

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	04/02/2025
Teitl:	CANLYNIADAU ASESIAD GWYBODAETH CENEDLAETHOL CPLLL 2024
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau
Pwrpas:	Er gwybodaeth yn unig

1. Cyflwyniad

Mae Asesiad Gwybodaeth Cenedlaethol Hymans Robertson (NKA) yn werthusiad cynhwysfawr sydd wedi'i gynllunio i asesu gwybodaeth a sgiliau gwneuthurwyr penderfyniadau allweddol a chyrrff goruchwylio o fewn cronfeydd pensiwn. Mae'r cyfranogwyr yn ymateb i ystod o gwestiynau ar draws gwahanol bynciau, a defnyddir eu sgoriau i deilwra sesiynau hyfforddi yn effeithiol.

Yn 2024, cymerodd Cronfa Bensiwn Gwynedd ran yn yr asesiad hwn, gyda'r canlyniadau'n cael eu meincnodi yn erbyn y rhai o gronfeydd eraill. Ar ôl cwblhau'r asesiad, derbyniodd pob cyfranogwr adroddiad canlyniadau unigol yn manylu ar eu perfformiad.

Mae'r asesiad yn cwmpasu amrywiaeth o feysydd, gan gynnwys arbenigedd technegol, rolau a chyfrifoldebau, a phrosesau gwneud penderfyniadau. Mae'n rhoi cipolwg gwerthfawr ar wybodaeth yr aelodau mewn cyd-fynd â Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA a Chod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau, a thrwy hynny hyrwyddo cydymffurfiaeth a gwella perfformiad.

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r canlyniadau ar gyfer y Bwrdd Pensiwn ac yn trafod opsiynau posibl i fynd i'r afael ag unrhyw anghenion hyfforddi a nodwyd. I gael trosolwg manwl o'r canlyniadau, cyfeiriwch at **Atodiad A**. Yn ogystal, bydd adroddiad cenedlaethol sy'n cynnig persbectif ehangach yn cael ei gyhoeddi gan Hymans Robertson yn ystod y misoedd nesaf.

2. Pam mae'r asesiad yn bwysig?

Er mai swyddogion y gronfa sy'n delio â rhedeg y gronfa o ddydd i ddydd, mae aelodau'r Bwrdd yn chwarae rhan hanfodol yn y cynllun fel rhai sy'n gwneud penderfyniadau.

Er mwyn cyflawni eu rolau'n effeithiol, rhaid i aelodau'r Bwrdd allu mynd i'r afael â'r holl bynciau perthnasol megis materion buddsoddi, materion sy'n ymwneud â chyllid pensiwn, gweinyddu pensiwn a llywodraethu.

Yn yr un modd, rhaid i aelodau'r Bwrdd Pensiwn fod â gwybodaeth gadarn am y pynciau hyn er mwyn gallu cynnig her feirniadol wrth oruchwylio penderfyniadau'r Gronfa.

3. Yr asesiad

Gwahoddwyd aelodau a Bwrdd Cronfa Bensiwn Gwynedd i gwblhau asesiad gwybodaeth ar-lein.

Roedd cyfanswm o 9 o ymatebwyr o'r Pwyllgor a 5 ymatebydd o'r Bwrdd.

Rhoddyd yr un set o 48 o gwestiynau i bob ymatebydd ar yr 8 maes isod:

Adran 1: Deddfwriaeth Pensiynau a Rôl y Pwyllgor

Adran 2: Llywodraethu Pensiynau

Adran 3: Gweinyddu Pensiynau

Adran 4: Safonau Cyfrifeg ac Archwilio Pensiynau

Adran 5: Rheoli Caffael a Pherthynas

Adran 6: Perfformiad Buddsoddi a Rheoli Risg

Adran 7: Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth am Gynnyrch

Adran 8: Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid

O dan bob pennawd pwnc, roedd 6 cwestiwn amlddewis i'w hateb. Roedd gan bob cwestiwn 4 ateb posibl, ac un ateb oedd yn gywir.

Cafodd y cyfranogwyr yr opsiwn hefyd o ddewis "does gen i ddim gwybodaeth am y maes yma", lle nad oedden nhw'n siŵr.

Mae hyn yn caniatáu i Hymans adeiladu darlun o lefelau gwybodaeth pob aelod unigol ym mhob un o'r pynciau, ond yn hanfodol i helpu i lywio'r gronfa o'r lefelau cyffredinol o wybodaeth ym mhob maes.

