027

6. Cyrsiau Hyfforddi sydd ar ddod

Cymdeithas Llywodraeth Leol: Hanfodion – Cymru a Lloegr

Mae Fundamentals yn gwrs hyfforddi tri diwrnod pwrpasol wedi'i anelu at gynghorwyr ac eraill sy'n mynychu pwyllgorau/paneli pensiwn a byrddau pensiwn lleol. Mae gan bob diwrnod thema wahanol ac mae'n cynnwys sesiynau a gyflwynir gan arbenigwyr yn eu maes.

Mae'r cwrs hwn yn hanfodol i bob aelod newydd o'r Pwyllgor. Mae'r dyddiadau ar gyfer sesiynau 2026 fel a ganlyn:

Diwrnod	Dyddiad	Lleoliad neu ar-lein	Uchafswm niferoedd
Diwrnod 1	7 Hydref	Llundain	40
Diwrnod 1	21 & 28 Hydref	Ar-lein	Dim terfyn
Diwrnod 2	5 Tachwedd	Llundain	40
Diwrnod 2	20 & 27 Tachwedd	Ar-lein	Dim terfyn
Diwrnod 3	3 Rhagfyr	Llundain	40
Diwrnod 3	9 & 16 Rhagfyr	Ar-lein	Dim terfyn

7. Cyfleoedd Hyfforddi Eraill sydd ar Gael

Anogir aelodau'r pwyllgor i fanteisio ar gyfleoedd dysgu ychwanegol, gan gynnwys:

Dysgu Ar-lein

- Modiwlau Pecyn Cymorth Gwasanaeth Cyhoeddus drwy'r Rheoleiddiwr Pensiynau
- Gweminarau a gynhelir gan gynghorwyr buddsoddi a phartneriaid cyfuno

Dysgu Hunangyfeiriedig

- Adolygu adroddiadau'r Pwyllgor ymlaen llaw gyda chwestiynau dilynol
- Darllen nodiadau briffio actiwaraid a buddsoddi
- Adolygu Adroddiadau Blynnyddol cronfeydd LGPS eraill

Sesiynau Briffio Anffurfiol

Gellir trefnu sesiynau briffio byr cyn cyfarfod ar gais ar gyfer pynciau cymhleth.

8. Hyfforddiant ar gyfer Aelodau Newydd

Bydd aelodau newydd o'r Pwyllgor yn derbyn:

- Sesiwn drosolwg rhagarweiniol LGPS
- Briffio cyfrifoldebau llywodraethu
- Sesiwn hanfodion buddsoddi
- Dogfennau polisi allweddol (ISS, FSS, Polisi Llywodraethu, Cofrestr Risg)
- Gwahoddiad i fynychu sesiynau Hanfodion LGA (fel yr amlinellir yn adran 6)

9. Disgwyliadau Hyfforddi

- Disgwylir i'r aelodau fynychu sesiynau chwarterol craidd.
- Rhaid i fynychwyr y gynhadledd adrodd yn ôl i'r Pwyllgor.
- Anogir cwblhau modiwlau ar-lein perthnasol.
- Bydd presenoldeb hyfforddiant yn cael ei gofnodi'n ganolog.

10. Monitro ac Adrodd

- Bydd log hyfforddi canolog yn cael ei gadw.
- Bydd diweddariadau chwarterol yn cael eu hadrodd i'r Pwyllgor.
- Bydd gweithgareddau hyfforddi blynyddol yn cael eu cynnwys yn Adroddiad Blynyddol y Gronfa.
- Bydd ymarferion Asesu Gwybodaeth Cenedlaethol yn y dyfodol (pan fyddant yn cael eu hail-lansio) yn llywio cynlluniau hyfforddi dilynol.

11. Adolygiad

Bydd y Cynllun Hyfforddi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol a'i ddiweddarau i adlewyrchu:

- Datblygiadau rheoleiddiol
- Canlyniadau adolygiad llywodraethu
- Canlyniadau asesu gwybodaeth
- Risgiau buddsoddi sy'n dod i'r amlwg

Cyfarfod:	Pwyllgor Pensiynau
Dyddiad:	16/03/2026
Teitl:	ADRODDIAD PRISIAD Y GRONFA BENSIWN
Awdur:	Meirion Jones – Rheolwr Pensiynau
Argymhelliad:	Er gwybodaeth yn unig

1. Cyflwyniad

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi bod yn gweithio'n agos gyda'n actiwari, Hymans Robertson, ar brisiad tair blynedd y Gronfa Bensiwn. Mae'r gwaith hwn bellach wedi'i gwblhau, ac mae'r adroddiad hwn yn darparu crynodeb o ganlyniadau a chanlyniadau allweddol y prisiad.

Mae'r Adroddiad Prisiad llawn a'r Dystysgrif Ardrethi ac Addasiadau wedi'u cynnwys yn Atodiad A.

1. Pwrpas y Prisiad

Mae'r prisiad actiwaraid tair blynedd yn bodloni **Rheoliad 62 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013**. Ei brif bwrpas yw sicrhau bod gan y Gronfa strategaeth ariannu gadarn i fodloni ei rhwymedigaethau buddion hirdymor wrth osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr ar gyfer y cyfnod rhwng **1 Ebrill 2026 a 31 Mawrth 2029**.

2. Sefyllfa Ariannu'r Gronfa Gyfan

Mae iechyd ariannol y Gronfa wedi gwella'n sylweddol ers y prisiad diwethaf yn 2022:

- **Asedau:** Wedi cynyddu i **£3,232 miliwn** (o £2,776 miliwn yn 2022).
- **Rhwymedigaethau:** Gostyngwyd i **£1,946 miliwn** (o £2,308 miliwn yn 2022).
- **Gwarged:** Mae gan y Gronfa warged o **£1,286 miliwn erbyn hyn**.
- **Lefel Ariannu:** Gwella i **166%**, i fyny o 120% yn 2022.

I'w cymharu â chronfeydd CPLIL eraill, **lefel cyllido SAB** (wedi'i gyfrifo ar set gyson o ragdybiaethau safonol) yw **134%**.

3. Cyfraddau Cyfraniadau Cyflogwr

Ar gyfartaledd, mae cyfanswm cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr wedi gostwng, wedi'i yrru'n bennaf gan **enillion buddsoddi tybiedig uwch yn y dyfodol**.

- **Cyfradd Gynradd:** Gostyngwyd i **16.2% o'r cyflog** (o'i gymharu â 21.8% yn 2022). Mae hyn yn cynnwys lwfans o 0.6% ar gyfer treuliau gweinyddu a llywodraethu.
- **Cyfradd Eilaidd:** Mae addasiadau wedi'u gosod ar gyfer y tair blynedd nesaf ar - **0.3%** ar gyfer 2026/27 trwy 2028/29.
- **Sefydlogi:** Er mwyn cefnogi fforddiadwyedd, mae'r Gronfa wedi caniatáu **gostyngiad un tro o 3%** mewn cyfraniadau ar unwaith i rai cyflogwyr, tra'n

cynnal mecanwaith sefydlogrwydd hirdymor sy'n cyfyngu newidiadau blynyddol i +/- 1% o'r cyflog.

4. Prif Ysgogwyr a Rhagdybiaethau

Mae'r gwelliant yn y sefyllfa ariannu yn bennaf oherwydd **disgwyliadau yn y dyfodol ynghylch rhagolygon buddsoddi** (+£672m) a **rhagolygon chwyddiant** (+£208m).

- **Cyfradd Disgownt:** Wedi'i osod ar **5.9% y flwyddyn**, sy'n cynrychioli **tebygolrwydd o 80% o lwyddiant**.
- **Doethineb:** Er bod enillion tybiedig yn uwch, mae'r Gronfa wedi cynyddu lefel **doethineb** yn ei strategaeth i glustogi yn erbyn tensiynau geopolitical parhaus ac anwadalrwydd y farchnad.
- **Aelodaeth:** Ym mis Mawrth 2025, mae gan y Gronfa **19,082 o aelodau actif**, **21,172 o aelodau gohiriedig**, a **13,222 o bensiynwyr**.

5. Risgiau a Sensitifrwydd

Mae'r strategaeth ariannu yn parhau i fod yn sensitif i wahanol risgiau:

- **Enillion Buddsoddi:** Byddai enillion tebygolrwydd "amcangyfrif gorau" o 50% yn arwain at lefel ariannu o 239%.
- **Hir hoedledd:** Disgwyliad oes cyfartalog yw **20.8 mlynedd** ar gyfer pensiynwyr gwrywaidd a **23.7 mlynedd** ar gyfer pensiynwyr benywaidd. Os bydd marwolaethau yn gwella'n gyflymach na'r 1.5% tybiedig y flwyddyn, byddai'r gwarged yn gostwng.
- **Newid yn yr Hinsawdd:** Mae dadansoddiad senario yn dangos, er bod y strategaeth ariannu yn wydn dros 20 mlynedd, gallai llwybrau eithafol "Trychineb Hinsawdd" beri risg i lawr i'r tebygolrwydd o lwyddiant.
- **Rheoleiddio:** Mae lwfans o **£1 miliwn** wedi'i gynnwys ar gyfer yr amcangyfrif o gost **cywiro gwahaniaethu McCloud**.

6. Bwlch Pensiwn rhwng y Rhywiau (GPG)

Gofyniad newydd ar gyfer Prisiad 2025 yw'r gofyniad i adrodd ar y Bwlch Pensiwn rhwng y Rhywiau (GPG).

Mae'r Gronfa yn adrodd gwahaniaeth nodedig mewn gwerthoedd pensiwn rhwng rhywiau:

- **Aelodau Actif:** Y GPG cyffredinol yw **30%**. Cyfanswm y pensiwn cymedrig yw **£6,927 i ddynion** a **£4,838 i ferched**.
- **Pensiynwyr:** Mae'r GPG yn uwch ar **52%**. Mae pensiynwyr gwrywaidd yn derbyn pensiwn blynyddol cymedrig o **£9,791**, o'i gymharu â **£4,668 i ferched**.
- **Gyrwyr:** Mae'r bwlch yn cael ei ddylanwadu'n fawr gan y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sef **25%** ar gyfer cyflog gwirioneddol ymhlith aelodau gweithredol, sy'n adlewyrchu gwahanol batrymau gwaith fel gwasanaeth rhan-amser.

