



Powys

CRONFA BENSIWN **POWYS** PENSION FUND

Cynllun Busnes 2024/25

Mawrth 2024

Cynnwys

| | | |
|----|--------------------------------------|----|
| 1. | Rhagymadrodd | 3 |
| 2. | Llywodraethu a Rheoli'r Gronfa | 5 |
| 3. | Pwrpas y Cynllun Busnes | 6 |
| 4. | Sbardunau Newid Allweddol | 6 |
| 5. | Y Sefyllfa Bresennol | 9 |
| 6. | Cynllun Gwaith / Amcanion..... | 11 |
| 7. | Adnoddau | 13 |
| 8. | Gwybodaeth Bellach | 14 |

1. Rhagymadrodd

1.1 Cyngor Sir Powys (CSP) yw Awdurdod Gweinyddu Cronfa Bensiwn Powys ('y Gronfa') ac mae'n gyfrifol am weithredu a gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) ar gyfer gweithwyr Cyngor Sir Powys a llawer o gyflogwyr eraill sy'n cymryd rhan ynddo.

1.2 Ystadegau Allweddol ar 31 Mawrth 2023

| | 31 Mawrth 2022 |
|---|-----------------------|
| Gwerth y Gronfa | 780 miliwn |
| Lefel Ariannu Mawrth 2022 | 99% |
| Cyflogwyr sy'n Cymryd Rhan Actif | 22 |
| Aelodau Gweithredol y Cynllun | 5537 |
| Aelodau Gohiriedig | 7228 |
| Aelodau sy'n Bensiynwyr ac Aelodau Dibynnol | 5537 |

1.3 Trosolwg o'r CPLIL

Mae'r CPLIL yn gynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus cofrestredig a gwneir ei reolau gyda chymeradwyaeth y Senedd. Gweinyddir y Cynllun yn lleol gan gronfeydd pensiwn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ledled Cymru a Lloegr.

Mae rheoliadau'r cynllun yn cael eu gwneud o dan Ddeddf Blwydd-daliadau 1972 ac yn y dyfodol fe'u gwneir o dan Ddeddf Cynlluniau Pensiwn y Gwasanaethau Cyhoeddus 2013. Mae newidiadau i reolau'r cynllun yn cael eu trafod ar lefel genedlaethol gan gynrychiolwyr gweithwyr a chyflogwyr ond dim ond gyda chymeradwyaeth y Senedd y gellir eu diwygio.

Mae'r CPLIL yn gynllun pensiwn gwasanaethau cyhoeddus cofrestredig o dan Bennod 2 o Ran 4 o Ddeddf Cyllid 2004. Cyflawnodd gofrestrriad awtomatig yn rhinwedd Rhan 1 o Atodlen 36 o'r Ddeddf honno (am fod y cynllun, yn union cyn 6 Ebrill 2006, yn gynllun buddion ymddeol a gymeradwywyd o dan Bennod I o Ran XIV o Ddeddf Trethi Incwm a Chorfforaeth 1988 ac yn gynllun statudol perthnasol o dan adran 611A y Ddeddf honno). Mae'n cydymffurfio â darpariaethau perthnasol Deddf Cynlluniau Pensiwn 1993, Deddf Pensiynau 1995 a Deddf Pensiynau 2004.



Mae'r CPLIL yn bodloni safonau newydd y llywodraeth o dan ddarpariaethau cofrestru awtomatig Deddf Pensiynau 2008.

Dyma rai o uchafbwyntiau allweddol CPLIL ar gyfer 2023:

- Cyfanswm aelodaeth y CPLIL oedd 6.39 miliwn ar 31 Mawrth 2023.
- gwerth marchnad cronfeydd CPLIL ar 31 Mawrth 2023 oedd £369 biliwn, cynnydd o 7.8 y cant ers y flwyddyn flaenorol.

Ar lefel genedlaethol mae'r CPLIL yn cael ei lywodraethu gan yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau (DLUHC) a Bwrdd Ymgynghorol y CPLIL. Mae'n rhaid i'r CPLIL ystyried y canllawiau a gyhoeddwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau a phenderfyniadau'r Ombwdsmon Pensiynau.

