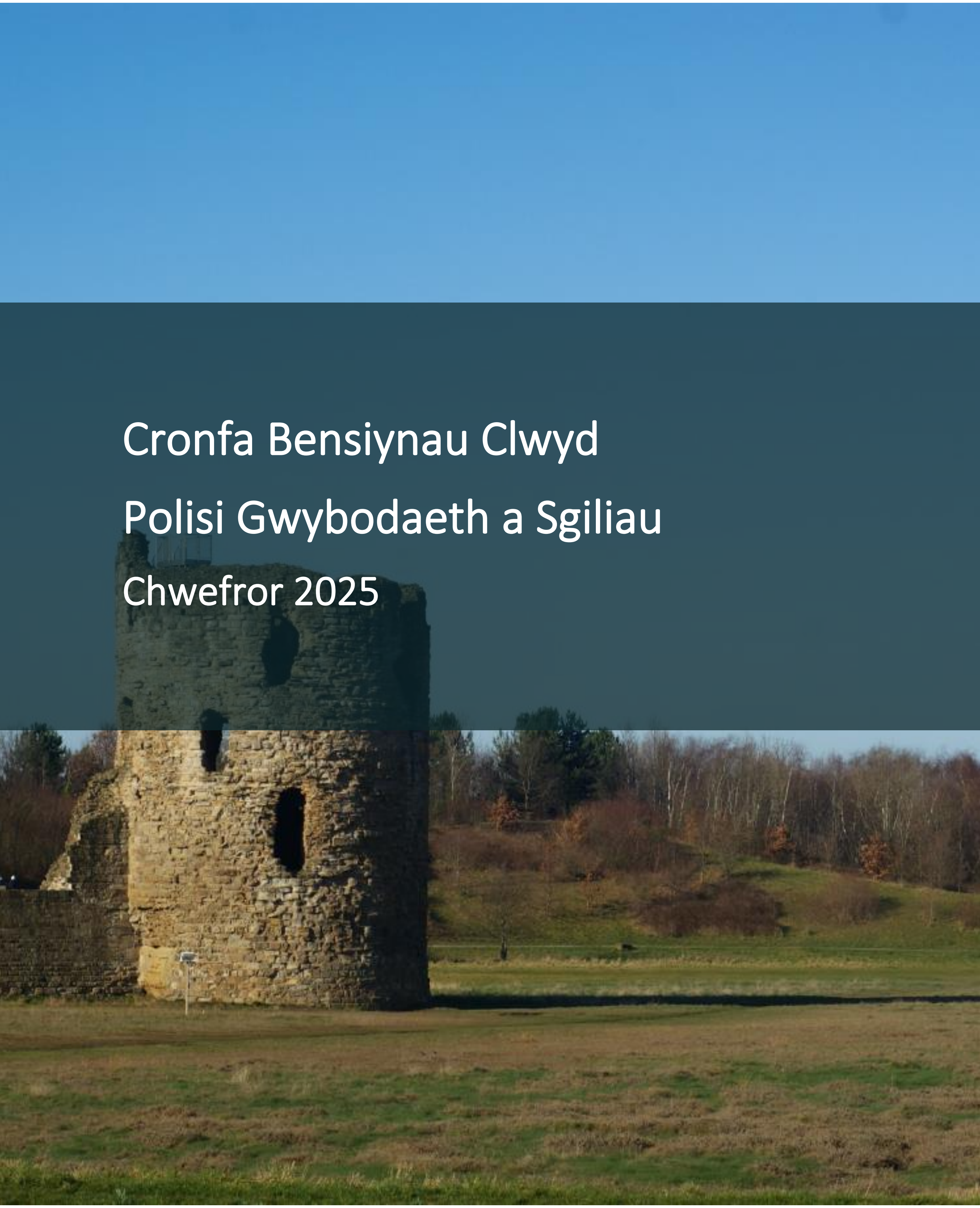
Cronfa Bensiynau Clwyd

Polisi Gwybodaeth a Sgiliau

Chwefror 2025



Tudalen Cynnwys

Cyflwyniad a Chefndir 3

Nodau ac Amcanion 3

Datganiad Cenhadaeth 3

Nodau ac Amcanion Gwybodaeth a Sgiliau 3

I bwy mae’r Polisi hwn yn Berthnasol 4

Gofynion Deddfwriaethol a Chanllawiau 5

Gofynion deddfwriaethol 5

Canllawiau 6

Cymhwyso Deddfwriaeth a Chanllawiau i Gronfa Bensiynau Clwyd 8

Polisi Hyfforddiant Partneriaeth Pensiynau Cymru 8

Monitro ac Adolygiad Parhaus o Wybodaeth a Sgiliau 9

Cynllun Hyfforddi Cronfa Bensiynau Clwyd 10

Gwybodaeth Gychwynnol a’r Broses Sefydlu 11

Argaeledd hyfforddiant i fudd-ddeiliaid allweddol eraill 12

Nodi os yw amcanion y polisi yn cael eu bodloni 12

Risgiau Allweddol 12

Adrodd 13

Costau 13

Cymeradwyo, Adolygu ac Ymgynghori 13

Rhagor o wybodaeth 13

Cyflwyniad a Chefndir

Dyma Bolisi Gwybodaeth a Sgiliau ar gyfer Cronfa Bensiynau Clwyd (“y Gronfa”). Mae’r Polisi’n rhoi manylion gwybodaeth, sgiliau a strategaeth hyfforddi ar gyfer aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, y Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion sy'n gyfrifol am reoli'r Gronfa.