7. Llywodraethu a'r Camau Nesaf

Adolygwyd y rhagdybiaethau a ddefnyddiwyd yn y prisiad hwn ym mis Ionawr 2025 a chytunwyd arnynt yn ffurfiol gan y Pwyllgor Pensiynau ym **mis Mawrth 2025**. Mae'r

Datganiad Strategaeth Ariannu terfynol yn cael ei gyflwyno i chi yn y cyfarfod heddiw, yn dilyn ymgynghoriadau â chyflogwyr. Mae'r prisiad ffurfiol nesaf wedi'i drefnu ar gyfer **31 Mawrth 2028**.

Gwynedd Pension Fund

Report on the actuarial valuation as at 31 March 2025

March 2026

Richard Warden FFA C.Act

Allan Woodhouse FFA C.Act

Fellows of the Institute and Faculty of Actuaries
For and on behalf of Hymans Robertson LLP

Contents

Gwynedd Pension Fund	Page
1. Executive summary	4
2. Valuation approach	6
3. Valuation results	9
4. Risks and sensitivities	13
5. Final comments	17
Appendices	
Appendix 1: Data	
Appendix 2: Assumptions	
Appendix 3: Governance audit trail	
Appendix 4: Climate change scenario analysis	
Appendix 5: Section 13 dashboard	
Appendix 6: Reliances and limitations	
Appendix 7: Glossary	
Appendix 8: Rates and Adjustments Certificate	
Appendix 9: Gender pension gap	

Tud. 189

Executive summary



1. Executive summary

We have been commissioned by Cyngor Gwynedd (“the Administering Authority”) to carry out a valuation of the Gwynedd Pension Fund (“the Fund”) as at 31 March 2025. This fulfils Regulation 62 of the Local Government Pension Scheme Regulations 2013. This report is a summary of the valuation.

Contribution rates

The contribution rates for individual employers set at the 31 March 2025 valuation can be found in the Rates and Adjustments Certificate. Table 1 shows the combined individual employer rates, compared to the last valuation in 2022.

	31 March 2025		31 March 2022	
Primary rate	16.2% of pay		21.8% of pay	
	2026/27	-0.3%	2023/24	-2.7%
Secondary rate	2027/28	-0.3%	2024/25	-2.7%
	2028/29	-0.3%	2025/26	-2.7%

Table 1: Combined employer contribution rates compared with previous valuation

On average, contribution rates have reduced due to higher assumed future returns at 2025, reducing the estimated cost of funding future benefit payments.

Funding position

At 31 March 2025, the funding position based on the Fund’s assumptions has improved from the last valuation at 31 March 2022. Table 2 shows the reported funding position, compared to the last valuation in 2022.

Valuation Date	31 March 2025	31 March 2022
Assets (£m)	3,232	2,776
Liabilities (£m)	1,946	2,308
Surplus / (Deficit) (£m)	1,286	468
Funding Level	166%	120%

Table 2: Reported funding position compared with previous valuation

Similar to contribution rates, the improvement in funding level is primarily due to higher assumed future investment returns at 2025.

Comparison with other LGPS funds

The funding position and contribution rates are based on assumptions about future factors such as investment returns, inflation and life expectancy. As these are uncertain, different assumptions are used by each LGPS fund to reflect their own views, circumstances and strategic objectives. These differences (amongst other factors, including crucially the previous funding level and employer affordability and long-term contribution stability) will lead to differences in funding positions and contribution rates across the LGPS. To support comparison, LGPS funds are required to report a funding position on a consistent set of assumptions (called the “SAB funding level”). The Fund’s SAB funding level at 31 March 2025 is 134%. **SAB assumptions are to allow comparison only and are not intended to be appropriate for funding or setting contribution rates. As such, this result has no impact on the Fund’s funding strategy or employer contribution rates.**

Tud. 191

Valuation approach



2. Valuation approach

2.1 Valuation purpose

The triennial actuarial valuation is an important part of the Fund's risk management framework. Its main purpose is to ensure the Fund continues to have a funding strategy that is likely to achieve the objectives set out in the Funding Strategy Statement.

This report contains the valuation's two key outcomes:

- Employer contribution rates for the period 1 April 2026 to 31 March 2029
- The funding position of the whole Fund at 31 March 2025.

Further information on the process, methodology and strategy has been communicated to relevant stakeholders throughout the valuation. There is also further information publicly available in the Funding Strategy Statement and [Hymans Robertson's LGPS 2025 valuation toolkit](#).

2.2 Setting employer contribution rates

Employer contributions need to be set at a level which ensures the Fund has a reasonable likelihood of having enough money to pay members' benefits. Identifying the amount of benefits that may be paid is complex, as benefits earned today may not be paid until 50+ years has passed. Over that period, there is significant uncertainty over factors which affect the cost of benefits e.g. inflation and investment returns. These uncertainties are considered within the risk-based approach to setting employer contribution rates. This approach is built around three key funding decisions.

Key funding decisions

- **Decision 1:** What is the target funding level (how much money the Fund aims to hold) and funding basis (the set of actuarial assumptions used to value the past and future liabilities)?
- **Decision 2:** What is the funding time horizon (the time given to employers to meet the target funding level)?
- **Decision 3:** What is the likelihood of success (how likely it is that employers will meet the target funding level at the end of the funding time horizon)?

The funding decisions will vary between employers within the Fund and are documented in the Funding Strategy Statement.

Risk-based approach

Asset-liability modelling is used to project each employer's assets and benefit payments into the future under 5,000 different economic simulations. The resulting 5,000 projections of the employer's assets and benefits are used to quantify the likelihood of success.

The simulations are generated using Hymans Robertson's Economic Scenario Service (ESS). Further information on this can be found in [Appendix 2](#).

Contribution rates are then set for each employer which achieve each employer's minimum likelihood of meeting their target funding level on their funding basis at the end of their funding time horizon.

2.3 Measuring the past service funding position

The funding position is measured as at the valuation date. While it is limited in providing insight into the future health of the Fund, it is a useful high-level summary statistic. A market-related approach is taken to calculate both the assets and the liabilities to ensure they are consistent with one another:

- The market value of the Fund's assets at the valuation date has been used.
- The liabilities have been valued using assumptions based on market indicators at the valuation date (these are detailed in [Appendix 2](#)).

Calculating the liabilities

The liabilities are the value of all future payments to members based on all benefits earned up to, or in payment at, the valuation date, expressed in today's money. Chart 1 shows the annual split of projected benefit payments for all members in the Fund at the valuation date.

The projections are based on the membership data provided for the valuation ([Appendix 1](#)), the assumptions ([Appendix 2](#)) and our understanding of the LGPS benefit structure as at 31 March 2025 (details at www.lgpsregs.org). There are currently sources of uncertainty and potential change related to the LGPS benefit structure and [Appendix 2](#) sets out how these have been considered.

The “spike” in year 2 reflects the anticipated retirement of a tranche of active and deferred members who are currently older than their assumed retirement age, whilst the “dip” around year 20 reflects the planned increase in State Pension Age to 68.