Awdurdodau gweinyddu CPLIL, megis Cyngor Sir Powys, sy'n gyfrifol am fuddsoddi a rheoli asedau CPLIL, casglu cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr, a thalu buddion pensiwn.

Mae'r Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau yn cyhoeddi canllawiau statudol ac mae'n ofynnol i bob awdurdod gweinyddu gyhoeddi [datganiad cydymffurfio â llywodraethu](#) ac egluro unrhyw ddiffyg cydymffurfio. Mae pob awdurdod gweinyddol yn destun archwiliad allanol blynyddol ac mae'n rhaid iddo gyhoeddi [datganiadau ariannol archwiliedig ac adroddiad blynyddol](#).

Rôl Bwrdd Cynghori'r Cynllun yw helpu a chefnogi'r Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau ac awdurdodau gweinyddol i gyflawni eu dyletswyddau a'u rhwymedigaethau statudol.

1.4 Datganiad o Genhadaeth ac Amcanion Cronfa Bensiwn Powys

1. Darparu gwasanaeth cost effeithiol, proffesiynol, blaengar, o ansawdd uchel i aelodau'r cynllun a rhanddeiliaid, yn unol â deddfwriaeth briodol.
2. Aelodau cynllun gwybodus sy'n hunan-weinyddu lle bo'n briodol ac yn gwneud y defnydd gorau o dechnoleg.
3. Staff gwybodus, cymwys a brwdfrydig wedi'u hyfforddi'n dda gydag amcanion heriol ond cyraeddadwy.
4. Adroddiadau a diweddariadau tryloyw i randdeiliaid. Eglurder ynghylch dulliau buddsoddi mewn tanwyddau ffosil, newid hinsawdd, economi carbon isel ac ati.
5. Arferion cronfa bensiwn a lywodraethir yn dda, gyda pholisïau priodol yn eu lle.

2. Llywodraethu a Rheoli'r Gronfa

Cyngor Sir Powys (CSP) yw'r awdurdod gweinyddu ar gyfer Cronfa Bensiwn Powys. Mae trefniadau llywodraethu'r Cyngor Sir (gan gynnwys y Cyfansoddiad, Rheoliadau Ariannol a Rheolau Sefydlog y Contract) yn berthnasol i reolaeth y Gronfa Bensiwn.

Mae'r Cyngor yn dirprwyo ei swyddogaethau mewn perthynas â chynnal y Gronfa Bensiwn i'r Pwyllgor Pensiynau a Buddsoddi a'r Swyddog Adran 151, yn unol â'r Polisi Llywodraethu a'r Datganiad Cydymffurfio.

Mae'r Pwyllgor Pensiynau a Buddsoddiadau a'r Swyddog Adran 151 yn cael y cyngor proffesiynol priodol gan Ymgynghorydd Buddsoddi'r Gronfa a'r Actiwari, er mwyn gallu cyflawni cyfrifoldebau'n effeithlon.

Partneriaeth Pensiwn Cymru

Ers cyflwyno deddfwriaeth sy'n gofyn am gyfuno asedau CPLIL, mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gytundeb rhwng awdurdodau gyda'r 7 Awdurdod Gweinyddol arall yng Nghymru ac mae'n aelod o [Bartneriaeth Pensiwn Cymru](#) (WPP).

Sefydlwyd Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC) yn 2017 ac mae'n gydweithrediad o'r wyth cronfa CPLIL (Awdurdodau Cyfansoddol) sy'n cwmpasu Cymru gyfan. Mae'n un o wyth cronfa Pensiwn Llywodraeth Leol yng Nghymru a Lloegr.

Mae Partneriaeth Pensiwn Cymru yn penodi Gweithredwr allanol ac yn defnyddio cynghorwyr allanol i ddod ag arbenigedd priodol i gefnogi'r modd y mae'r gronfa yn cael ei chynnal. Y Gweithredwr yw Waystone Management UK ac maen nhw wedi partneru â Russell Investments i reoli'r buddsoddiadau a chynorthwyo i leihau costau rheoli buddsoddiadau ar gyfer yr holl Awdurdodau Cyfansoddol.