Mae’r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau yn rhoi fframwaith clir i’r Pwyllgor Cronfa Bensiynau, aelodau’r Bwrdd Pensiynau a’r uwch swyddogion sy’n nodi sut maent yn caffael a chynnal y wybodaeth a sgiliau sydd eu hangen i berfformio ei rolau unigol. Y nod yn y pendraw yw sicrhau bod gan y rhai sy’n gyfrifol am reoli, darparu a llywodraethu a gwneud penderfyniadau yng Nghronfa Bensiynau Clwyd y lefelau priodol o wybodaeth a sgiliau.

Mae Cyngor Sir y Fflint (yr “awdurdod gweinyddu”) yn gyfrifol am weinyddiad lleol y Gronfa, sy’n rhan o’r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (“y CPLlL”). Mae’r Gronfa yn cynnwys tua 52 o gyflogwyr, gydag aelodau gweithredol, ac oddeutu 52,000 o aelodau’r cynllun (gan gynnwys aelodau gweithredol, gohiriedig ac aelodau sy’n bensiynwyr a’u dibynyddion).

Yn dilyn ymgynghoriad Parod at y Dyfodol y Llywodraeth mae disgwyl y bydd gofynion ychwanegol am wybodaeth a sgiliau’n cael eu gweithredu drwy reoliadau CPLlL diweddaraf a ddisgwylir yn ystod 2025. Fe ragwelir hefyd y bydd Bwrdd Cynghori Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn llunio canllaw i gefnogi’r gofynion ychwanegol hyn a allai ddisodli canllaw Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth y cyfeirir ato yn nes ymlaen yn y Polisi hwn. Bydd y Polisi hwn yn cael ei ddiweddaru ymhellach i gynnwys y gofynion yma yn nes ymlaen yn 2025/2026.

Nodau ac Amcanion

Datganiad Cenhadaeth

Datganiad Cenhadaeth Cronfa Bensiynau Clwyd yw:

- cael ei adnabod fel sefydliad blaengar, ymatebol, rhagweithiol a phroffesiynol sy'n darparu gwasanaeth sy’n canolbwyntio ar y cwsmeriaid, sydd ag enw da ac sy’n gredadwy, i'n holl gwsmeriaid
- meithrin diwylliant corfforaethol o ymwybyddiaeth risg, llywodraethu ariannol, a darparu gwasanaethau nodedig, o’r ansawdd uchaf, o fewn adnoddau’r gyllideb
- gweithio'n effeithiol gyda phartneriaid, gan ganolbwyntio ar atebion, gydag ymagwedd sy’n credu yn ein gallu i gyflawni

Nodau ac Amcanion Gwybodaeth a Sgiliau

Mewn perthynas â gwybodaeth a sgiliau’r rhai hynny sy’n rheoli’r Gronfa, mae ein hamcanion penodol fel a ganlyn:

- Sicrhau bod Cronfa Bensiynau Clwyd yn cael ei rheoli’n briodol a bod ei gwasanaethau’n cael eu rhoi gan bobl sydd â’r wybodaeth a sgiliau gofynnol a’r arbenigedd, a bod yr wybodaeth a’r arbenigedd yma’n cael eu cynnal o fewn tirwedd

Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol sy'n parhau i newid, a'r dirwedd bensiynau ehangach
- Bod gan yr unigolion hynny sy'n gyfrifol am lywodraethu Cronfa Bensiynau Clwyd ddigon o wybodaeth a sgiliau i allu gwerthuso a herio'r cyngor maent yn ei gael, sicrhau bod eu penderfyniadau'n gadarn ac wedi'u seilio ar dystiolaeth dda, a rheoli unrhyw fuddiannau posibl sy'n gwrthdaro
- Disgwylir i'r unigolion sy'n gyfrifol am reoli a llywodraethu Cronfa Bensiynau Clwyd fod yn ymrwymedig i fynychu ac ymgysylltu â hyfforddiant a argymhellir yn unol â'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau

Disgwylir i bob aelod o Bwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion y mae'r Polisi hwn yn berthnasol iddynt, barhau i allu dangos eu hymrwymiad personol eu hunain i hyfforddiant, ac i sicrhau bod yr amcanion hyn yn cael eu bodloni.