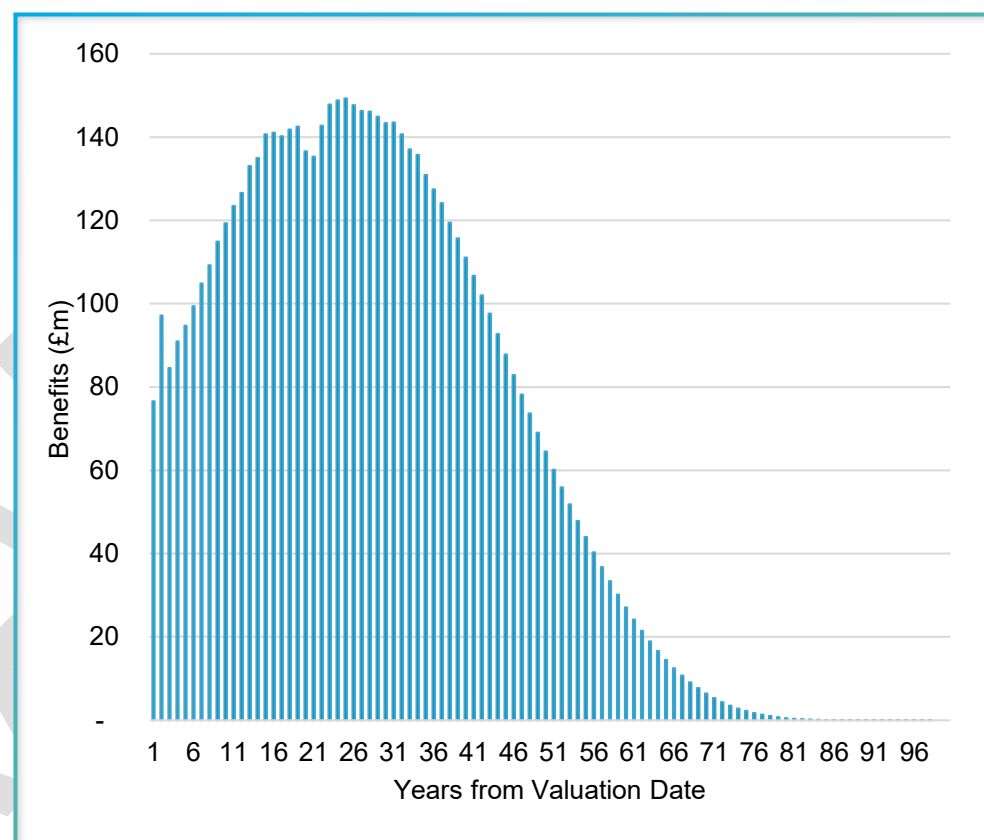
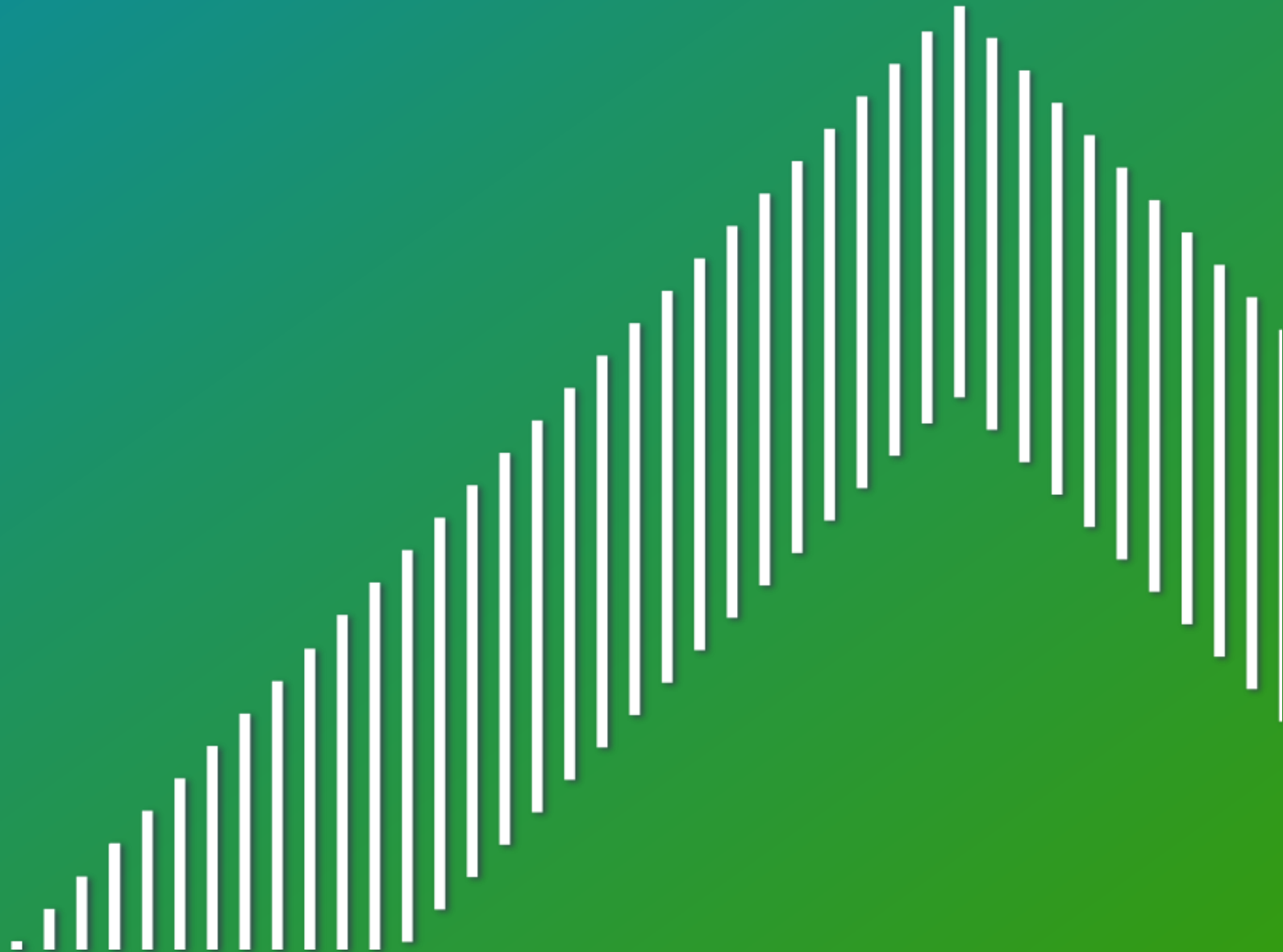


Chart 1: Projected benefit payments for all service earned up to 31 March 2025

To express the future payments in today's money, each projected payment is discounted back to the valuation date in line with an assumed rate of future investment return (known as the 'discount rate').

Valuation results

Tud. 194



3. Valuation results

3.1 Employer contribution rates

The primary objective of the funding strategy is to set employer contribution rates that will enable the Fund to have enough assets to pay members' benefits as they fall due. A secondary objective is to ensure the rates are as stable and affordable as possible. The risk-based approach detailed earlier is used to meet these objectives.

The employer contribution rate is made up of two components:

- **Primary rate:** the level of contributions sufficient to fund benefits that will be accrued in the future.
- **Secondary rate:** the difference between the primary rate and the total contribution rate. This may be in respect of costs associated with accrued benefits or adjustments to achieve the Fund's stability and affordability objectives.

Table 3 shows the combined individual employer contribution rates to be paid into the Fund over the period 1 April 2026 to 31 March 2029. There is also a comparison with the contributions set at the last valuation in 2022.

	31 March 2025		31 March 2022	
Primary rate	16.2% of pay		21.8% of pay	
Secondary rate	2026/27	-0.3%	2023/24	-2.7%
	2027/28	-0.3%	2024/25	-2.7%
	2028/29	-0.3%	2025/26	-2.7%

Table 3: Combined employer contribution rates compared with previous valuation

The primary rate includes an allowance of 0.6% of pensionable pay for the Fund's administration and governance expenses (0.6% of pay at the last valuation).

Employees pay contributions to the Fund in addition to these rates. The employee contribution rates are set by the LGPS Regulations.

On average, employer total contribution rates (ie Primary plus Secondary) have reduced mainly due to higher assumed future investment returns at 2025 compared to 2022. This reduces the estimated cost of funding future benefit payments.

Each employer has a contribution rate which is appropriate to their circumstances, and these can be found in the Rates & Adjustments Certificate ([Appendix 8](#)).

3.2 Funding position as at 31 March 2025

Table 4 sets out the assets and liabilities at the valuation date. The results at the 2022 valuation are shown for comparison.

The funding position provides a high-level snapshot as at 31 March 2025, but there are limitations:

- The liabilities are very sensitive to the choice of assumptions about the future
- The market value of assets held by the Fund will change daily.

Employer contribution rates are not set using the reported funding position above. The contribution rates take into consideration how assets and liabilities will evolve over time in different economic scenarios. They also reflect each employer's funding profile and covenant.

The funding position and contribution rates are based on assumptions about future factors such as investment returns, inflation and life expectancy. As these are uncertain, different assumptions are used by each LGPS fund to reflect their own views, circumstances and strategic objectives. These differences (amongst other factors, including crucially the previous funding level and employer affordability and long-term contribution stability) will lead to differences in funding positions and contribution rates across the LGPS. To support comparison, LGPS funds are required to report a funding position on a consistent set of assumptions (called the "SAB funding level"). The Fund's SAB funding level at 31 March 2025 is 134%. **SAB assumptions are to allow comparison only and are not intended to be appropriate for funding or setting contribution rates. As such, this result has no impact on the Fund's funding strategy or employer contribution rates.**

Valuation date		31 March 2025	31 March 2022
Assets		3,232	2,776
Liabilities	Actives (£m)	794	1,042
	Deferreds (£m)	268	392
	Pensioners (£m)	884	874
Surplus / (Deficit) (£m)		1,286	468
Funding Level		166%	120%

Table 4: Single reported funding position compared with the previous valuation

The improvement in funding level is primarily due to higher assumed future investment returns at 2025. Chart 2 on the next page provides further information on what's caused the funding position to change since 2022.

3.3 Other funding metrics

The future investment return required to be 100% funded at this valuation is 3.3% p.a. which has increased slightly since the previous valuation (3.2% p.a.). This means, at 31 March 2025, the Fund needed to earn 3.3% p.a. to have enough money to meet accrued benefits at that date. The estimated likelihood of the Fund's investment strategy achieving the required return is > 95% at 31 March 2025 (84% at 2022).

Changes since the last valuation – funding position

The factors that have caused the funding position to change since the last valuation are split between:

- actual experience being different from expectations at the last valuation (**known events**)
- changes in assumptions about the future (**future expectations**).

Chart 2 details these factors and their magnitude.

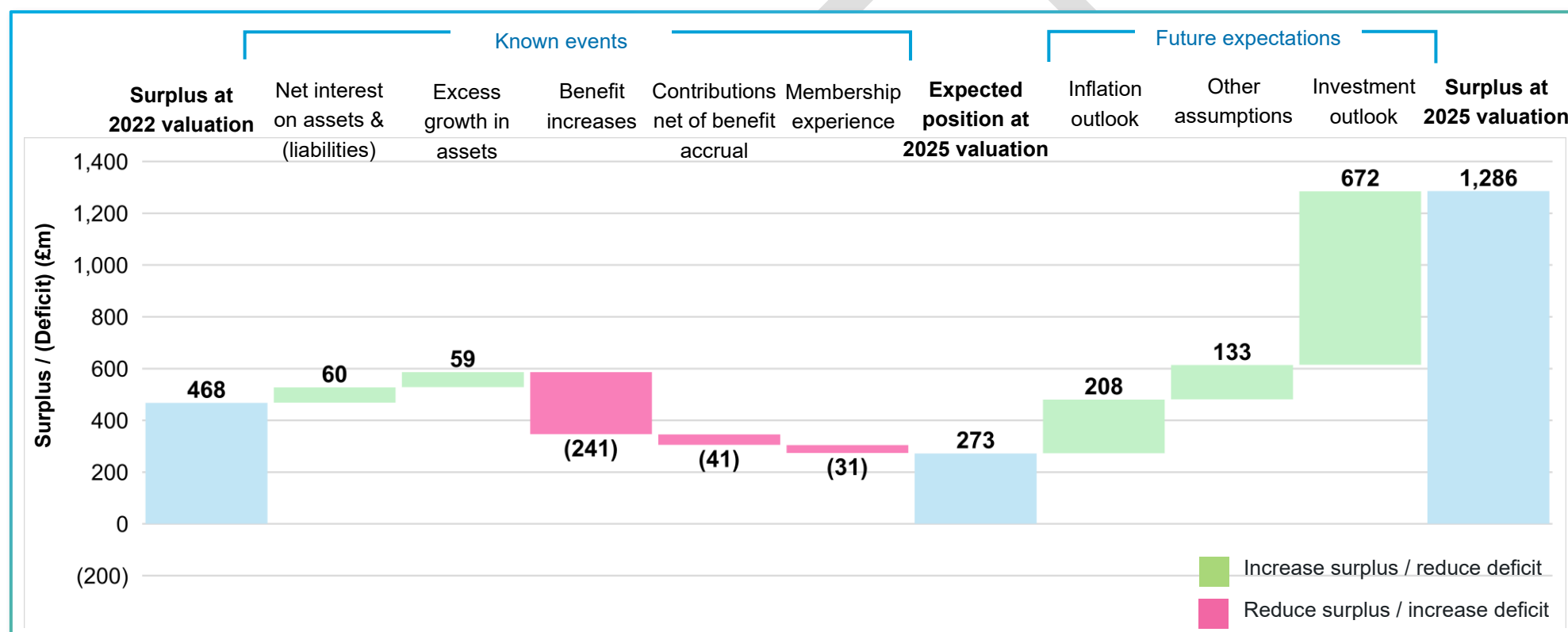


Chart 2: Change in funding position since last valuation

Tud. 198

Risks and sensitivities



4. Risks and sensitivities

4.1 Background

If all future experience is in line with expectations and there are no changes in the financial or demographic environment, it's projected that the funding level at the next valuation (31 March 2028) will increase to 169%.