Mae asedau wedi cael ac yn cael eu trosglwyddo i'r gronfa. Mae penderfyniadau buddsoddi, gan gynnwys dyrannu asedau yn gyffredinol, yn parhau i fod yn gyfrifoldeb lleol i'r Cronfeydd partner. Mae Partneriaeth Pensiwn Cymru wedi sefydlu Cydbwyllgor Llywodraethu i oruchwylio gweithrediad a pherfformiad buddsoddi cyfunol y gronfa. Cynrychiolir Cronfa Bensiwn Powys ar y Cydbwyllgor Llywodraethu gan Gadeirydd y Pwyllgor Pensiynau a Buddsoddiadau.

Cefnogir y Cydbwyllgor Llywodraethu gan Weithgor y Swyddogion sy'n cynnwys y Swyddog Adran 151 ac uwch swyddogion pensiynau/cyllid o'r cronfeydd partner.

Mae yna hefyd sawl is-grŵp sy'n gweithredu ac yn canolbwyntio ar feysydd penodol fel buddsoddi cyfrifol. Mae Cronfa Bensiwn Powys yn darparu swyddogion i fod yn gynrychiolwyr ar y grwpiau hyn.

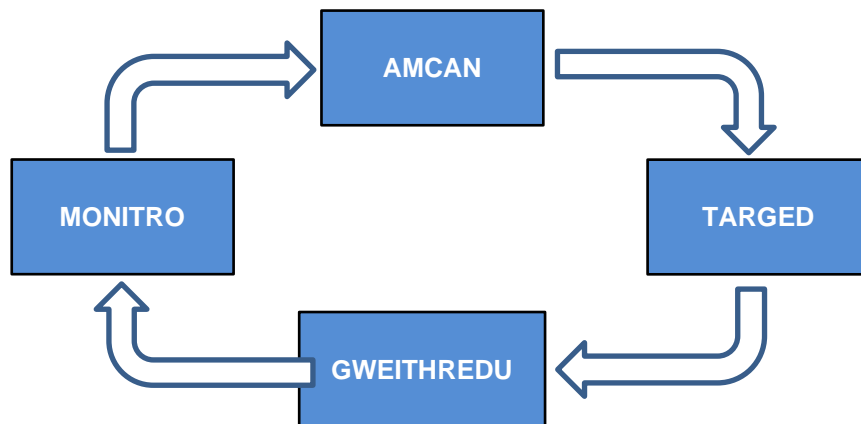
3. Pwrpas y Cynllun Busnes

Bydd y Cynllun Busnes yn egluro sut mae'r Gronfa'n bwriadu datblygu arferion presennol a gwella ei phrosesau i fodloni gofynion newidiol y CPLIL.

Mae'n galluogi rhanddeiliaid a staff i weld yr amcanion allweddol a sut maent yn cyfrannu at lwyddiant cyffredinol y gwaith o gynnal cronfa pensiwn CPLIL sy'n werth miliynau o bunnoedd.

Bydd yn nodi heriau a chyfleoedd ar gyfer gwelliannau cyfredol a rhai sydd ar ddod, y gellir eu monitro yn erbyn dangosyddion perfformiad allweddol. Mae'r Gronfa Bensiwn yn mabwysiadu cylch monitro ac adolygu perfformiad yr Awdurdod Gweinyddol, i sicrhau monitro, craffu a herio effeithiol yn ôl yr angen.

Mae'r diagram canlynol yn darlunio'r broses yn weledol:



4. Sbardunau Newid Allweddol

Mae'r eitemau canlynol wedi'u nodi fel sbardunau newid allweddol a fydd yn effeithio ar weithredu'r Gronfa yn y tymor byr i ganolig. Byddant yn darparu heriau allweddol y bydd angen ymdrin â hwy, ond hefyd byddant yn gyfle i newid.