4. Canlyniadau

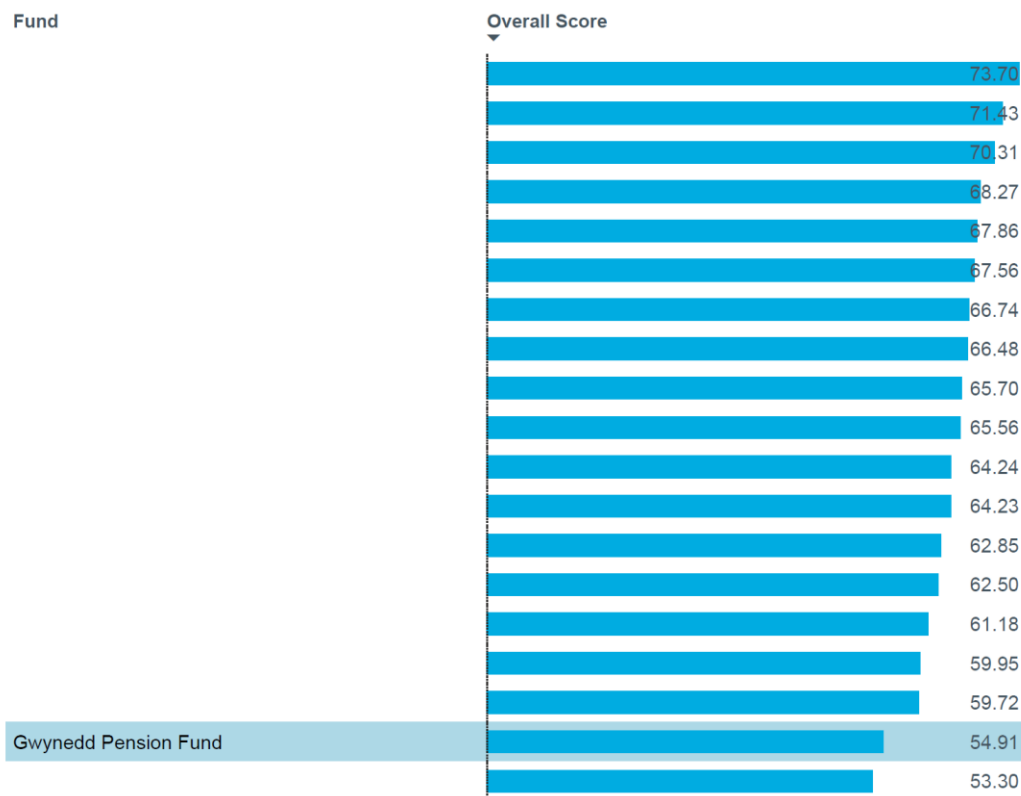
Mae'r ymatebion ar gyfer yr holl aelodau a gymerodd ran wedi'u casglu a'u dadansoddi. Ar gyfer pob adran mae Hymans wedi dangos:

- Y sgôr cyfartalog ar gyfer pob un o'r 8 pynciau, ar gyfer y Pwyllgor a'r Bwrdd.
- Pob sgôr o'i gymharu â chanlyniadau'r asesiad blaenorol a gymerwyd gan y gronfa, i ddangos twf neu atchweliad ym mhob ardal.
- Lefelau ymgysylltu ar gyfer y Pwyllgor a'r Bwrdd a sut mae'r lefelau hyn yn sefyll yn erbyn cronfeydd CPLIL eraill.
- Y pynciau y gofynnir amdanynt fwyaf ar gyfer hyfforddiant.