I bwy mae'r Polisi hwn yn Berthnasol

Mae'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau yn berthnasol i holl aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau a'r Bwrdd Pensiwn lleol, gan gynnwys aelodau o'r cynllun a chynrychiolwyr gweithwyr. Mae hefyd yn berthnasol i Dîm Rheoli'r Gronfa Bensiynau, y Prif Swyddog Cyllid (fel Swyddog Adran 151 statudol), a'r Uwch Reolwr: Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol (yn eu rôl gynghori i'r Gronfa) (y cyfeirir atynt gyda'i gilydd fel uwch swyddogion y Gronfa yn y Polisi hwn).

Bydd gwahanol lefelau o wybodaeth ei angen ar gyfer y rhai mae'r Polisi hwn yn berthnasol:

- Mae Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ("CIPFA") yn awgrymu y dylai **aelodau Pwyllgor Cronfa Bensiynau** gymryd agwedd holistaidd sy'n strategol ac yn canolbwyntio ar yr egwyddorion ynghlwm, ac ar berfformiad a chyfathrebu yn unol â'u rolau a chyfrifoldebau a nodir yn eu cylch gorchwyl. Mae CIPFA hefyd yn awgrymu ei bod yn briodol ystyried gwybodaeth a sgiliau'r pwyllgor yn gyffredinol, gan sicrhau bod y raddfa cyffredinol o wybodaeth a dealltwriaeth yn briodol ar gyfer y dibenion o alluogi'r pwyllgor i ymarfer eu cyfrifoldebau dirprwyedig ar ran yr Awdurdod Gweinyddu. Maent hefyd yn datgan y dylai aelodau'r Pwyllgor gael eu cynorthwyo, lle bod angen, i gael hyder i herio'r wybodaeth a chyngor a dderbynnir ganddynt mewn modd gwybodus. Yn seiliedig ar yr awgrymiadau hyn, ar gyfer dibenion y Polisi hwn, disgwyliwn i aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau gael ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gyffredinol o fwyafrif y meysydd, er y bydd rhai meysydd lle bydd angen dealltwriaeth gryfach. Wrth asesu'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol, byddwn hefyd yn rhoi sylw i'r dyhead o ennill graddfa cyfunol o wybodaeth a dealltwriaeth. Yn ogystal â hyn, disgwylir i Gadeirydd y Pwyllgor Cronfa Bensiynau fod â lefel uwch o wybodaeth mewn rhai meysydd. Yn ychwanegol, mae disgwyl i Gadeirydd Pwyllgor y Gronfa Bensiynau allu dangos sgiliau ychwanegol ac ymddygiad sy'n berthnasol i'w rôl fel Cadeirydd. At hynny, efallai y byddant angen lefel uwch o wybodaeth mewn rhai meysydd yn sgil eu cyfrifoldebau ehangach (e.e. cynrychioli'r Gronfa ar Bwyllgor Cydlywodraethu Partneriaeth Pensiwn Cymru).

- Mae gan **aelodau o'r Bwrdd Pensiynau** ofyniad cyfreithiol i gael lefel o wybodaeth sy'n addas at ddibenion galluogi'r unigolyn i weithredu swyddogaethau aelod o'r Bwrdd Pensiynau'n addas. Yn yr un modd, i aelodau'r Pwyllgor, golyga hyn y bydd disgwyl i aelodau'r Bwrdd gael ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gyffredinol o fwyafrif y meysydd, er y bydd rhai meysydd lle bydd angen dealltwriaeth gryfach.
- Mae **uwch swyddogion** yn cynnwys Tîm Rheoli'r Gronfa Bensiynau, Prif Swyddog Cyllid a'r Uwch Reolwr: Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol:
    a) Rhaid i Dîm Rheoli'r Gronfa Bensiynau gael lefel o wybodaeth ofynnol i gyflawni eu rôl ac felly byddent yn arbenigwyr yn y maes y maent â chyfrifoldeb penodol amdano a bod â lefel gref neu fanwl o wybodaeth mewn meysydd eraill.
    b) Rhaid i'r Prif Swyddog Cyllid a'r Uwch Reolwr: Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gael y lefel o wybodaeth ofynnol i gyflawni eu rolau ymgynghori statudol, ac yn achos y Prif Swyddog Cyllid rhaid iddynt gael y cymwysterau proffesiynol priodol.

Mae holl swyddogion eraill sy'n ymwneud â rheoli'r Gronfa Bensiynau yn ddyddiol hefyd yn gorfod cael gwybodaeth a sgiliau addas yn ymwneud â'u swyddi.

Mae'r holl swyddogion yn destun gofynion proses Rheoli Perfformiad fel y nodir gan Gyngor Sir y Fflint.