Newidiadau Deddfwriaethol

- Rydym wedi gweld newidiadau sylweddol yn ddiweddar i ddeddfwriaeth pensiynau, megis menter cronni asedau CPLIL, y newid i gynllun Enillion Cyfartalog Gyrfu wedi'u hailbriso (CARE) o'r Cyflog Terfynol a'r cymhlethdodau a gyflwynwyd o ganlyniad. Mae'r Gronfa wedi gweld cynnydd sylweddol yn nifer y cyfansymiau o fuddion pensiwn CPLIL.
- Daeth deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed McCloud i rym ar 1 Hydref 2023 ac mae wedi cael effaith sylweddol ar y tîm gweinyddol, er gwaethaf ymdrechion gorau dros y blynyddoedd diwethaf i baratoi ar gyfer hyn trwy gynyddu adnoddau gweinyddol ymlaen llaw. Roedd hyn yn golygu newid bach i strwythur yr Adain Bensiynau ym mis Mawrth 2024 i ailddosbarthu'r adnoddau gweinyddol i allu cwrdd â'r her yn well.

Strategaeth Fuddsoddi

- Gallai cronni asedau buddsoddi a datblygu is-gronfeydd o fewn Partneriaeth Pensiwn Cymru arwain at ddarparu dosbarthiadau eraill o asedau i'r Gronfa eu hystyried. Bydd hyn yn gofyn am adolygiad rheolaidd o'r strategaeth fuddsoddi i sicrhau bod ganddi'r hyblygrwydd i weithredu'n briodol ac yn gyflym, os oes angen.
- Mae mwy o ffocws ar Fuddsoddi Cyfrifol wrth inni anelu at economi carbon is ac mae'r gronfa'n ymwybodol o hynny o ran y penderfyniadau buddsoddi y mae'n eu gwneud.
- Bydd Newid Hinsawdd a Buddsoddiad Cyfrifol yn rhan annatod o unrhyw benderfyniad buddsoddi a wneir gan y Gronfa.
- Mae angen ystyried newid yn sefyllfa ariannu'r Gronfa yn dilyn y prisiad tair blynedd diweddaraf wrth osod y strategaeth fuddsoddi.

Y Fframwaith Llywodraethu

- Mae craffu a throsolwg parhaus o'r CPLIL ar lefel genedlaethol a lleol gan y Rheoleiddiwr Pensiynau, Bwrdd Cynghori'r Cynllun, y Bwrdd Pensiynau Lleol a rhanddeiliaid eraill, yn parhau i wella safonau disgwylidig o ran cydymffurfio, perfformiad, tryloywder a datgelu.
- Wrth i werth asedau sy'n cael eu rheoli gynyddu, mae disgwyliadau o ran stiwardiaeth a buddsoddiad cyfrifol yn cynyddu hefyd, gyda phwysau cynyddol ar Gronfeydd CPLIL i ddangos sut mae effaith economaidd hirdymor ffactorau risg amgylcheddol, cymdeithasol a



Ilywodraethu yn cael eu hasesu a'u rheoli ochr yn ochr â'u cyfrifoldebau ymddiriedol.

- I gefnogi'r trawsnewid i economi carbon is, mae mwy o ofynion ar y Gronfa o ran gofynion adrodd y Tasglu ar gyfer Datgeliadau Ariannol yn Gysylltiedig â'r Hinsawdd (TCFD).
- Mae Pwyllgor y Gronfa Bensiwn yn parhau i gael ei gefnogi gyda hyfforddiant sefydlu priodol a hyfforddiant parhaus i sicrhau bod safonau uchel o ran gwneud penderfyniadau a throsolwg yn cael eu cynnal.
- Yn 2024 cyflwynwyd is-grŵp Buddsoddi Cyfrifol yn cynnwys Aelodau'r Pwyllgor, Cadeirydd y Bwrdd Pensiynau, Swyddogion y Gronfa a'r Ymgynghorydd Buddsoddi.
- Rhoddodd y Rheoleiddiwr Pensiynau God Ymarfer Cyffredinol newydd ar waith o 27 Mawrth 2024. Bydd hyn yn gofyn am ailasesu cydymffurfiad a bydd yn ddarn pwysig o waith drwy gydol 2024.