However, the funding position, and the Fund's funding strategy, are sensitive to various sources of risks. These funding risks broadly fall into categories of economic, demographic, regulatory and other.

Identifying and specifying these risks, including analysis of their potential impact, is an important part of the risk management cycle.

4.2 Economic risks

Impact of known events

The main economic risks are in relation to investment returns, benefit increases (ie Consumer Price Index inflation) and salary increases.

For all three sources of risk, the table below details the actual experience since the last valuation compared to 2022 expectations, and the impact on funding.

Source	Expected	Actual	Funding impact
Investment returns	4.1% p.a.	4.7% p.a.	£59m
Benefit increases	2.7% p.a.	6.1% p.a.	(£241m)
Salary increases	3.2% p.a.	6.4% p.a.	(£49m)

Table 5: Impact of known economic events since 2022

Impact of changes in future outcomes

The results in this report are based on a set of assumptions about the future outcomes for these economic risks. If the future differs from the assumptions used at this valuation, the Fund's liabilities may be higher (or lower) than the current estimate.

- **Investment returns:** Chart 3 below shows how the funding level at 31 March 2025 changes depending on the level of assumed future investment returns. Each point on the line denotes the estimated likelihood of achieving the level of future return at the valuation date. This indicates that the best estimate (return with an estimated 50% likelihood) funding level at 31 March 2025 is 239%. The Fund's assumption at this valuation is summarised in [Appendix 2](#) and is illustrated by the solid blue diamond.
- **Benefit increases:** if future inflation was 0.1% pa higher than assumed at this valuation, then the funding level would reduce by c3% (with a c£31m fall in the surplus).
- **Salary increases:** if salary increases were 0.5% pa higher than assumed at this valuation then the funding level would reduce by c2% (with a c£19m fall in the surplus).

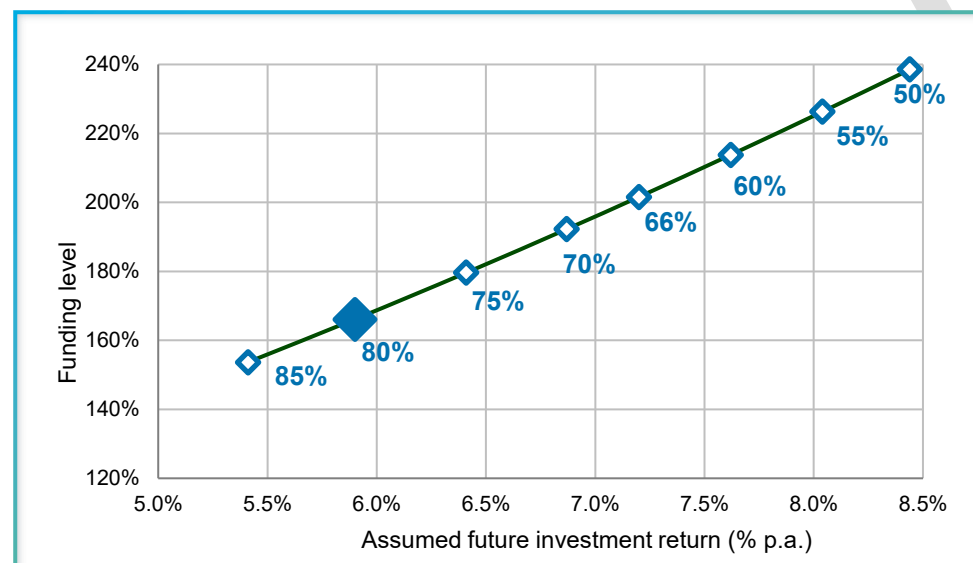


Chart 3: Impact of future return assumption on funding level

Prudence within assumptions

Reflecting the sharp change in the economic environment since the last valuation in 2022, the Fund has made allowance for higher assumed future investment returns (compared to the 2022 valuation). However, there is also increased uncertainty within the wider environment due to ongoing geo-political tensions and financial market volatility, alongside additional uncertainty about future long-term UK inflation levels and global financial markets. Therefore, the Fund has increased the level of prudence within funding strategies and contribution rates at the 2025 valuation*. The overall outcome of higher assumed future investment returns, even when combined with higher prudence is, on average, a reduction in employer total contribution rates (ie Primary plus Secondary) at the 2025 valuation.

The Fund believes this approach balances the key objectives of **affordability** and **stability** of employer contribution rates, whilst ensuring the Fund is **solvent** over the long-term.

- **Affordability:** the Fund has taken into account, and given credit for, higher expected future investment returns which reduces the cost to employers of providing LGPS benefits (all other things being equal).
- **Stability:** if the Fund doesn't achieve the higher level of assumed returns, or future returns expectations reduce, then it doesn't necessarily mean immediate increases in employer contribution rates in the future. Prudence levels will remain under review and part of the Fund's wider governance and risk management framework and, given different economic or funding conditions, it may be appropriate to reduce prudence at future valuations to support the Fund's longer-term aims of stable (and affordable) contributions for employers.

* Prudence levels are set out in the Fund's Funding Strategy Statement and the governance audit trail of these key decisions is documented in [Appendix 3](#).

4.3 Demographic risks

Impact of known events

The main demographic risk is in relation to life expectancy. The Fund's mortality experience between the 2022 and 2025 valuations has resulted in the following impact on the funding position, as shown in Table 6.

Mortality experience	
Actual amount of annual pension ceased	£4.8m
Expected amount of annual pension ceased	£5.0m
Difference	(£0.2m)
Impact on funding position	(£3.1m)

Table 6: Impact of member mortality experience since 2022

Impact of changes in future outcomes

The results in this report are based on an assumption that in the long-term, the rate of mortality reduces at 1.5% p.a.. If this rate of reduction turned out to be stronger (1.75% p.a. instead of 1.5% p.a.), then members would live longer than expected. In this scenario, the funding level would fall by c1% (with a c£10m fall in the surplus).

4.4 Other risks

Regulatory

Changes in central government legislation may affect the future cost of the LGPS. For example, the cost to rectify the McCloud discrimination is estimated to be an increase in liabilities of £1m at this valuation. [Appendix 2](#) sets out potential regulatory changes which may impact future pension costs.

Climate change

Climate change has the potential to make extreme outcomes more likely which could in turn have a significant impact on the funding position. The Fund has carried out separate modelling to assess the potential impact of extreme outcomes on longer term funding. Further details on this are presented in [Appendix 4](#).

Post-valuation events

The results in this report are as at 31 March 2025. Since this date, asset performance has been positive and the funding position is likely to have improved as a result. However, short-term volatility in the funding position is to be expected due to the Fund's growth-orientated investment strategy. Given that the Fund aims to set long-term, stable funding strategies and contribution rates, and experience since 31 March 2025 is not abnormal, no allowance has been made for post-valuation events in setting employer contribution rates or the funding position at this valuation.

The Fund will continue to monitor the environment in which it participates to understand and manage the impact of any changes.

Final
comments
Tud. 202



5. Final comments

The Fund's valuation operates within a broader framework, and this document should be considered alongside the following:

- The Funding Strategy Statement which (in particular) highlights how different employers in different circumstances have their contributions calculated.
- The Investment Strategy Statement, which sets out the investment strategy for the Fund.
- The Fund's risk register.
- The general governance of the Fund, including meetings of the Pensions Committee and Local Pensions Board, decisions delegated to officers, the Fund's business plan, etc.

Throughout the valuation, relevant stakeholders in the Fund have been engaged, consulted and communicated with as appropriate. Details of the governance process followed during the valuation are set out in [Appendix 3](#).

Under the LGPS regulations, the next formal valuation of the Fund is due to be carried out as at 31 March 2028 where contribution rates payable from 1 April 2029 will be set.

March 26

For and on behalf of Hymans Robertson

Richard Warden FFA C.Act

Allan Woodhouse FFA C.Act



Appendices

Gwynedd Pension Fund

Appendices

Appendix 1: Data

Appendix 2: Assumptions

Appendix 3: Governance audit trail

Appendix 4: Climate change scenario analysis

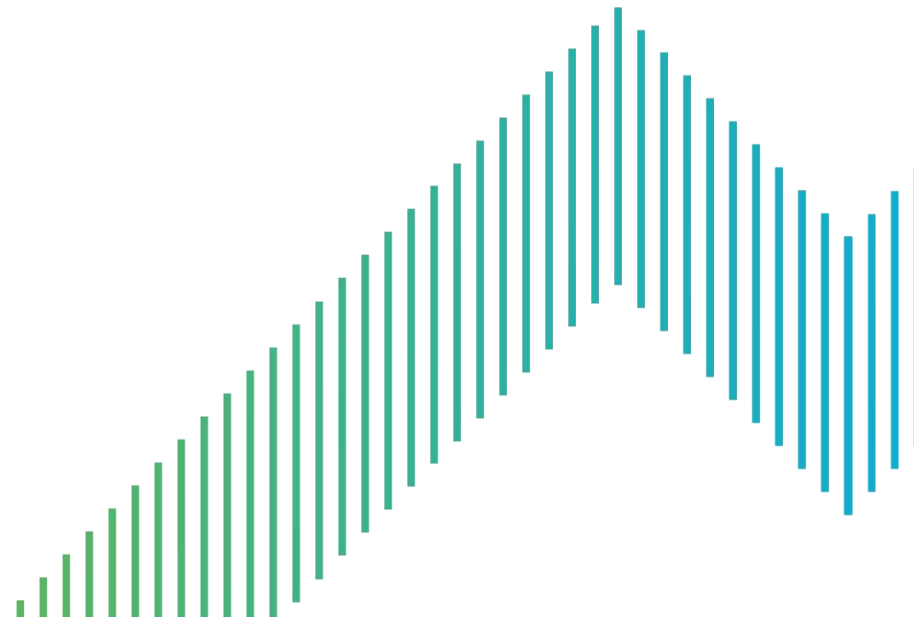
Appendix 5: Section 13 dashboard

Appendix 6: Reliances and limitations

Appendix 7: Glossary

Appendix 8: Rates and Adjustments Certificate

Appendix 9: Gender pension gap



Appendix 1: Data

Membership data

The membership data used for the purposes of this valuation was provided by the Administering Authority on 12 August 2025.