Gofynion Deddfwriaethol a Chanllawiau

Gofynion deddfwriaethol

Mae dau ofyniad deddfwriaethol penodol mewn perthynas â gofynion gwybodaeth sy'n gymwys i'r CPLlL:

- MiFID II (Cyfarwyddiaeth Marchnadoedd mewn Offerynnau Ariannol) ac
- Adran 248A o'r Ddeddf Bensiynau 2004

MiFIDII

Mae MiFIDII yn gofyn i'r Awdurdod Gweinyddu gofrestru ar gyfer statws proffesiynol er mwyn ei alluogi i barhau i gael mynediad at yr ystod lawn o gerbydau a rheolwyr sydd eu hangen i fodloni anghenion y strategaeth fuddsoddi. Fel rhan o'r broses hon, roedd rhaid darparu tystiolaeth bod gan aelodau o Bwyllgor y Gronfa Bensiynau lefel addas o wybodaeth a bod trefniadau llywodraethu addas yn eu lle. Er mwyn cynnal y statws hwn, bydd angen i'r Awdurdod Gweinyddu barhau i ddangos cymhwysedd aelodau newydd a phresennol o'r Pwyllgor Cronfa Bensiynau, a bydd y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau hwn yn cefnogi'r nod hwnnw.

Deddf Pensiynau 2004 a Chod Ymarfer y Rheoleiddiwr Pensiynau

Mae Adran 248a o Ddeddf Pensiynau 2004, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 (PSPA13), yn ei gwneud yn ofynnol i aelodau'r Bwrdd Pensiynau:

- fod yn gyfarwydd â rheolau'r cynllun ac unrhyw ddogfen sy'n cofnodi polisïau am weinyddu'r cynllun, a
- bod â gwybodaeth a dealltwriaeth o'r gyfraith yn ymwneud â phensiynau ac unrhyw faterion eraill sy'n cael eu rhagnodi mewn rheoliadau.

Mae maint yr wybodaeth a'r ddealltwriaeth sy'n ofynnol yn gorfod bod yn addas at ddibenion galluogi'r unigolyn i weithredu swyddogaethau aelod o'r Bwrdd Pensiynau'n addas.

Mae'r gofynion hyn wedi'u cynnwys ac fe ymhelaethir arnynt ym modiwlau "Gwybodaeth a dealltwriaeth" a "Llywodraethu gwybodaeth a dealltwriaeth" **Cod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau**[1] (mae'r ddolen yn mynd i wefan allanol felly bydd yn Saesneg). Mae'r modiwl Gwybodaeth a Sgiliau yn nodi tra bod y gofynion ar gyfer gwybodaeth a sgiliau yn disgyn ar aelodau'r bwrdd pensiwn, mae'n arfer da i Reolwyr y Cynllun, neu eu dirprwyon, i gyflawni o leiaf cymhwysedd sylfaenol. Yn achos Cronfa Bensiynau Clwyd, Pwyllgor y Gronfa Bensiynau ac uwch swyddogion yw'r rhain.

Yn ogystal â'r gofynion yn y modiwlau "Gwybodaeth a dealltwriaeth", mae'r Rheoleiddiwr Pensiynau yn nodi nifer o sgiliau a ymddygiadau sy'n benodol i Gadeiryddion ym modiwl **Penodi a rôl y Cadeirydd** (mae'r ddolen yn mynd i wefan allanol felly bydd yn Saesneg).

Mae gofynion deddfwriaethol a chanllawiau eraill sy'n effeithio ar wybodaeth a sgiliau yn y CPLlL gan gynnwys dyletswyddau cyfraith gyhoeddus ac ymddiriedol, canllawiau llywodraethu statudol MHCLG a'r ffaith nad yw pensiynau yn swyddogaeth weithredol yr awdurdod lleol.

Canllawiau

Cod Ymarfer CIPFA a Fframweithiau Gwybodaeth a Sgiliau

Mae Cod Ymarfer CIPFA ar Wybodaeth a Sgiliau CPLlL (a gyhoeddwyd ym Mehefin 2021) wedi'i ategu gan bump o egwyddorion allweddol, sef bod awdurdodau gweinyddu CPLlL:

- yn cydnabod y gall rheolaeth, gwneud penderfyniadau a llywodraethu effeithiol ac agweddau eraill ddarparu'r CPLlL ond gael eu cyflawni os oes gan y rhai ynghlwm y wybodaeth a sgiliau angenrheidiol i gyflawni'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n cael eu rhoi iddynt
- gyda'r adnoddau angenrheidiol yn eu lle i sicrhau bod yr holl staff, aelodau ac unigolion eraill sy'n gyfrifol am reoli, gwneud penderfyniadau, llywodraethu ac

[1] **www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/code-of-practice** (mae'r ddolen yn mynd i wefan allanol felly bydd yn Saesneg).

agweddau eraill o ddarparu'r CPLlL yn caffael a chynnal yr wybodaeth a sgiliau CPLlL angenrheidiol