Aelodaeth y cynllun

- Mae natur aelodaeth cynllun Cronfa Powys yn arwain at nifer uwch na'r cyfartaledd o gyflogaethau lluosog a throsiant ymhlith y swyddi hynny. Mae hyn yn parhau i roi pwysau ar y tîm gweinyddol i gyfrifo buddion gohiriedig a chyfuniadau posibl i gyflogaethau parhaus, cydamserol a newydd eraill. Mae rhwymedi McCloud wedi cymhlethu'r gwaith hwn ymhellach.
- Dros amser, bu twf yn ôl-groniad yr achosion hyn, y mae angen eu cwblhau. Mae'r adnodd ychwanegol a recriwtiwyd yn ddiweddar i'r Adran Bensiynau yn helpu gyda hyn er ei fod yn her a wynebier yn genedlaethol gan y CPLIL.

Data

- Mae cymhlethdod cynyddol (mae'r CPLIL bellach yn cynnwys sawl cynllun ar wahân; cyn 2008, 2008 i 2014, CARE a'r CPLIL i Gynghorwyr), ynghyd â thryloywder data a gofynion datgelu mwy heriol, yn golygu bod ansawdd data yn flaenoriaeth allweddol. Bydd monitro blynyddol penodol ar ansawdd data a gyflwynwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau yn 2018/19 yn parhau gyda disgwyliadau y ceir gwelliant parhaus mewn safonau. Mae data glân hefyd yn hanfodol ar gyfer effeithlonrwydd prosesau ac awtomeiddio, ac yn rhagofyniad hanfodol ar gyfer 'hunanwasanaeth' a'r ecosystem Dangosfwrdd Pensiynau sydd ar ddod.

- Mae'r Gronfa wedi cyhoeddi ac yn adolygu'n rheolaidd Gynllun Gwella Data sy'n nodi'r blaenoriaethau o ran glanhau data a phrofi ansawdd.
- Mae cyflogwyr yn allweddol o ran darparu llif dibynadwy o ddata cywir ac amserol i'r Gronfa, ynghyd â systemau cyfoes a gweithdrefnau cadarn ar gyfer trosglwyddo, dilysu a phrosesu data. Mae'r Gronfa wedi gweld cynnydd sylweddol mewn Cyflogwyr sy'n defnyddio cyflwyniad data electronig misol gyda 75% o gyflogwyr y Gronfa bellach yn defnyddio'r gwasanaeth.
- Mae'r Gronfa'n darparu gwasanaeth ar-lein 24/7 i aelodau'r cynllun sy'n gofyn am ddata diweddaraf i ddarparu gwasanaeth da ac offer modelu dibynadwy i aelodau.
- Mae newidiadau i Safonau Diogelu Data (Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol) a gyflwynwyd yn 2018 a phryder cynyddol y cyhoedd ynghylch seiberddiogelwch yn gofyn am ffocws parhaus ar ddiogelwch data a threfniadau cadw data'n ddiogel.

Trawsnewid Digidol

Wrth inni symud tuag at fyd carbon is, mae'r Gronfa'n mynd ati i geisio lleihau faint o argraffu y mae'n ei wneud a darparu'r gwasanaeth gweinyddol yn ddigidol. Mae'r rhan fwyaf o gyfathrebiadau'r cynllun yn cael eu cyflwyno'n electronig ac ychydig iawn o argraffu y mae'r tîm gweinyddol yn ei wneud erbyn hyn.

Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi anghenion aelodau unigol o'r cynllun a darparu'r gwasanaeth sy'n bodloni eu gofynion orau.

Mae'n hanfodol gwneud y defnydd gorau o dechnoleg i alluogi'r trawsnewidiad digidol i helpu'r blaned i symud at economi carbon isel.