A summary of the membership data used for this valuation is set out in Table 7, alongside corresponding data from the previous valuation for comparison. The membership numbers in the table relate to the total number of records.

The results of this valuation are dependent on the quality of the underlying data used. We have relied on information supplied by the Administering Authority and their administrator as being accurate. We have carried out a series of reasonableness validation checks on the supplied membership data and compared against the Fund's (unaudited) accounts to confirm its suitability for the purposes of this valuation.

More information on how we verify the quality of the data used in the valuation has been shared with the Administering Authority in our report 'Data Report for the 2025 Valuation'.

Whole Fund Membership Data	This Valuation 31 March 2025	Last Valuation 31 March 2022
Employee members		
Number	19,082	18,435
Total actual pay (£000)	386,847	305,475
Total accrued pension (£000)	84,359	62,701
Average age (liability weighted)	54	51
Deferred pensioners (including undecideds)		
Number	21,172	20,964
Total accrued pension (£000)	27,837	22,521
Average age (liability weighted)	52	50
Pensioners and dependants		
Number	13,222	11,335
Total pensions in payment (£000)	71,813	54,576
Average age (liability weighted)	69	69

Table 7: Membership data summary

Investment strategy

A summary of the investment strategy allocation used to derive the future assumed investment return is set out in Table 8.

This strategy was confirmed by the Administering Authority on 5 September 2024 as appropriate for the purposes of the valuation.

Asset data

To check the membership data and derive employer asset values, we have used asset and accounting data and employer-level cash flow data provided by the Fund.

Asset class	Allocation
UK equities	8.0%
Overseas equity	34.5%
Emerging market equity	2.5%
Private equity	5.0%
Property	10.0%
Infrastructure equity	7.5%
UK corporate bonds (A-rated average)	7.5%
Absolute return bonds	12.5%
Multi asset credit	7.50%
Private lending	5.0%
Total	100.00%

Table 8: Investment strategy allocation used for the calculation of employer contribution rates.

Appendix 2: Assumptions

To set and agree assumptions for the valuation, the Fund carried out an in-depth analysis and review in January 2025 with the assumptions agreed by the Pensions Committee during March 2025.

Summary of assumptions

	31 March 2025	31 March 2022
Financial assumptions		
Discount rate	5.9% p.a. (80% likelihood of success)	4.1% p.a. (75% likelihood of success)
Benefit increases (CPI inflation)	2.3% p.a.	2.7% p.a.
Salary increases	2.8% p.a.	3.2% p.a.
Demographic assumptions		
Baseline longevity	VitaCurves	VitaCurves
Longevity future improvements	CMI2024 model with core parameterisation except Initial addition = 0.25% (Male & Female) Long-term rate of improvement = 1.5% p.a.	CMI 2021 model Initial addition, A = 0.25% (Male and Female) Smoothing factor, Sk = 7.0 Long-term rate of improvement = 1.5% p.a.
Commutation	75% of maximum under HMRC limits	65% of maximum under HMRC limits
50:50 scheme	0% of members elect to change scheme	0.5% of members elect to change scheme
Retirement age	Earliest age at which members can retire with unreduced benefits	
Family statistics	Varying proportion have dependant at death Dependant of a male is 3.5 years younger than him Dependant of a female is 0.6 years older than her	Varying proportion have dependant at retirement Dependant of a male is 3 years younger than him Dependant of a female is 3 years older than her

Table 9: Summary of assumptions

Deriving future investment return likelihoods

To derive the distribution of future investment returns and obtain associated estimated likelihoods, we use the Fund's long-term investment strategy and our Economic Scenario Service (ESS) model. The ESS uses statistical models to generate a future distribution of year-on-year returns for each asset class, eg UK equities. The ESS reflects correlations between asset classes and wider economic variables (eg inflation). In the short-term (first few years), the models are fitted with current financial market expectations. Over the longer-term, models are built around our views of fundamental economic parameters, for example equity risk premium, credit-spreads and long-term inflation. Table 10 sets out the individual asset class return distribution of the ESS model at 31 March 2025.

Time period	Annualised total returns											Inflation/Yields		
	Percentile	UK Equity	Overseas equity	Emerging market equity	Private Equity	Property	Infrastructure equity	UK Corporate bonds (A-rated)	Absolute return bonds	Multi-asset credit	Private lending	Inflation (CPI)	17 year real yield (CPI)	17 year yield
5 years	16 th	0.1%	-0.5%	-3.2%	-2.5%	0.2%	1.1%	4.0%	3.6%	4.1%	4.5%	1.2%	1.5%	4.8%
	50 th	8.2%	8.2%	8.5%	10.0%	6.8%	8.1%	5.2%	5.0%	6.7%	8.2%	2.8%	2.4%	5.8%
	84 th	16.4%	16.9%	20.9%	22.8%	14.1%	15.5%	6.1%	6.5%	8.8%	11.4%	4.3%	3.3%	7.1%
10 years	16 th	2.5%	2.1%	0.2%	1.2%	2.3%	3.1%	4.8%	4.0%	5.8%	6.4%	0.8%	0.8%	3.9%
	50 th	8.6%	8.5%	8.8%	10.2%	7.3%	8.4%	5.8%	5.4%	7.4%	8.8%	2.5%	2.1%	5.3%
	84 th	14.6%	14.8%	17.5%	19.6%	12.7%	13.8%	6.7%	6.9%	8.9%	10.9%	4.1%	3.3%	7.1%
20 years	16 th	3.8%	3.7%	2.2%	3.4%	3.5%	4.2%	4.6%	3.7%	6.1%	7.0%	0.7%	-0.5%	1.6%
	50 th	8.4%	8.3%	8.5%	9.9%	7.3%	8.3%	5.8%	5.3%	7.6%	8.8%	2.3%	1.3%	3.6%
	84 th	12.9%	13.1%	15.1%	17.0%	11.3%	12.4%	7.2%	7.1%	9.1%	10.7%	3.9%	3.0%	6.2%
Volatility (1 yr)		16.3%	18.6%	24.3%	26.6%	15.2%	14.5%	3.2%	2.7%	6.3%	9.3%	1.4%	-	-

Table 10: ESS individual asset class return distributions at 31 March 2025

Demographic assumptions

The tables below set out sample rates for demographic assumptions at 5-year age intervals. All figures are incidence rates per 1,000 members except salary scale. FT and PT denote full-time and part-time active membership respectively.

Males

Age	Salary Scale	Death Before Retirement	Withdrawals		III Health Tier 1		II I Health Tier 2	
		FT & PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
20	105	0.17	210.24	365.85	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.17	138.87	241.66	0.00	0.00	0.00	0.00
30	131	0.20	98.53	171.44	0.00	0.00	0.00	0.00
35	144	0.24	76.99	133.93	0.10	0.07	0.02	0.01
40	151	0.41	61.98	107.80	0.16	0.12	0.03	0.02
45	159	0.68	58.22	101.23	0.35	0.27	0.07	0.05
50	167	1.09	47.99	83.35	0.90	0.68	0.23	0.17
55	173	1.70	37.79	65.67	3.54	2.65	0.51	0.38
60	174	3.06	33.68	58.51	6.23	4.67	0.44	0.33
65	174	5.10	20.67	35.91	11.83	8.87	0.00	0.00

Table 11: Sample rates for demographic assumptions – Males

Females

Age	Salary Scale	Death Before Retirement	Withdrawals		III Health Tier 1		II I Health Tier 2	
		FT & PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
20	105	0.10	197.36	336.51	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.10	132.80	226.40	0.10	0.07	0.02	0.01
30	131	0.14	111.32	189.75	0.13	0.10	0.03	0.02
35	144	0.24	96.08	163.71	0.26	0.19	0.05	0.04
40	151	0.38	79.96	136.21	0.39	0.29	0.08	0.06
45	159	0.62	74.62	127.09	0.52	0.39	0.10	0.08
50	167	0.90	62.91	107.03	0.97	0.73	0.24	0.18
55	173	1.19	46.94	79.94	3.59	2.69	0.52	0.39
60	174	1.52	37.83	64.35	5.71	4.28	0.54	0.40
65	174	1.95	18.03	30.66	10.26	7.69	0.00	0.00

Table 12: Sample rates for demographic assumptions - Females

Average life expectancies

Based on the longevity assumptions used for the 2025 valuation, Table 13 details the average life expectancy for the Fund's membership.

Average life expectancy	31 March 2025	31 March 2022
Male pensioner	20.8 years	21.1 years
Male non-pensioner	21.8 years	22.3 years
Female pensioner	23.7 years	24.0 years
Female non-pensioner	25.3 years	25.9 years

Table 13: Average life expectancies

The average life expectancies are from the age of 65. They assume that pensioners are aged 65 at the respective valuation date and non-pensioners are aged 45.

Benefit structure

Results are based on our understanding of the benefit structure of the LGPS in England and Wales on 31 March 2025 – see www.lgpsregs.org. However, there are areas of uncertainty and potential change.