- gyda'r amcanion, polisïau ac ymarfer, strategaethau a threfniadau adrodd cynhwysfawr ffurfiol yn eu lle ar gyfer caffael a chynnal gwybodaeth a sgiliau CPLlL ar gyfer y sawl sy'n gyfrifol am reoli, darparu, llywodraethu a gwneud penderfyniadau mewn perthynas â'r CPLlL
- bod â pholisïau ac arferion cysylltiedig sydd wedi'u harwain gan fframwaith cynhwysol o ofynion gwybodaeth a sgiliau megis y rhai a nodir yn y Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA CPLlL, wrth roi sylw i ofynion cyfreithiol sy'n hollbwysig, y Rheoleiddiwr Pensiynau a chanllawiau llywodraeth eraill
- bod ag unigolyn dynodedig i fod yn gyfrifol am sicrhau bod polisïau yn cael eu gweithredu

Mae CIPFA wedi cyhoeddi dau Fframwaith gan gynnwys:

- Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau ar gyfer Aelodau Pwyllgor CPLlL a Swyddogion CPLlL (a gyhoeddwyd ym Mehefin 2021)
- Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau Technegol ar gyfer Byrddau Pensiynau Lleol (a gyhoeddwyd yng Ngorffennaf 2015)

Mae'r ddau Fframwaith yn cynnwys wyth maes o wybodaeth a sgiliau a nodir fel gofynion craidd. Y meysydd (fel y nodir yn Fframwaith Aelodau Pwyllgor CPLlL a Swyddogion CPLlL) yw:

- Canllawiau a deddfwriaethau pensiynau
- Llywodraethu pensiynau
- Strategaethau ariannu a dulliau actiwaraidd gweinyddiaeth a chyfathrebiaeth Pensiynau
- Strategaeth ariannol pensiynau, rheolaeth, adrodd am gyfrifeg a safonau archwilio
- Strategaeth fuddsoddi, dyrannu asedau, cyfuno, perfformiad a rheoli risg
- Cynnyrch a marchnadoedd ariannol
- Caffael gwasanaethau pensiynau, rheoli contractau a rheoli perthnasau

Mae gan bob maes restr o gymwyseddau ac mae'r lefel o wybodaeth a ddisgwylir ar gyfer bob cymhwysedd wedi'i rannu i gategorïau i helpu i ddangos y lefel o wybodaeth sydd ei angen.

Yn ogystal, mae Fframwaith CIPFA yn amlygu bod nifer o sgiliau annhechnegol (e.e. defnyddio barn a synnwyr cyffredin i wneud penderfyniadau a chasglu, dadansoddi a phrosesu cyfeintiau mawr o wybodaeth) a ddylai gael eu hystyried wrth benderfynu ar allu Aelodau'r Pwyllgor, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol.

Cymhwyso Deddfwriaeth a Chanllawiau i Gronfa Bensiynau Clwyd

Fel yr argymhellwyd gan God Ymarfer CIPFA ar Wybodaeth a Sgiliau CPLlL, mewn perthynas â rheolaeth Cronfa Bensiynau Clwyd, rydym wedi mabwysiadu gofynion y Cod fel yr amlinellir isod:

1. Rydym yn mabwysiadu egwyddorion allweddol y Cod Ymarfer ar Wybodaeth a Sgiliau CPLIL
2. Rydym yn cydnabod y gall rheolaeth, gwneud penderfyniadau a llywodraethu effeithiol ac agweddau eraill ddarparu'r CPLIL ond gael eu cyflawni os oes gan y rhai ynghlwm y wybodaeth a sgiliau angenrheidiol I gyflawni'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n cael eu rhoi iddynt
3. Ein nod yw cael amcanion, polisïau ac ymarfer, strategaethau a threfniadau adrodd cynhwysfawr ffurfiol yn eu lle ar gyfer caffael a chynnal gwybodaeth a sgiliau CPLIL ar gyfer y sawl sy'n gyfrifol am reoli, darparu, llywodraethu a gwneud penderfyniadau mewn perthynas a'r CPLIL
4. Mae'r polisïau a'r ymarferion hyn yn cael eu llywio trwy gyfeirio at Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CPLIL CIPFA
5. Byddwn yn sicrhau bod gennym yr adnoddau angenrheidiol yn eu lle i sicrhau bod yr holl staff, aelodau ac unigolion eraill sy'n gyfrifol am reoli, gwneud penderfyniadau, llywodraethu ac agweddau eraill o ddarparu'r CPLIL yn caffael a chynnal yr wybodaeth a sgiliau CPLIL angenrheidiol
6. Byddwn yn adrodd yn flynyddol ar sut mae'r polisi gwybodaeth a sgiliau wedi'i roi ar waith trwy gydol y flwyddyn ariannol yn adroddiad blynyddol Cronfa Bensiynau Clwyd
7. Rydym wedi dirprwyo'r cyfrifoldeb am weithredu gofynion Cod Ymarfer CIPFA i Bennaeth Cronfa Bensiynau Clwyd a fydd yn gweithredu yn unol a'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau hwn

Rydym hefyd yn cefnogi'r disgwyliadau a gynhwysir yng Nghod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau ac yn deall yr angen am wybodaeth a sgiliau perthnasol er mwyn galluogi i statws proffesiynol gael ei ddyfarnu ar gyfer dibenion MiFIDII.