5. Y Sefyllfa Bresennol

- Gwelliannau parhaus a sylweddol yn lefel y cyllid ers Prisiadau 2016, 2019 ac yn awr 2022, y mae'r Gronfa wedi ceisio eu hamddiffyn drwy amrywiol ddulliau o leihau risgiau buddsoddi.
- Lefelau isel o anghydfodau mewnol, cwynion gan gwsmeriaid ac adborth negyddol.
- Sefyllfa dda o ran y polisiau sydd yn eu lle.
- Barn gadarnhaol mewn Archwiliad.

- Strwythur tîm wedi'i ddiweddarau a rolau swyddi sy'n darparu llwyfan ar gyfer gweithio mwy effeithlon a hyblyg, ffocws gwell ar gwsmeriaid, datblygu sgiliau ac olyniaeth staff. Mae cynllun yn ei le i gael gwared ar ôl-groniadau dros amser.
- Lefelau da o gydymffurfio a mabwysiadu safonau arfer gorau'r diwydiant (meincnodau CIPFA, Cod Ymarfer presennol TPR ac ati).
- Mae'r Gronfa'n ymdrechu'n gyson i wneud y defnydd mwyaf posibl o dechnoleg ac mae llawer o feysydd wedi symud ymlaen yn 2023 gyda'r bwriad o'u cwblhau yn 2024.

Heriau

- Bydd anghenion hyfforddiant tymor byr i ganolig ar gyfer staff newydd yn parhau i effeithio ar berfformiad yn y tymor byr, tra bydd staff presennol yn neilltuo amser i hyfforddi staff newydd.
- Ôl-groniadau o ran gwaith achos o ganlyniad i gyfuniad o dwf yn y galw gan gyflogwyr ac aelodau'r cynllun a'r cymhlethdod cynyddol wrth weinyddu'r cynllun, a waethygyd gan gyflwyno rheoliadau McCloud ym mis Hydref 2023.
- Cymhlethdod deddfwriaeth a chyfathrebu â rhanddeiliaid. "Cadw pethau'n syml" i aelodau'r cynllun a rhanddeiliaid.
- Ymgysylltu'n barhaus â chyflogwyr, hyfforddiant a pherfformiad.
- Dihidrwydd yr Aelodau a diffyg ymgysylltu.
- Offer adrodd diagnostig a dadansoddol yn datblygu'n barhaus.
- Cynyddu disgwyliadau/rheoliad ynghylch ansawdd data, safonau datgelu a thryloywder.
- Datblygiad a monitro parhaus ar Bartneriaeth Pensiwn Cymru wrth iddi symud ymlaen i edrych ar ddsbarthiadau asedau cynyddol gymhleth (marchnadoedd preifat, eiddo ac ati).
- Cyflwyno metrigau adrodd priodol ar gyfer adrodd am yr hinsawdd trwy ofynion y Tasglu ar gyfer Datgeliadau Ariannol Cysylltiedig â'r Hinsawdd (TCFD).

- Heriau tymor byr sy'n gofyn am gamau gweithredu prydlon ac ystwyth, gan roi ystyriaeth briodol i risg.
- Cynnydd mewn heriau yn ymwneud â buddsoddi cyfrifol, ymgysylltu, monitro, adrodd, ceisiadau am ddata.