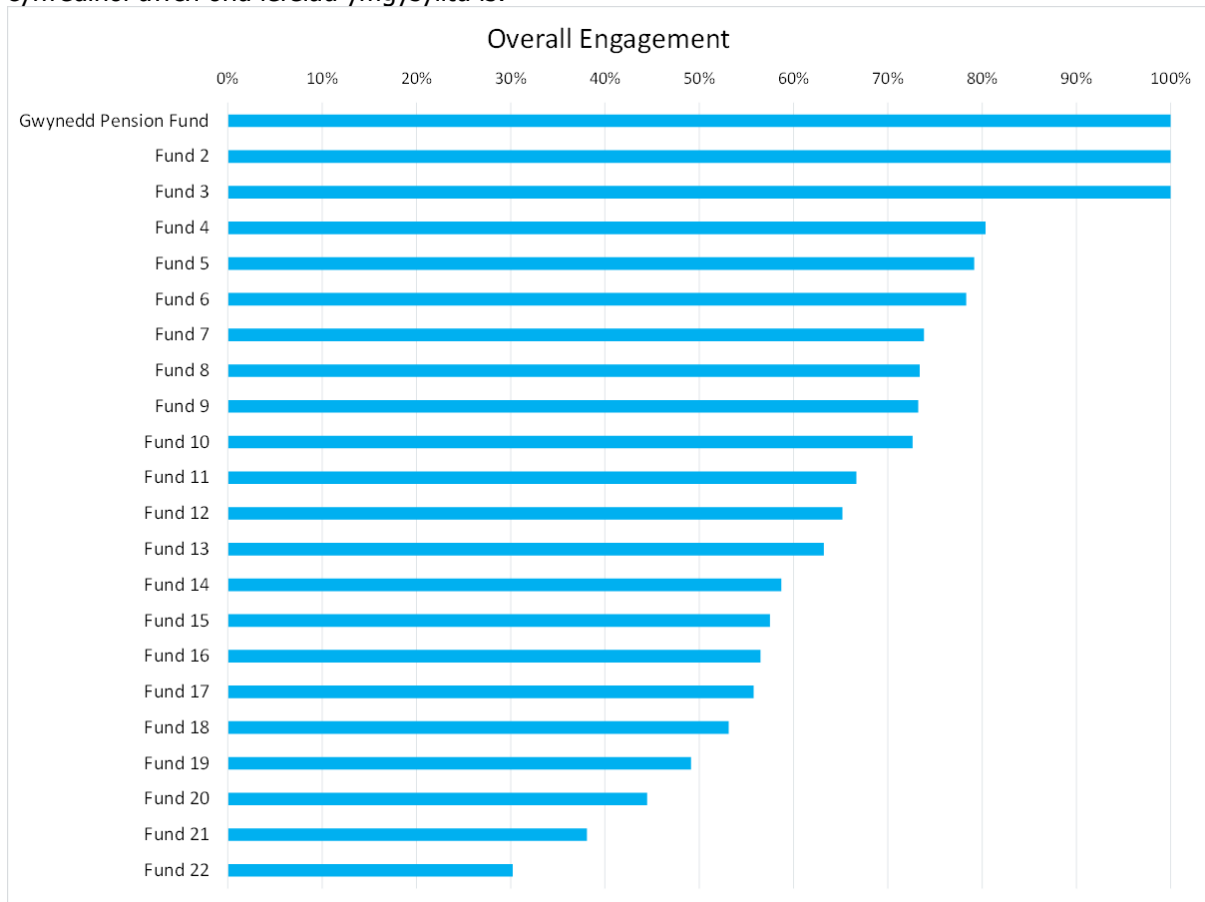
5. Canlyniadau Cyffredinol

Mae'r siart isod yn dangos sut mae sgôr cyfartalog cyffredinol y Gronfa yn cymharu â sgôr yr holl gronfeydd eraill a gymerodd ran yn yr Asesiad. Y "sgôr" a ddangosir yw sgôr gyfartalog holl aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd o bob Cronfa.

Daeth Cronfa Bensiwn Gwynedd yn 18fed allan o 19 o Gronfeydd.

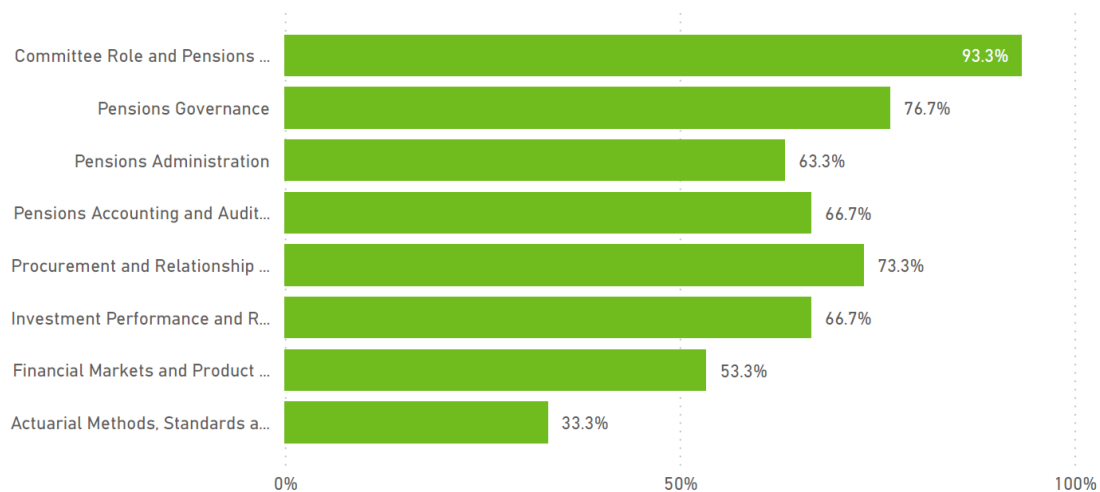


Er bod y Gronfa yn gymharol isel yn gyffredinol, cyflawnodd safle uchel yn y tabl ymgysylltu. Mae hyn yn dangos bod canlyniadau ein cronfa yn fwy cywir o gymharu â rhai cronfeydd gyda sgoriau cyffredinol uwch ond lefelau ymgysylltu is:



6. Canlyniadau'r Bwrdd

Mae'r tabl canlynol yn dangos sut mae'r Bwrdd wedi sgorio ar y gwahanol adrannau:



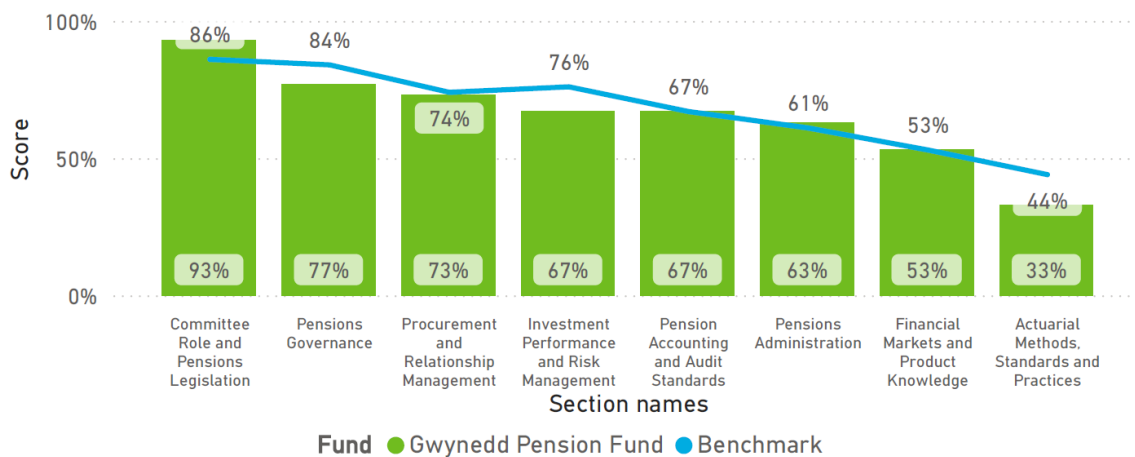
Mae'r canlyniadau'n dangos bod y Bwrdd wedi perfformio'n dda yn y rhannau Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau, Llywodraethu Pensiynau a Chaffael a Rheoli Cysylltiadau.

Ond efallai mai'r meysydd i ganolbwyntio unrhyw hyfforddiant penodol arnynt fydd Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid, yn ogystal â Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth am Gynnyrch ar gyfer y Bwrdd.

Gan fod yr asesiad hwn yn cael ei gynnal ar lefel genedlaethol ar draws nifer o gronfeydd CPLIL, mae Hymans yn gallu darparu manylion am sut mae canlyniadau'r Gronfa yn cymharu â'r rhai ar gyfartaledd yr holl gronfeydd sydd wedi cymryd rhan hyd yma.

Mae'r siart isod yn cymharu canlyniadau'r Bwrdd, yn erbyn y sgoriau cyfartalog yn genedlaethol ar gyfer pob grŵp. Mae hyn yn rhoi syniad o'r lefelau gwybodaeth ar draws y grwpiau hyn, o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol:

Board Score vs Benchmark



Mae'n braf gweld bod meysydd Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau, Llywodraethu Pensiynau a Chaffael a Rheoli Cysylltiadau wedi sgorio'n dda i'r Bwrdd.

Mae'n amlwg bod rhai meysydd lle mae lefelau gwybodaeth yn is, a byddai'r meysydd hyn yn ffocws synhwyrol o hyfforddiant i'r Bwrdd.

7. Sylwadau Hyman Robertson ar y canlyniadau

Dyma gipolwg Hymans Robertson ar y canlyniadau:

"Mae'n galonogol iawn bod 14 o gyfranogwyr o'ch Cronfa wedi cymryd rhan yn yr asesiad. Ar y cyfan, roedd y canlyniadau'n weddol gadarnhaol ac mae'n amlwg bod meysydd o lefelau gwybodaeth uwch yn ogystal â meysydd y dylid datblygu gwybodaeth ynddynt dros amser.

Byddem yn disgwyl yn llawn y bydd bylchau yng ngwybodaeth yr holl aelodau, waeth beth yw eu rôl ar y Pwyllgor/Bwrdd, eu deiliadaeth neu yn wir eu cefndir o ran profiad Pensiynau.

Y peth pwysicaf i'w bwysleisio yw nad oes angen i bawb fod yn arbenigwr ym mhob maes, yn hytrach dylid lledaenu gwybodaeth ar draws eich Pwyllgor a'ch Bwrdd a gefnogir gan gyngor gan swyddogion a chynghorwyr proffesiynol.