- **McCloud:** in line with the 2022 valuation, we have made an allowance for the cost of these potential improvements, including McCloud data (where available). Further detail on the assumption is available on request
- **Cost sharing mechanism:** we have assumed that there will be no changes required to the LGPS benefit structure due to this mechanism.
- **Guaranteed Minimum Pension equalisation and revaluation:** in line with the 2022 valuation, we have assumed that all increases on GMP for members with a State Pension Age after 5 April 2016 will be funded by the Fund.
- **Virgin Media case:** we have made no allowance for any impact that the Virgin Media case may have on the LGPS benefit structure.
- **Other benefit changes:** there may be benefit changes due to the current “Access and Fairness” consultation. We have not made any allowance for any changes to the benefit structure proposed in this consultation as we would not expect them to be material if implemented.

Appendix 3: Governance audit trail

The triennial actuarial valuation is a significant exercise carried out by the Fund. This report is a summary of the main outputs from the triennial actuarial valuation. The outputs are the result of funding strategy analysis, discussions and Fund decisions throughout the valuation process. A high-level audit trail of the key funding strategy decisions is set out below.

Funding strategy

The **actuarial assumptions** were reviewed by the Fund in January 2025, supported by analytics and other information from the Fund Actuary. The assumptions were agreed by the Fund at the Pensions Committee meeting in March 2025.

The funding strategy parameters, which feed into the setting of employer contribution rates, were considered in stages.

- **Local authorities, Police and Parc Cenedlaethol** : review carried out in Q1 2025, including consideration of funding target, funding time horizon, likelihood of success, contribution stability mechanism and interaction with the Fund's investment strategy. The outcomes were discussed at the September 2025 Pensions Committee meeting.
- **Other employers**: the funding strategy for the remaining employers in the Fund was reviewed by the Fund's Officers in October 2025. Other aspects of the funding strategy, including the approach to cessation valuations, exit credits, ill health risk management and new employers, were reviewed in January 2026.

The outcomes of these decisions was collated and documented in an updated copy of the Funding Strategy Statement. The draft FSS was discussed at the February 2026 Pensions Committee meeting. The final version was agreed at the March 2026 Pensions Committee meeting.

Stakeholder engagement

In addition, the Fund has engaged with employers and the Local Pensions Board throughout the valuation exercise. A summary of the engagement is detailed below.

- **Stabilised employer meetings** : During September 2025 the current funding environment and proposed contribution rates in force from 1 April 2026 were discussed with relevant employers.
- **Employer forum**: the employers' forum on 24 October 2025 discussed the key themes of the 2025 valuation.
- **Employer results**: a results schedule setting out their 2025 valuation funding position and contribution rate was issued to relevant employers in October 2025. Employers were then offered the opportunity to engage with the Fund to discuss their results.
- **Funding Strategy Statement consultation**: an updated version of the FSS was issued to employers in January 2026 with the opportunity to feed back comments or ask questions to the Fund by 6 March 2026.

Appendix 4: Climate change scenario analysis

Climate change is now widely regarded as one of the main sources of risk for pension funds, with potential implications for future **inflation**, **investment returns** and **longevity**. LGPS funds, given their long-term horizons, may face greater exposure to climate risks – and many stakeholders are asking what more can be done to understand the possible impact of these risks.

We have used two sets of scenario analysis to test the resilience of the funding strategy under potential climate-related risks.

Scenario analysis helps assess risks and tests the resilience of current and long-term strategies under various scenarios. This helps to identify vulnerabilities across both assets and liabilities.

Identification of these vulnerabilities can inform risk management processes helping to ensure that appropriate controls and mitigations are in place. Scenario analysis can therefore also support informed decision making, as well as ensuring compliance with regulations, including TCFD.

Scenario approach 1 – Stress testing

We take our usual 5,000 simulations to see how an LGPS fund could evolve over 20 years. We then consider how quickly the world responds to climate risk in three scenarios (broadly speaking now, later or even later), with the simple assumption that in every case the response leads to intense disruption and a period of heightened market volatility. The scenarios are not explicitly designed to be “good” or “bad”, and we tend to see a modest impact on high level risk metrics.

Scenario approach 2 – Narrative driven

The new, narrative analysis complements the stress tests by imagining a specific climate-related trigger event and considering how that plays out under three different pathways.

We take a specific, extreme, downside risk event (in this instance a shock to the planet’s food supply) that could occur in the coming years. We then map out distinctive potential reactions to the event, considering things like market changes and policy responses and how these may evolve differently over time. This results in three distinct pathways.

Challenges and limitations

When interpreting the results, users should be aware of the following challenges and limitations in addition to the usual limitations of asset-liability modelling:

- All of the modelling results are ultimately based on the original 5,000 projections from our core model, so we are implicitly assuming that markets continue to function and that the assumed correlations, risk premia, volatilities etc are still valid.
- Neither set of climate scenarios is intended to be exhaustive, and other outcomes beyond what the scenarios cover are of course possible

Full details and results are included in the 2025 Climate Scenario Analysis Output Report dated June 2025, and further detail on the scenario methodology is included in the [2025 valuation toolkit](#).

Climate scenario stress test analysis – output summary

Below we set out the quantitative outputs from the ‘stressed’ climate scenarios. These reflect how the Fund may be impacted over the coming years should the world’s response to climate change reflect the one of our three qualitative scenario descriptions. The base case reflects the market having already priced in climate change, but not any one specific climate scenario.

Modelling results at 20-year time horizon				
Metric	Base case	Green revolution	Delayed transition	Head in the sand
Likelihood of success	89%	90%	86%	87%
Worst 5% of outcomes	64%	67%	60%	60%

Table 14: Summary modelling results in the base case and stress test scenarios

Overall, the impact on likelihood of success is modest over the 20-year horizon, suggesting that the level of prudence in the funding strategy has not been drastically underestimated due to climate risk. There is generally a greater impact on downside risk which is to be expected given that higher volatility will lead to a broader range of outcomes and this means that the worst outcomes get even worse.

The stress test scenarios are designed to test the entire range of funding outcomes. The above impact on downside risk suggests that the extremes merit further, dedicated investigation, particularly as climate change has the potential to make “extreme” outcomes more likely.

The narrative-driven scenario approach was introduced at the 2025 valuation to complement the stress tests by digging further into potential downside risks.

Narrative-driven scenario analysis – output summary

The chart below shows the likelihood of success in each of the three narrative scenarios. All of them begin with the same initial shock, and then the results diverge based on different imagined responses.

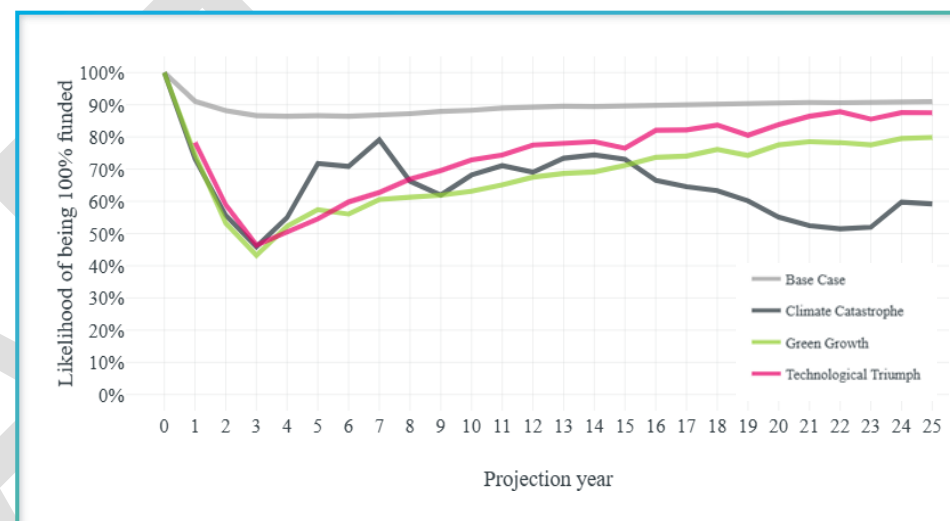


Chart 4: Likelihood of success in the base case and narrative-driven scenarios

Over medium time horizons of 5-10 years, we see improvement in the likelihood of success under each of the three scenarios, although all remain below both the base case and the level of success that is required by the Fund. Over longer time horizons of 10+ years we begin to see a divergence in the likelihood of success, with rapid response and technology investment supporting regrowth under the Green Growth and Technological Triumph pathways, but delayed action under Climate Catastrophe, instead leading to prolonged economic and social disruption and a likelihood of success below the Fund’s desired threshold.

There is therefore a plausible downside scenario prompted by a climate-related event that would put the Fund’s funding strategy at risk.

Appendix 5: Section 13 dashboard

Metric	Unit	2025 valuation
2025 funding position – local funding basis		
Funding level (assets/liabilities)	%	166%
Funding level (change since previous valuation)	%	46% increase
Asset value used at the valuation	£m	3,232
Value of liabilities (including McCloud liability)	£m	1,946
Surplus (deficit)	£m	1,286
Discount rate – past service	% p.a.	5.9%
Discount rate – future service	% p.a.	Past service and future service are consistently valued with the same underlying assumptions, methodologies and models regarding future expected levels of inflation, interest rates and investment returns.
Assumed pension increase (CPI)	% p.a.	2.3%
Method of derivation of discount rate, plus any changes since previous valuation		There is a 80% likelihood that the Fund's assets will return at least 5.9% p.a. over the 20 years following the 2025 valuation date. This is the same methodology used for the 2022 valuation but with a higher likelihood (75% at 2022).