Mae'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau yn amlygu sut fyddwn yn ymdrechu i gyflawni'r rhain trwy ddefnyddio cynllun hyfforddi treigl ynghyd â monitro ac adrodd rheolaidd.

Polisi Hyfforddiant Partneriaeth Pensiynau Cymru

Un o'r meysydd allweddol o wybodaeth a gaiff ei gynnwys gan y Polisi hwn yw cyfuno buddsoddiadau. Mae cyfran o asedau Cronfa Bensiynau Clwyd yn cael ei fuddsoddi drwy Bartneriaeth Pensiynau Cymru. Mae gan Bartneriaeth Pensiynau Cymru ei Bolisi Hyfforddi[2]

[2] **walespensionpartnership.org/publications/training-policy-and-training-plans/** (mae'r ddolen yn mynd i wefan allanol felly bydd yn Saesneg).

a gafodd ei gymeradwyo gan ei Gyd-Bwyllgor Llywodraethu. Felly rhaid i Gadeirydd ac Is-Gadeirydd Pwyllgor Cronfa Bensiynau Clwyd (fel aelodau o'r Cyd-Bwyllgor Llywodraethu) ac uwch swyddogion y Gronfa sy'n aelodau o'r Gweithgor Swyddogion, hefyd gydymffurfio â gofynion y Polisi hwn. Yn unol â'r Polisi, gall aelodau o Bwyllgor Cronfa Bensiynau Clwyd, aelodau'r Bwrdd ac uwch swyddogion gael eu gwahodd i fynychu digwyddiadau hyfforddi Partneriaeth Pensiynau Cymru.

Monitro ac Adolygiad Parhaus o Wybodaeth a Sgiliau

Elfen allweddol o ddarparu ein hamcanion Polisi yw sicrhau bod lefel o wybodaeth a sgiliau yn cael ei fonitro, a bod bylchau mewn gwybodaeth a sgiliau yn cael eu canfod. Byddwn yn gwneud hyn mewn nifer o ffyrdd:

- Y rhestr o feysydd yr ydym yn disgwyl i aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac Uwch Swyddogion fod yn gyfarwydd â nhw yw cymwyseddau Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth. Rydym yn disgwyl y bydd y rhestr hon yn cael ei diweddaru yn 2025/26 yn unol â chanllaw Bwrdd Cynghori Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac i gynnwys unrhyw elfennau eraill sydd wedi'u cynnwys yng Nghod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau. Gellir gofyn i'r Rheolwr Gweinyddu Pensiynau (neu Reolwr Gweithrediadau Pensiynau[3] ar ôl i'r swydd gael ei llenwi) am y rhestr o feysydd.
- Byddwn yn cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant o leiaf yn flynyddol ar gyfer prif rolau aelodau Pwyllgor y Gronfa, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion, gan roi sylw penodol i'r meysydd allweddol y dylent fod yn hyfedr ynddynt. Bydd y dadansoddiad o anghenion hyfforddiant yn cael ei gynnal yn ffurfiol bob 3 blynedd gydag asesiad anffurfiol yn cael ei gynnal yn y blynyddoedd yn y canol. Bydd y broses hon hefyd yn cynnwys cwestiynau sy'n ymwneud â sgiliau perthnasol (nad ydynt yn dechnegol) er mwyn sicrhau cydbwysedd priodol y rhain yn ogystal â gwybodaeth a phrofiad technegol. Bydd dadansoddiad penodol o anghenion hyfforddiant yn cael ei gynnal ar gyfer Pwyllgor y Gronfa Bensiynau a Chadeiryddion Bwrdd Bensiynau gan ganolbwyntio ar y sgiliau sydd eu hangen ar Gadeirydd.
- Byddwn yn ystyried anghenion hyfforddiant unigol aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion yn rhan o'r cynllun hyfforddi. Fe allai hyn hefyd gynnwys darparu hyfforddiant wedi'i dargedu ar y sgiliau penodol sydd eu hangen ar gyfer Cadeiryddion Pwyllgor y Gronfa Bensiynau a Chadeiryddion Bwrdd Pensiynau.
- Byddwn yn monitro presenoldeb mewn hyfforddiant a digwyddiadau i sicrhau bod unrhyw ddiffyg presenoldeb yn cael ei olrhain.

Bydd yr allbwn o'r rhain yn allweddol i ddatblygu Cynllun Hyfforddi Cronfa Bensiynau Clwyd.

3 Fe ddylid ystyried pob cyfeiriad at y Rheolwr Gweinyddu Pensiynau fel Rheolwr Gweithrediadau Pensiynau pan fydd y swydd wedi cael ei llenwi.