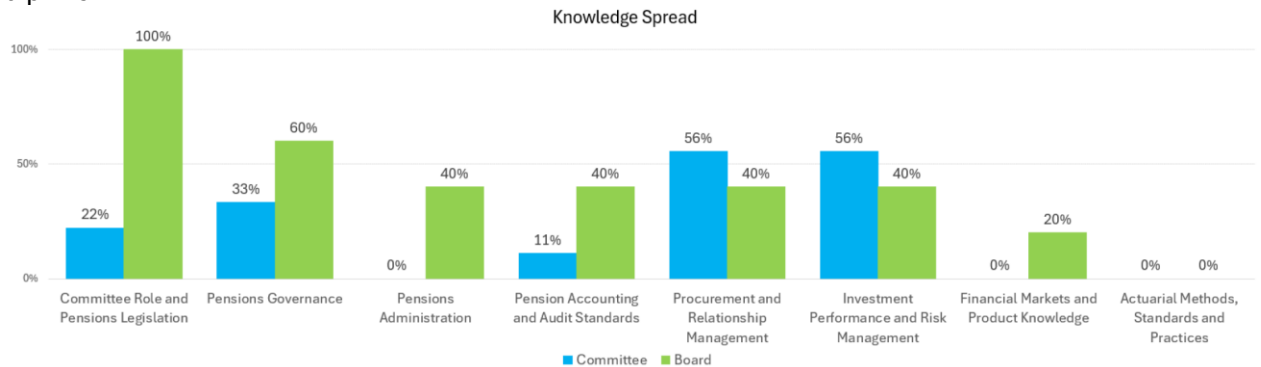
Yr un mor bwysig ag ennill y wybodaeth a'r ddealltwriaeth berthnasol a ddisgwylir gan Bwyllgor neu Fwrdd Pensiwn, yw cymhwyso'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth honno, gan gynnwys defnyddio cefndir a phersbectif unigolyn ei hun."

8. Gwybodaeth gyfunol:

Y tu hwnt i sgoriau cyfartalog cyffredinol, mae'n hanfodol ystyried gwybodaeth gyfunol aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Mae pob aelod yn dod â phrofiadau a safbwyntiau unigryw, gan gyfrannu'n fwy

effeithiol at feysydd y maent yn wybodus amdanynt. Felly, mae deall faint o aelodau a sgoriodd yn uchel ym mhob pwnc yn bwysig i fesur ehangder y wybodaeth. Dylai Pwyllgor neu Fwrdd cyflawn gael sawl aelod yn rhagori ym mhob pwnc, gan sicrhau y gallant ddarparu arweiniad a her pan fo angen. Caiff hyn ei fesur drwy ddadansoddi aelodau a atebodd yn gywir o leiaf 5 allan o 6 cwestiwn ym mhob pwnc, gan nodi eu harbenigedd.

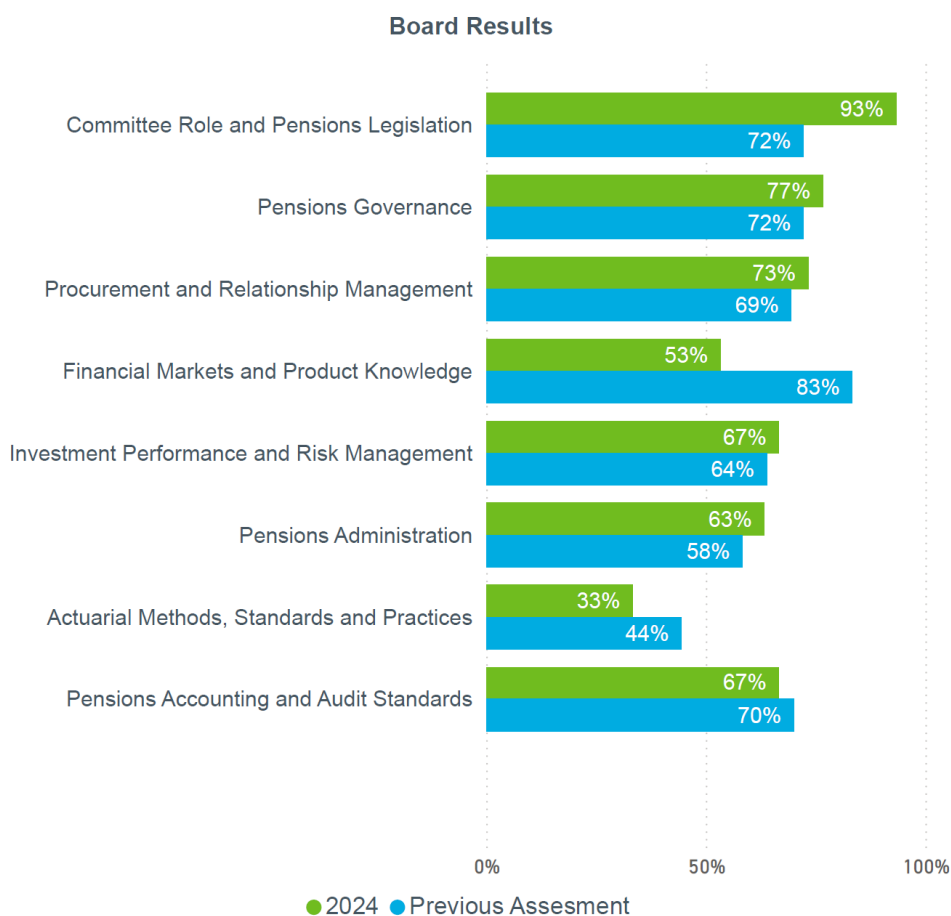
Mae'r siart isod yn dangos canran yr aelodau a atebodd yn gywir o leiaf 5 allan o 6 cwestiwn ym mhob pwnc:



9. Cymhariaeth ag asesiad blaenorol

Cymerodd y Gronfa ran hefyd mewn asesiad blaenorol. Gellir cymharu'r canlyniadau ar gyfer pob un o'r 8 pwnc i fesur cynnydd ym mhob maes.

Dangosir hyn yn y siart ganlynol:



Mae'r sgôr cyfartalog ar gyfer pob pwnc eleni yn cael ei gymharu â'r sgôr o'r asesiad blaenorol.

Mae'n werth nodi, er y bydd gwahaniaethau yn yr aelodau a gymerodd ran ym mhob asesiad, gwybodaeth gyfunol pob grŵp sy'n bwysig.

Y maes lle mae'n ymddangos bod gwybodaeth wedi datblygu fwyaf ar gyfer y Bwrdd yw Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau sy'n galonogol.

Ar y llaw arall, mae'n ymddangos bod lefelau gwybodaeth wedi atchwelu mewn sawl maes.

10. Hyfforddiant

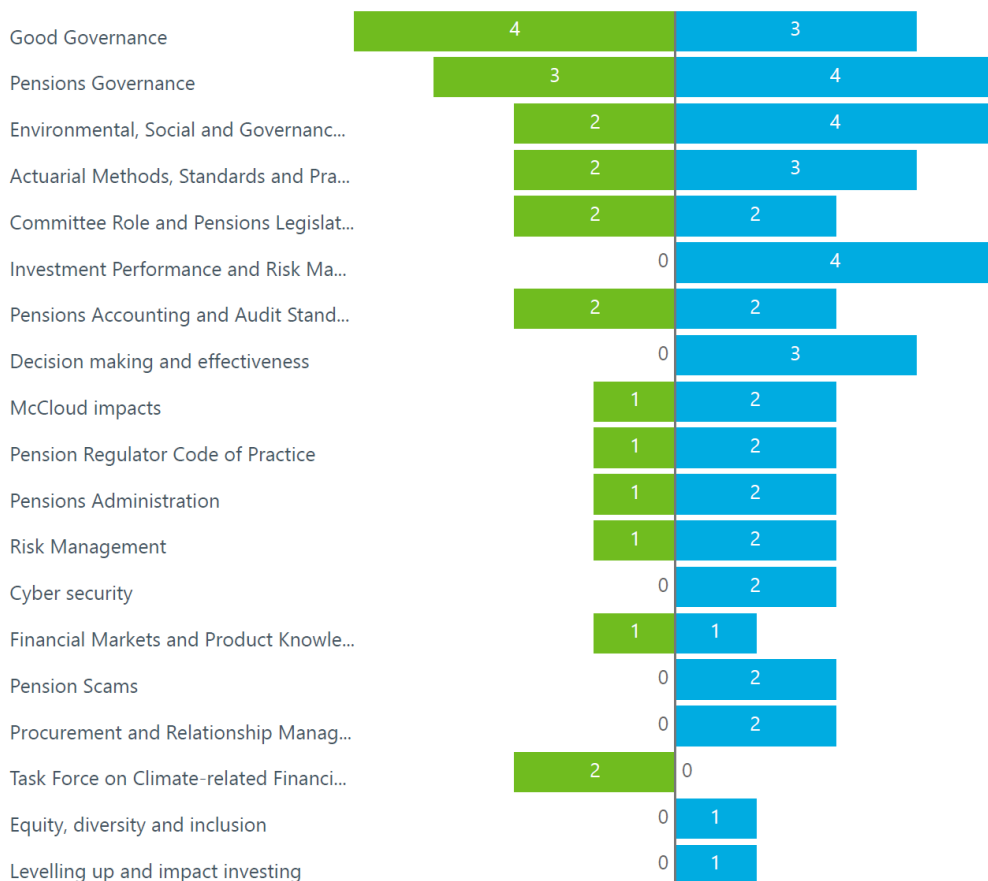
Gofynnodd un o adrannau olaf yr arolwg i'r cyfranogwyr nodi pa bynciau yr hoffent dderbyn hyfforddiant arnynt.