Metric	Unit	2025 valuation
Assumed life expectancy at age 65		
Life expectancy for current pensioners – men age 65	years	20.8
Life expectancy for current pensioners – women age 65	years	23.7
Life expectancy for future pensioners – men age 45	years	21.8
Life expectancy for future pensioners – women age 45	years	25.3
Past service funding position – SAB basis (for comparison purposes only)		
Market value of assets	£m	3,232
Value of liabilities	£m	2,410
Funding level on SAB basis (assets/liabilities)	%	134%
Funding level on SAB basis (change since last valuation)	%	2% decrease

Metric	Unit	2025 valuation	2022 valuation
Contribution rates payable			
Primary contribution rate	% of pay	16.2%	21.8%
Secondary contribution rate (cash amounts in each year)			
Secondary contribution rate - 1 st year of rates and adjustments certificate	£m	-1.329	-8.746
Secondary contribution rate - 2 nd year of rates and adjustments certificate	£m	-1.366	-9.021
Secondary contribution rate - 3 rd year of rates and adjustments certificate	£m	-1.405	-9.303
Giving total expected contributions			
Total expected contributions - 1 st year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m	64.105	62.208
Total expected contributions - 2 nd year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m	65.908	64.221
Total expected contributions - 3 rd year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m	67.761	66.299
Assumed payroll (cash amounts in each year)			
Total assumed payroll - 1 st year of rates and adjustments certificate	£m	404.830	325.937
Total assumed payroll - 2 nd year of rates and adjustments certificate	£m	416.212	336.442
Total assumed payroll - 3 rd year of rates and adjustments certificate	£m	427.913	347.286
3 year average total employer contribution rate	% of pay	15.9%	19.1%
Average employee contribution	% of pay	6.4%	6.4%
Expected employee contributions (£ figure based on assumed payroll of £404.8m)	£m p.a.	25.850	20.874

Metric	Unit	2025 valuation	2022 valuation
Deficit recovery and surplus spreading plan			
Latest deficit recovery period end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year	Methodology not used	Methodology not used
Earliest surplus spreading period end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year	Methodology not used	Methodology not used
The time horizon end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year	2042	2039
The funding plan's likelihood of success, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	%	Minimum 80%	Minimum 75%
Surplus Methodology		Explicit contribution stabilisation mechanism	Explicit contribution stabilisation mechanism
Surplus methodology & parameters explanation (including changes since previous valuation)		Employer contributions are limited to increase/decrease at most by 1% of pay pa to support long-term stability. The Fund has allowed a one-off immediate 3% reduction, covering rates from 1 April 2026 to 31 March 2029, to support affordability. Further detail is in the FSS.	Employer contributions are limited to increase/decrease at most by 1% of pay pa to support long-term stability.
Additional information			
Percentage of liabilities relating to employers with deficit recovery periods of longer than 20 years	%	0%	0%
Percentage of total liabilities that are in respect of Tier 3 employers	%	0.8%	0.8%
Included climate change analysis/comments in the 2025 valuation report		Yes	Yes
Gender pension gap statistic - Fund active mean CARE pension GPG	%	29%	N/A



Gender pension gap statistic - Fund active mean combined Final Salary and CARE pension GPG	%	30%	N/A
Gender pension gap statistic - Fund pensioner mean pension GPG	%	52%	N/A



DRAFT

Appendix 6: Reliances and limitations

We have been commissioned by Cyngor Gwynedd ('the Administering Authority') to carry out a full actuarial valuation of Gwynedd Pension Fund ('the Fund') at 31 March 2025, as required under Regulation 62 of the Local Government Pension Scheme Regulations 2013 ('the Regulations').

This report is addressed to the Administering Authority. It has been prepared by us as actuaries to the Fund and is solely for the purpose of summarising the main outcomes of the 2025 actuarial valuation. It has not been prepared for any other third party or for any other purpose. We make no representation or warranties to any third party as to the accuracy or completeness of this report, no reliance should be placed on this report by any third party and we accept no responsibility or liability to any third party in respect of it.

Hymans Robertson LLP is the owner of all intellectual property rights in this report. All such rights are reserved.

This summary report is the culmination of other communications in relation to the valuation, in particular our:

- [2025 valuation toolkit](#) which sets out the methodology used when reviewing funding plans
- paper dated 24 January 2025 which discusses the valuation assumptions
- paper dated 18 March 2025 which discusses the funding strategy for the Fund's stabilised employers i.e. the three local authorities, Parc Cenedlaethol Eryri and the Police.

- initial results report dated 3 September 2025 which outlines the whole Fund results and inter-valuation experience
- data report dated March 2026 which summarises the data used for the valuation, the approach to ensuring it is fit for purpose and any adjustments made to it during the course of the valuation

The totality of our advice complies with the Regulations as they relate to actuarial valuations.

We have also prepared the valuation with regard to the Funding Strategy Statement which details the approach taken by the Fund to fund the current and future benefits due to members.

The following Technical Actuarial Standards apply to this advice and have been complied with where material and to a proportionate degree. They are:

- **TAS100** – Principles for technical actuarial work
- **TAS300** – Pensions

Hymans Robertson LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC310282.

A list of members of Hymans Robertson LLP is available for inspection at One London Wall, London EC2Y 5EA, the firm's registered office. Authorised and regulated by the Financial Conduct Authority and licensed by the Institute and Faculty of Actuaries for a range of investment business activities. Hymans Robertson is a registered trademark of Hymans Robertson LLP

Appendix 7: Glossary

➤ **50:50 option**

An option for LGPS members to pay half employee contributions and earn half the retirement benefit (pre-retirement protection benefits are unreduced).

➤ **Asset-liability modelling**

An approach to modelling and understanding risk for a pension fund. The assets and liabilities are projected forwards into the future under many different future scenarios of inflation, investment returns and interest rates. The future scenarios are then analysed to understand the risk associated with a particular combination of contribution rates and investment strategy. Different combinations of contribution rates and/or investment strategies may be tested.

➤ **Baseline longevity**

The rates of death (by age and sex) in a given group of people based on current observed data.

➤ **VitaCurves**

The assumptions used for baseline longevity. These assumptions are provided by Club Vita, a firm of longevity experts we partner with for longevity analysis. They combine data from thousands of pension schemes and use it to create detailed longevity assumptions at member-level, as well as insight on general longevity trends and future improvements.

➤ **Commutation**

The option for members to exchange part of their annual pension for a one-off lump sum at retirement. In the LGPS, every £1 of pension exchanged gives the member £12 of lump sum. The amounts that members commute is heavily influenced by tax rules which set an upper limit on how much lump sum can be taken tax-free.

➤ **CPI inflation**

The annual rate of change of the Consumer Prices Index (CPI). The CPI is the UK government's preferred measure of inflation and is the measure used to increase LGPS (and all other public sector pension scheme) benefits each year.

➤ **Deferred pensioner**

A former employee who has left employment (or opted out of the pension fund) but is not yet in receipt of their benefits from the fund.

➤ **Demographic assumptions**

Assumptions concerned with member and employer choices rather than macroeconomic or financial factors. For example, retirement age or promotional salary scales. Demographic assumptions typically determine the timing of benefit payments.

➤ **Discount rate**

A number used to place a single value on a stream of future payments, allowing for expected future investment returns.

➤ **Employee (or active) members**

Members who are currently employed by employers who participate in the Fund and are paying contributions into the Fund.

➤ **ESS**

Economic Scenario Service - Hymans Robertson's proprietary economic scenario generator used to create thousands of simulations of future inflation, asset class returns and interest rates.

➤ Funding position

The extent to which the assets held by the Fund at 31 March 2025 cover the accrued benefits ie the liabilities.

The two measures of the funding position are:

- the funding level - the ratio of assets to liabilities; and
- the funding surplus/deficit - the difference between the asset and liabilities values.

➤ Inflation

Prices tend to increase over time, which is called inflation. Inflation is measured in different ways, using a different 'basket' of goods and mathematical formulas.

➤ Liabilities

An employer's liability value is the single value at a given point in time of all the benefit payments expected to be made in future to all members. Benefit payments are projected using demographic and financial assumptions and the liability is calculated using a discount rate.

➤ Longevity improvements

An assumption about how rates of death will change in future. Typically, we assume that death rates will fall and life expectancies will improve over time, continuing the long-running trend.

➤ Pensioner

A former employee who is in receipt of their benefits from the fund. This category includes eligible dependants of the former employee.

➤ Primary rate

The estimated cost of future benefits, expressed in percentage of pay terms. The primary rate will include an allowance to cover the Fund's expenses.

➤ Prudence

To be prudent means to err on the side of caution in the overall set of assumptions. We build prudence into the choice of discount rate by choosing an assumption with a prudence level of more than 50%. All other assumptions aim to be best estimate.

➤ Prudence level

A percentage indicating the likelihood that the assumed rate of investment return will be achieved in practice, based on the ESS model.

The higher the prudence level, the more prudent the assumed rate of investment return.

➤ Secondary rate

An adjustment to the primary rate, generally to reflect costs associated with benefits that have already been earned up to the valuation date. This may be expressed as a percentage of pay and/or monetary amount.

➤ Withdrawal

Refers to members leaving the scheme before retirement. These members retain an entitlement to an LGPS pension when they retire but are no longer earning new benefits.

Appendix 8: Rates and Adjustments Certificate

In accordance with Regulation 62 of the Regulations, we have assessed the contributions that should be paid into the Fund by participating employers for the period 1 April 2026 to 31 March 2029 to maintain the solvency of the Fund.

The method and assumptions used to calculate the contributions set out in this Rates and Adjustments Certificate are detailed in the Funding Strategy Statement dated March 2026 and in [Appendix 2](#) of the report on the 2025 actuarial valuation dated March 2026. These assumptions underpin our estimate of the number of members who will become entitled to a payment of pensions under the provisions of the LGPS and the amount of liabilities arising in respect of such members.

Table 15 sets out the combined individual employer primary and secondary contribution rates for the period 1 April 2026 to 31 March 2029. The primary rate is the payroll weighted average of the underlying individual employer primary rates and the secondary rate is the total of the underlying individual employer secondary rates, calculated in accordance with the LGPS regulations and CIPFA guidance. The secondary rate has been shown both as a percentage of the projected pensionable pay and the equivalent monetary amount.

Primary rate	16.2% of pay	
Secondary rate	% of payroll	Equivalent monetary amount (£)
2026/27	-0.3%	-1,329,000
2027/28	-0.3%	-1,366,000
2028/29	-0.3%	-1,405,000

Table 15: Combined individual employer rates from 1 April 2026 to 31 March 2029

The required minimum contribution rates for each employer in the Fund are set out in the remainder of this certificate.