Cynllun Hyfforddi Cronfa Bensiynau Clwyd

Mae caffael, ac yna cynnal, sgiliau a gwybodaeth berthnasol yn broses barhaus i aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelodau o'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion, a bod hyfforddiant yn elfen allweddol o'r broses hon. Byddwn yn datblygu Cynllun Hyfforddi treigl yn seiliedig ar yr elfennau allweddol canlynol:

Anghenion Hyfforddi ar gyfer Gofynion Allweddol

Bydd y gofynion gwybodaeth allweddol lle disgwylir hyfedredd, yn cael eu nodi ar gyfer prif rolau aelodau'r Pwyllgor Cronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion. Bydd y rhain yn cynnwys cymwysedddau CIPFA. Bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu mewn perthynas â bob un o'r meysydd hyn fel rhan o unrhyw gyfarfod cynefino ac ar sail gloywi parhau yn unol ag anghenion hyfforddi.

Hyfforddiant Pynciau Llosg

Bydd y Cynllun Hyfforddi'n cael ei ddatblygu i sicrhau bod hyfforddiant amserol yn cael ei ddarparu mewn perthynas â meysydd pynciau llosg, megis meysydd risg uchel neu feysydd o newid ar gyfer y Gronfa. Gall yr hyfforddiant hwn gael ei dargedu ar gyfer rolau penodol.

Ymwybyddiaeth Gyffredinol

Disgwylir i aelodau'r Pwyllgor Cronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau gael ymwybyddiaeth wedi'i ddiweddaru'n rheolaidd a disgwylir i uwch swyddogion gael gwybodaeth fanwl ar ddatblygiadau parhaus a materion cyfredol. Mae hyn yn eu galluogi i gael y lefel iawn o ddealltwriaeth ar faterion sy'n ymwneud â phensiynau sy'n briodol ar gyfer eu rolau ac nad yw'n benodol i Gronfa Bensiynau Clwyd.

Bydd pob un o'r gofynion hyfforddi hyn yn canolbwyntio ar rôl yr unigolyn h.y. aelod o Bwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelod o'r Bwrdd Pensiynau neu rôl benodol y swyddog.

Bydd hyfforddiant yn cael ei gyflwyno drwy amrywiaeth o ddulliau'n cynnwys:

- Diwrnodau hyfforddi mewnol a ddarperir gan swyddogion a/neu ddarparwyr allanol
- Hyfforddiant fel rhan o gyfarfodydd neu yn syth cyn neu ar ôl cyfarfodydd (e.e. Pwyllgor Cronfa Bensiynau Clwyd neu'r Bwrdd Pensiynau) a ddarperir gan swyddogion a/neu ymgynghorwyr allanol
- Digwyddiadau hyfforddi allanol
- Cylchrediad o wybodaeth, dogfennaeth a deunyddiau darllen

- Presenoldeb mewn seminarau a chynadleddau a gynigir gan gyrff ledled y diwydiant
- Presenoldeb mewn cyfarfodydd a digwyddiadau gyda rheolwyr ac ymgynghorwyr buddsoddi Cronfa Bensiynau Clwyd, naill ai'n uniongyrchol neu fel rhan o Bartneriaeth Pensiynau Cymru
- Cysylltiadau â hyfforddiant ar-lein
- Mynediad at wefan Cronfa Bensiynau Clwyd lle mae deunydd defnyddiol penodol am Gronfa Bensiynau Clwyd ar gael
- Cymwysterau sy'n berthnasol i uwch swyddogion

Yn ogystal, mae swyddogion ac ymgynghorwyr Cronfa Bensiynau Clwyd ar gael i ateb unrhyw ymholiadau ar sail barhaol, yn cynnwys darparu mynediad i ddeunyddiau o ddigwyddiadau hyfforddi blaenorol.

Gwybodaeth Gychwynnol a'r Broses Sefydlu

Pan fyddwch yn ymuno, neu cyn ymuno â Phwyllgor y Gronfa Bensiynau, Bwrdd Pensiynau neu Dîm Rheoli Cronfa Bensiynau Clwyd, fe fydd anghenion hyfforddi aelodau neu swyddogion newydd yn cael eu nodi a bydd cynllun hyfforddiant yn cael ei lunio, fel y bydd aelodau neu swyddogion newydd yn cyflawni eu gofynion hyfforddi unigol o fewn chwe mis.

Fel rhan o hyn, bydd swyddogion y Gronfa yn sicrhau y bydd hyfforddiant cynefino yn cael ei ddarparu a bydd y ddogfennaeth ganlynol hefyd ar gael:

- Canllaw aelodau i Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (a ddarperir drwy wefan Cronfa Bensiynau Clwyd)
- Yr adroddiad Prisiad Actiwaraidd diweddaraf
- Yr Adroddiad Blynyddol a'r Cyfrifon, sy'n ymgorffori:
    1) Y Datganiad Strategaeth Ariannu
    2) Y Polisi Llywodraethu a Datganiad Cydymffurfio
    3) Y Datganiad Strategaeth Buddsoddi yn cynnwys datganiad cydymffurfiaeth Cronfa Bensiynau Clwyd, gydag Egwyddorion Myners CPLlL
    4) Y Strategaeth Gyfathrebu
- Y Strategaeth Weinyddu
- Polisïau Dewisol yr Awdurdod Gweinyddu
- Y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau hwn
- Cynllun Busnes diweddaraf y Gronfa
- Y Weithdrefn ar gyfer Adrodd a Chofnodi Tor Cyfraith/ Taliadau Hwyr o Gyfraniadau gan Gyflogwyr
- Polisi Gwrthdaro Buddiannau
- Polisi Rheoli Risg
- Strategaeth Seiber
- Canllawiau Hylendid Seiber
- Polisïau eraill fel bo'n briodol