Roedd rhestr o opsiynau ar gael, sy'n ymdrin â sbectrwm eang o'r pynciau yr ydym yn credu sydd fwyaf perthnasol i ganiatáu i aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd gyflawni eu rolau yn effeithiol. Rhoddwyd yr opsiwn i'r aelodau hefyd nodi unrhyw feysydd eraill lle byddent yn elwa o hyfforddiant pellach.

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r meysydd lle nododd yr aelodau y byddai hyfforddiant yn fuddiol.

Training requirements

● Board ● Committee



Fel y gallwch weld y pynciau mwyaf poblogaidd ar gyfer y Bwrdd oedd:

- Llywodraethu Pensiwn;
- Llywodraethu da;

11. Cyfleoedd hyfforddi

Mae nifer o gyfleoedd hyfforddi ar gael i aelodau pwyllgor pensiynau a bwrdd pensiwn CPLIL:

- **Hyfforddiant Hanfodion:** Cwrs hyfforddi CPLIL pwrpasol A-Z wedi'i gynllunio ar gyfer aelodau etholedig ac eraill sy'n mynychu pwyllgorau pensiwn a byrddau pensiwn lleol. Mae'n rhedeg o fis Hydref i fis Rhagfyr bob blwyddyn mewn tri lleoliad gwahanol ac yn darparu'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol.
- **Cynadleddau:** Gall cynadleddau blynyddol sy'n gysylltiedig â CPLIL, a phensiynau'r sector cyhoeddus roi cipolwg gwerthfawr ar dueddiadau, arferion gorau, a chyfleoedd rhwydweithio sy'n dod i'r amlwg gyda gweithwyr proffesiynol eraill yn y maes.
- **Modiwlau Hyfforddiant Ar-lein:** Llwyfannau e-ddysgu e.e. Mae pecyn cymorth Ymddiriedolwyr y Rheoleiddiwr Pensiwn yn darparu cyrsiau ar-lein sy'n ymdrin â phynciau o ddiddordeb i aelodau'r pwyllgor.
- **Hyfforddiant Cymdeithas Llywodraeth Leol (LGA):** Mae'r LGA yn cynnig hyfforddiant a digwyddiadau amrywiol sy'n gysylltiedig â'r CPLIL, gan gynnwys yr hyfforddiant sylfaenol a'r gynhadledd lywodraethu flynyddol.
- **Sesiynau Hyfforddi Pwrpasol gan Actiwari'r Gronfa:** Mae sesiynau hyfforddi wedi'u teilwra ar gael, wedi'u teilwra i anghenion penodol y gronfa. Gall y rhain fod yn sesiynau byr neu'n ddiwrnodau hyfforddiant llawn, gan ganolbwyntio ar lai o bynciau yn fanylach.
- **Hyfforddiant Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC):** Mae'r PPC yn cynnig cynllun hyfforddi sydd wedi'i gynllunio i ategu cynlluniau hyfforddi presennol yr Awdurdod Cyfansoddol. Mae hyn yn cynnwys sesiynau hyfforddi chwarterol sy'n ymdrin â meysydd mawr fel buddsoddiadau, gweinyddu, gofynion rheoleiddio, canllawiau'r llywodraeth, a datblygiadau yn y farchnad.
- **Gweminarau:** Mae llawer o sefydliadau'n cynnig gweminarau sy'n mynd i'r afael â materion cyfredol sy'n wynebu pwyllgorau pensiynau, gan ddarparu hyblygrwydd i aelodau gymryd rhan o bell.
- **Aelodaeth mewn Sefydliadau Proffesiynol:** Gall sefydliadau sy'n ymuno â sefydliadau fel Fforwm Cronfa Bensiwn yr Awdurdod Lleol (LAPFF) neu Gymdeithas Gweithwyr Pensiwn Proffesiynol ddarparu mynediad at adnoddau, hyfforddiant a rhwydweithio.
- **Deunyddiau Darllen ac Nodiadau Canllaw:** Mae llawer o awdurdodau pensiwn a chyrrff proffesiynol yn cyhoeddi nodiadau cyfarwyddyd, dogfennau arfer gorau, a deunyddiau darllen eraill a all fod yn adnoddau gwerthfawr i aelodau'r pwyllgor.
- **Diweddiadau Rheoleiddiol:** Gall sesiynau hyfforddi sy'n canolbwyntio ar y newidiadau rheoleiddiol diweddaraf a'r gofynion cydymffurfio helpu i sicrhau bod aelodau'r Bwrdd yn gyfoes â'u rhwymedigaethau cyfreithiol.

12. Cam nesaf – Cynllun Hyfforddi

Mae'r cam nesaf yn ein gwaith yn cynnwys datblygu cynllun hyfforddi cynhwysfawr ar gyfer y Bwrdd Pensiwn, gan ganolbwyntio ar wella dealltwriaeth a galluedd yr aelodau mewn meysydd hanfodol a nodwyd yn yr Asesiad Gwybodaeth Genedlaethol diweddar.