Richard Warden FFA C. Act Allan Woodhouse FFA C. Act
 03 March 2026
 For and on behalf of Hymans Robertson LLP

Employer codes	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay)			Total contributions (Primary rate plus secondary rate)			
			2026 /27	2027/28	2028/29	2026/27	2027/28	2028/29	
Stabilised employers									
	Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy County Borough Council	16.5%	0.1%	0.1%	0.1%	16.6%	16.6%	16.6%	
	Cyngor Gwynedd	16.1%	0.1%	0.1%	0.1%	16.2%	16.2%	16.2%	
	Cyngor Sir Ynys Mon County Council	16.0%	1.1%	1.1%	1.1%	17.1%	17.1%	17.1%	
43	Parc Cenedlaethol Eryri	15.9%	-1.1%	-1.1%	-1.1%	14.8%	14.8%	14.8%	
	Swyddfa Comisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru	15.9%	-0.2%	-0.2%	-0.2%	15.7%	15.7%	15.7%	
Further education bodies									
	Group Llandrillo Menai	16.7%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	13.7%	13.7%	13.7%	
	Addysg Oedolion Cymru	17.0%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	14.0%	14.0%	14.0%	
Parish and Town Councils									
13	Cyngor Tref Caernarfon Town Council	18.5%	-6.6%	-6.6%	-6.6%	11.9%	11.9%	11.9%	
14	Cyngor Tref Porthaethwy	16.4%	-16.4%	-16.4%	-16.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
16	Cyngor Dinas Bangor City Council	16.4%	-15.8%	-15.8%	-15.8%	0.6%	0.6%	0.6%	
17	Cyngor Tref Llangefni Town Council	18.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	15.8%	15.8%	15.8%	
22	Cyngor Tref Biwmares	16.6%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	13.6%	13.6%	13.6%	

Employer codes	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay)			Total contributions (Primary rate plus secondary rate)			
			2026 /27	2027/28	2028/29	2026/27	2027/28	2028/29	
25	Cyd-Bwyllgor Claddu Caergybi	17.4%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	14.4%	14.4%	14.4%	
27	Cyngor Tref Caergybi	14.9%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	11.9%	11.9%	11.9%	
28	Cyngor Tref Llandudno Town Council	19.3%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	16.3%	16.3%	16.3%	
66	Cyngor Tref Tywyn Town Council	18.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	15.8%	15.8%	15.8%	
68	Cyngor Cymuned Llanllyfni Community Council	17.5%	-16.4%	-16.4%	-16.4%	1.1%	1.1%	1.1%	
70	Cyngor Tref Towyn A Bae Kinmel Town Council	17.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	14.8%	14.8%	14.8%	
72	Cyngor Tref Abergele Town Council	17.5%	-5.5%	-5.5%	-5.5%	12.0%	12.0%	12.0%	
73	Cyngor Tref Bae Colwyn / Colwyn Bay Town Council	19.2%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	16.2%	16.2%	16.2%	
74	Cyngor Tref Ffestiniog Town Council	15.6%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	12.6%	12.6%	12.6%	
83	Cyngor Tref Conwy Town Council	16.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	13.8%	13.8%	13.8%	
704	Cyngor Tref Llanfairfechan Town Council	16.0%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	13.0%	13.0%	13.0%	
709	Cyngor Tref Llanrwst Town Council	16.0%	-0.1%	-0.1%	-0.1%	15.9%	15.9%	15.9%	
711	Cyngor Cymuned Llanfair Mathafarn Eithaf	15.4%	-2.4%	-2.4%	-2.4%	13.0%	13.0%	13.0%	
Admission bodies									

Employer codes	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay)			Total contributions (Primary rate plus secondary rate)			
			2026 /27	2027/28	2028/29	2026/27	2027/28	2028/29	
Open community admission bodies									
11	N.W.S.B.	16.9%	-3.2%	-3.2%	-3.2%	13.7%	13.7%	13.7%	
37	Gyrfa Cymru Careers Wales	16.7%	-7.6%	-7.6%	-7.6%	9.1%	9.1%	9.1%	
41	Cwmni'R Fran Wen	13.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	10.8%	10.8%	10.8%	
61	Cymorth Cymunedol Gwirfoddol Conwy	15.3%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	12.3%	12.3%	12.3%	
62	Medrwn Mon	17.0%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	14.0%	14.0%	14.0%	
67	Menter Mon	14.0%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	11.0%	11.0%	11.0%	
76	Cartrefi Conwy	15.4%	-9.9%	-9.9%	-9.9%	5.5%	5.5%	5.5%	
77	Adra (Ignoring Risk Share)	15.0%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	12.0%	12.0%	12.0%	
Closed community admission bodies									
63	Mantell Gwynedd	29.7%	-29.7%	-29.7%	-29.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
71	Adferiad Recovery	31.6%	-31.6%	-31.6%	-31.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
Transferee admission bodies									
706	AE & AT Lewis (Anglesey Glendale)	24.0%	-24.0%	-24.0%	-24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
707	Chartwells	21.0%	-21.0%	-21.0%	-21.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

Employer codes	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay)			Total contributions (Primary rate plus secondary rate)			
			2026 /27	2027/28	2028/29	2026/27	2027/28	2028/29	
Pass-through with Cyngor Gwynedd									
102	North Wales Trunk Road Agency	16.1%	0.1%	0.1%	0.1%	16.2%	16.2%	16.2%	
705	Byw'N Iach	16.1%	0.1%	0.1%	0.1%	16.2%	16.2%	16.2%	
New Employers from 1 April 2025									
713	Cyd-Bwyllgor Corfforedig Y Gogledd	16.6%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	13.6%	13.6%	13.6%	
712	Menter Iaith Gwynedd	16.1%	0.1%	0.1%	0.1%	16.2%	16.2%	16.2%	

Notes to the Rates and Adjustments Certificate

- Contributions expressed as a percentage of payroll should be paid into the Fund at a frequency in accordance with the requirements of the Regulations.
- Further sums should be paid to the Fund to meet the costs of any early retirements and/or augmentations using methods and factors issued by us from time to time or as otherwise agreed.
- Payments may be required to be made to the Fund by employers to meet the capital costs of any ill-health retirements that exceed those allowed for within our assumptions.
- Any new employers or admission bodies joining the Fund should be referred to the Fund Actuary to assess the required level of contribution. Depending on the number of transferring members the ceding employer's rate may also need to be reviewed.
- Any employer who ceases to participate in the Fund should be referred to the Fund Actuary in accordance with Regulation 64 of the LGPS regulations.
- The certified contribution rates represent the minimum level of contributions to be paid. Employing authorities may pay further amounts at any time and future periodic contributions may be adjusted on a basis approved by the Fund Actuary.

Appendix 9: Gender pension gap

As required under the LGPS Regulations 2013, we have reported on the gender pension gap within the Fund. The reporting approach, including derivation of statistics, is consistent with the [guidance](#) '2025 Fund Valuations: Guidance for Gender Pension Gap reporting' dated 2 February 2026. :

For the purpose of this analysis, we have

- relied upon the membership data provided by the Fund for the purpose of the 2025 actuarial valuation
- used the gender information provided in the submitted membership data

The Gender Pension Gap (GPG) is calculated as:

$$GPG = \frac{\text{Mean pension value for males} - \text{Mean pension value for females}}{\text{Mean pension value for males}}$$

The GPG is expressed as a percentage. For example, a GPG of 10% indicates that, on average within the population analysed, for every £1 of pension accrued by males, females will have accrued £0.90. A negative GPG implies the mean pension value for females is greater than the mean pension value for males.

Active members

The results in this section set out the analysis for members who were active at 31 March 2025.

Fund level analysis

At overall Fund level, the GPG for active members of the Fund is 30%. Further detail is set out in the tables below.

	Males	Females	
Number of members	4,693	10,526	-
% of overall membership	31%	69%	-
Mean age	45.0	44.7	-
			Gender pay gap
Mean FTE pay	33,248	29,747	11%
Mean actual pay	30,610	23,104	25%
			Gender pensions gap
Mean CARE pension	4,710	3,353	29%
Mean Final Salary pension	6,206	4,197	32%
Mean total pension	6,927	4,838	30%

Table 16: Gender pensions gap for active members – Fund level analysis

Employer category analysis

In line with the Guidance, analysis at employer category level is set out below (N/A entries apply where the number of active members in a group is less than 100):

Category	CARE pension GPG	Final Salary pension GPG	Total pension GPG
Local authorities and connected bodies	28%	33%	29%
Centrally funded public sector bodies	28%	27%	30%
Other public service bodies	23%	30%	28%
Private/voluntary/other bodies	37%	71%	36%

Table 17: Gender pensions gap for active members – Employer category analysis

Employer category	Local authorities		Central PS bodies		Other PS bodies		Private/voluntary	
Additional statistics	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females
Number of members	4,017	9,477	371	777	298	238	25	89
% of overall membership	30%	70%	32%	68%	56%	44%	22%	78%
Mean age	44.4	44.3	48.6	48.8	47.3	43.9	48.4	46.4
Mean FTE pay	32,912	29,678	31,897	28,821	38,071	34,221	43,503	30,529
Mean actual pay	30,111	22,933	26,920	20,869	39,154	31,124	41,701	25,039
Mean CARE pension	6,056	4,347	5,531	3,997	7,898	6,042	7,767	4,907
Mean Final Salary pension	6,275	4,221	5,574	4,071	6,054	4,240	9,102	2,629
Mean total pension	8,226	5,834	7,620	5,317	10,864	7,788	9,587	6,148

Table 18: Gender pensions gap for active members – Employer category analysis (additional statistics)

Pensioner members

The GPG for pensioner members of the Fund is 52%. Further detail is set out in the table below.

	Males	Females	GPG
Number of members*	3,792	6,783	-
% of overall membership	36%	64%	-
Mean age	73.0	71.5	-
Mean pension	9,791	4,668	52%

Table 19: Gender pension gap for pensioner members – Fund level analysis

* In line with the guidance, this represents the number of unique members within the Fund i.e. all multiple membership records have been summed for the purpose of the Fund calculation.