6. Cynllun Gwaith / Amcanion

Gweinyddiaeth

1. Datblygu offeryn adrodd Insights i helpu i fonitro perfformiad a'i gwneud yn bosibl i adrodd yn gyflymach yn erbyn Dangosyddion Perfformiad Allweddol (DPA) a therfynau amser statudol.
2. Gwneud y defnydd gorau o dechnoleg ac awtomeiddio i gefnogi'r gwaith o drosglwyddo data o ansawdd uchel yn ddiogel ac effeithlon, a gweithrediadau busnes a arweinir gan wybodaeth.
3. Cynyddu cyfathrebiadau a hyfforddiant a ddarperir i gyflogwyr a chynyddu nifer y cyflogwyr sy'n cyflwyno data yn electronig bob mis.
4. Adolygu'r broses ar gyfer monitro cyfraniadau misol gyda'r bwriad o wneud y defnydd mwyaf posibl o dechnoleg a chasglu data. Mae angen monitro rheolaidd.
5. Diweddarau cofnodion aelodau yn unol â rhwymedi Gwahaniaethu ar sail Oed McCloud.
6. Paratoi ar gyfer dangosfyrddau Pensiwn.
7. Cofio y gall perfformiad barhau i ddioddef yn y tymor byr oherwydd recriwtio a hyfforddi staff newydd. Bydd hyn yn dreth ar yr adnoddau gweinyddol presennol wrth i'r gwaith o hyfforddi staff newydd barhau.

Llywodraethu

1. Adolygu'r sefyllfa o ran Cod Ymarfer Cyffredinol TPR a phrosiect Llywodraethu Da Bwrdd Cynghori'r Cynllun, gan arwain at wneud penderfyniadau cryf ac effeithiol wedi'i ategu gan sgiliau, gwybodaeth, cyngor ac arbenigedd priodol ar lefel swyddogion, Pwyllgorau ac aelodau'r Bwrdd Pensiwn.
2. Lefelau uchel o gydymffurfio â safonau rheoleiddiol ac arfer gorau, a amlygir drwy adroddiadau cynhwysfawr a thryloyw ar bob agwedd ar berfformiad a phenderfyniadau'r Gronfa.

3. Polisiâu priodol a chyfredol yn eu lle i sicrhau proses gref a chysondeb wrth wneud penderfyniadau.
4. Cyflogwyr y cynllun sydd wedi eu cefnogi, eu grymuso a'u galluogi i gyflawni eu rhwymedigaethau o dan reoliadau'r Cynllun, a bodloni'r safonau perfformiad a nodir yn y Strategaeth Weinyddu a Pholisi'r Cyflogwyr.
5. Ymrwymiad i sicrhau cydymffurfiad â Chod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddwyr Pensiynau sy'n dod i rym o'r 27 Mawrth 2024.
6. Trefniadau rheoli contractau effeithiol ar gyfer pob contract trydydd parti a chytundeb cyflenwi, gan ddangos gwaith partneriaeth effeithiol a gwerth am arian.

Buddsoddiad

1. Strategaeth fuddsoddi effeithiol a phriodol, yn canolbwyntio ar ddyrannu, rheoli risg a stiwardiaeth i sicrhau enillion cadarnhaol, cynaliadwy yn unol â thargedau ariannu hirdymor.
2. Gweithio gyda Phartneriaeth Pensiwn Cymru (WPP) i sicrhau bod yr is-gronfeydd sydd ar gael yn diwallu anghenion y Gronfa wrth sicrhau lefel uchel o lywodraethu a gwneud penderfyniadau.
3. Datblygu adroddiadau yn unol â'r Tasglu ar gyfer Datgeliadau Ariannol Cysylltiedig â'r Hinsawdd (TCFD) a gofynion rheoleiddio eraill.
4. Ystyried Newid Hinsawdd, Buddsoddiad Cyfrifol a materion sy'n ymwneud â'r Amgylchedd, Cymdeithasol a Llywodraethu o fewn penderfyniadau buddsoddi gyda'r bwriad o leihau amlygiad asedau'r Gronfa i garbon (trwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru).

Hyfforddiant

1. Datblygu cynlluniau hyfforddi effeithiol a pherthnasol ar gyfer Pwyllgorau, y Bwrdd a Swyddogion a chynhyrchu cynlluniau grŵp neu gynlluniau unigol yn ôl yr angen.
2. Cynhyrchu cynlluniau hyfforddi unigol yn seiliedig ar gasglu data, gan gyfeirio at bolisiâu a threfniadau llywodraethu priodol.
3. Cofnodi a monitro cynnydd yn erbyn y cynlluniau hyfforddi.
4. Defnyddio hyfforddiant lleol, hyfforddiant a ddarperir gan Bartneriaeth Pensiwn Cymru, hyfforddiant digidol a hyfforddiant a ddarperir gan



drydydd parti proffesiynol a chydabyddedig. Bydd presenoldeb mewn cynadleddau priodol yn cael ei gynnis a'i gofnodi yn unol â hynny.