Bydd y cynllun hyfforddi yn blaenoriaethu pynciau sydd wedi'u nodi yn yr asesiad, megis Dulliau Actiwaraidd, Safonau ac Arferion, yn ogystal â Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth Cynnyrch, gan sicrhau bod aelodau'r Bwrdd mewn sefyllfa dda i wneud penderfyniadau gwybodus. Bydd hyn yn

cynnwys cyfuniad o weithdai, seminarau, ac ymarferion ymarferol dan arweiniad arbenigwyr y diwydiant, yn ogystal â chyfleoedd ar gyfer dysgu gan gymheiriaid a thrafodaethau.

Yn ogystal, bydd y cynllun yn cynnwys asesiadau parhaus i fesur effeithiolrwydd yr hyfforddiant ac addasu cynnwys yn ôl yr angen, gan feithrin amgylchedd dysgu parhaus sy'n cadw i fyny â heriau cronfa'r gronfa bensiwn esblygol a newidiadau deddfwriaethol.

Isod mae fersiwn ddrafft o'r cynllun hyfforddi. Rydym yn gwahodd holl aelodau'r Bwrdd i rannu eu sylwadau a'u hawgrymiadau i'n helpu i fireinio a chwblhau'r cynllun.

Trosolwg Cynllun Hyfforddi

1. Amcanion:

- Rhoi dealltwriaeth ddefn i aelodau'r Bwrdd o Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid.
- Gwella gwybodaeth am Farchnadoedd Ariannol.
- Meithrin gwneud penderfyniadau gwybodus drwy gymwysiadau ymarferol a thrafodaethau cymheiriaid.

2. Pynciau Allweddol:

- **Dulliau Actiwaraid:**
 - Hanfodion gwyddoniaeth actiwaraid.
 - Technegau asesu a rheoli risg.
 - Priso rhwymedigaethau pensiwn.
- **Safonau ac Ymarferion:**
 - Trosolwg o fframweithiau rheoleiddio perthnasol.
 - Safonau moesegol mewn ymarfer actiwaraid.
 - Yr arferion gorau ar gyfer cydymffurfio a llywodraethu.
- **Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth Cynnyrch:**
 - Cyflwyniad i offerynnau ariannol a marchnadoedd.
 - Strategaethau buddsoddi ar gyfer cronfeydd pensiwn.
 - Dadansoddiad o dueddiadau'r farchnad a'u heffaith ar gynllunio pensiwn.

3. Methodoleg hyfforddi:

- **Gweithdai:**
 - Sesiynau ymarferol sy'n canolbwyntio ar gymhwyso dulliau actiwaraid yn ymarferol.
 - Astudiaethau achos bywyd go iawn i ddangos cymhlethdodau gweinyddu pensiynau.
- **Seminarau:**
 - Cyflwyniadau dan arweiniad arbenigwyr ar dueddiadau cyfredol ac arloesiadau yn y diwydiant.
 - Sesiynau holi ac ateb rhyngweithiol i hyrwyddo ymgysylltiad ac eglurder.
- **Ymarferion Ymarferol**
 - Efelychiadau o senarios gwneud penderfyniadau sy'n berthnasol i gyfrifoldebau'r pwyllgor.
 - Gweithgareddau grŵp i annog cydweithredu a dysgu gan gymheiriaid.
- **Dysgu a Thrafodaethau Cymheiriaid:**
 - Hwyluso grwpiau trafod i rannu profiadau ac arferion gorau.
 - Cyfleoedd rhwydweithio i adeiladu perthnasoedd a rhannu mewnwelediadau.

4. Gwerthuso ac Adborth:

- Aseidiadau rheolaidd i fesur dealltwriaeth a chadw gwybodaeth.
- Sesiynau adborth i wella'r rhaglen hyfforddiant yn barhaus yn seiliedig ar brofiadau cyfranogwyr.

5. Llinell amser:

- Llinell amser strwythuredig sy'n amlinellu amllder a hyd gweithdai, seminarau ac ymarferion, gan sicrhau dull cytbwys drwy gydol y cyfnod hyfforddi.

6. Adnoddau:

- Mynediad at ddeunyddiau, canllawiau ac adroddiadau diwydiant ar-lein i gefnogi dysgu.
- Cadwrfa o sesiynau wedi'u recordio ac adnoddau atodol ar gyfer cyfeirio parhaus.

Drwy weithredu'r cynllun hyfforddi hwn, bydd aelodau'r Bwrdd yn fwy parod i lywio cymhlethdodau eu rolau, gan feithrin diwylliant o wneud penderfyniadau gwybodus a datblygiad proffesiynol parhaus.