7. Adnoddau

Y rhagolwg ar gyfer cyllideb y Gwasanaeth Gweinyddu Pensiynau am y flwyddyn 2024-25 yw £1,090,000.

Bydd y costau'n cael eu had-dalu'n llawn i Gronfa Bensiwn Powys. Mae'n bosibl y bydd costau ychwanegol hefyd nad ydynt wedi'u cynnwys yn y gyllideb eto y gellir eu nodi drwy gydol y flwyddyn. Bydd costau o'r fath yn cael eu nodi a'u hadrodd i'r Pwyllgor i'w cymeradwyo.

Y Gweithlu

Mae Cronfa Bensiwn Powys yn annog amgylchedd gwaith sy'n grymuso staff i gymryd perchnogaeth briodol o'u llwyth gwaith a'u tasgau.

Cynhelir cyfarfodydd rheolaidd rhwng y Swyddog Adran 151 a Rheolwr y Gronfa Bensiwn, sydd yn eu tro yn cyfarfod yn rheolaidd â Thîm Rheoli'r Adran Bensiynau.

Mae gan bob un o'r staff rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd clir a chynllun hyfforddi a datblygu i roi'r medrau a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rolau'n effeithiol.

Darperir y canlynol i'r staff:

- amcanion allweddol, a osodir yn flynyddol ac sy'n gysylltiedig â'r canlyniadau a'r amcanion a nodir mewn adolygiadau blynyddol ac a gaiff eu monitro bob 6 mis yn unol â pholisi adolygu'r Cyngor.
- cyfarfodydd un-i-un rheolaidd a gwerthusiadau perfformiad gyda'u rheolwr llinell i adolygu cynnydd o ran cyflawni amcanion ac i nodi unrhyw faterion datblygu.
- cyfarfodydd tîm rheolaidd i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am faterion ehangach sy'n effeithio ar y Gronfa Bensiwn a'r Cyngor.
- cyfleoedd i gynnig syniadau ac awgrymiadau newydd a helpu i lunio'r busnes a'r prosesau wrth symud ymlaen.

Mae staff hefyd yn cael hyfforddiant proffesiynol a thechnegol parhaus a ddarperir trwy hyfforddiant 'yn y swydd', mynychu digwyddiadau hyfforddi a ddarperir gan sefydliadau proffesiynol amrywiol a thrwy gymhwyster y Chartered Institute of Payroll Professionals (CIPP). Mae nifer o aelodau'r tîm eisoes wedi ennill dwy lefel cymwysterau CIPP ac mae sawl un eisoes yn gweithio tuag at eu hennill.



Anogir staff newydd i ennill y cymwysterau CIPP ac maent yn cael eu cefnogi'n llawn drwy gydol y broses honno.

8. Gwybodaeth Bellach

Cysylltiadau

Dylid cyfeirio unrhyw gwestiynau, ymholiadau neu sylwadau am y ddogfen hon neu am faterion yn ymwneud â llywodraethu Cronfa Bensiwn Powys at:

Mr Chris Hurst
Rheolwr y Gronfa Bensiwn
Cyngor Sir Powys
Neuadd y Sir
Llandrindod
Powys LD1 5LG

Ffôn: 01597 827640

E-bost: chris.hurst@powys.gov.uk

I gael rhagor o wybodaeth am Gronfa Bensiwn Powys, defnyddiwch y manylion cyswllt isod:

Ffôn: 01597 826343

Ebost: pensions@powys.gov.uk

Yr Adran Bensiynau
Cyngor Sir Powys
Neuadd y Sir
Llandrindod
Powys LD1 5LG

Mae gwefan y Gronfa yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf ac mae'n ffynhonnell gwybodaeth werthfawr, felly ewch i www.powyspensionfund.org