Argaeledd hyfforddiant i fudd-ddeiliaid allweddol eraill

Mae Cod Ymarfer Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA yn argymell bod yr awdurdodau gweinyddu yn gwneud cyfleoedd hyfforddi ar gael i fudd-ddeiliaid eraill sy'n rhan o weithgareddau'r Gronfa, megis archwilwyr mewnol, aelodau o'r pwyllgor archwilio a Phrif Swyddogion Cyllid y gweithwyr awdurdod nad ydynt yn gweinyddu sy'n cymryd rhan yn y Gronfa. Wrth ddarparu'r Polisi hwn byddwn yn ystyried os ddylai'r hyfforddiant a gynigir i Bwyllgor y Gronfa Bensiynau, y Bwrdd Pensiynau a Swyddogion, gael ei ymestyn i fudd-ddeiliaid eraill, gan gynnwys gweithwyr y cynllun, neu os ddylai hyfforddiant pwrpasol gael ei ddarparu i grwpiau penodol (yn ôl y gofyn). Byddwn yn ystyried sut all hyfforddiant gael ei ddarparu ar gais gan fudd-ddeiliaid eraill.

Nodi os yw amcanion y polisi yn cael eu bodloni

Er mwyn nodi a ydym yn bodloni amcanion y polisi hwn, byddwn yn:

1) Cymharu ac yn adrodd ar bresenoldeb mewn hyfforddiant yn seiliedig ar y canlynol:

- Anghenion Hyfforddi Unigol: sicrhau y caiff dadansoddiad o anghenion hyfforddi ei gyflawni yn flynyddol (gydag asesiadau ffurfiol bob tair blynedd)*, a bod y canlyniadau'n dylanwadu ar gynnwys Cynllun Hyfforddi'r Gronfa.
- Hyfforddiant Pynciau Llosg: rhaid i o leiaf 75% o aelodau gofynnol Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, y Bwrdd Pensiynau ac uwch swyddogion fod yn bresennol mewn sesiynau hyfforddiant pynciau llosg a drefnwyd. Gall y targed hwn ganolbwyntio ar grŵp penodol o aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, aelodau'r Bwrdd Pensiynau neu uwch swyddogion, yn dibynnu ar y pwnc dan sylw.
- Ymwybyddiaeth Gyffredinol: rhaid i holl aelodau Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, y Bwrdd Pensiynau a phob un o'r uwch swyddogion fynychu o leiaf un diwrnod y flwyddyn o hyfforddiant neu ddigwyddiadau ymwybyddiaeth gyffredinol.
- Hyfforddiant cynefino: sicrhau bod meysydd hyfforddiant unigol a nodwyd ar gyfer aelodau newydd yn cael eu cwblhau cyn pen chwe mis o'u penodi.

*mewn amgylchiadau eithriadol, megis newid mawr i aelodaeth y Pwyllgor lle cynhelir hyfforddiant cynefino, gellir oedi'r dadansoddiad o anghenion hyfforddi i ddyddiad diweddarach.

2) Holi ein Hymgynghorydd Annibynnol i ddarparu adroddiad blynyddol ar lywodraethu'r Gronfa bob blwyddyn, a bydd rhan allweddol yn canolbwyntio ar ddarparu gofynion y Polisi hwn.

Risgiau Allweddol

Amlinellir y risgiau allweddol o ran darparu'r Polisi hwn isod. Bydd aelodau o Bwyllgor y Gronfa Bensiynau, gyda chymorth Panel Ymgynghorol Cronfa Bensiynau Clwyd, yn monitro'r rhain a risgiau allweddol eraill, ac yn ystyried sut i ymateb iddynt.

- Newidiadau yn aelodaeth Pwyllgor y Gronfa Bensiynau, a/neu aelodaeth y Bwrdd Pensiynau a/neu uwch-swyddogion, gan arwain at leihau gwybodaeth a dealltwriaeth o bosibl.
- Presenoldeb gwael a/neu ddiffyg ymgysylltiad mewn hyfforddiant a digwyddiadau perthnasol a/neu gyfarfodydd ffurfiol gan Aelodau Pwyllgor, Aelodau o'r Bwrdd Pensiynau a/neu uwch-swyddogion eraill, gan arwain at safon wael o wneud penderfyniadau a/neu fonitro.
- Adnoddau annigonol ar gael i ganfod anghenion hyfforddi, darparu neu drefnu'r hyfforddiant gofynnol.
- Nid yw ansawdd y cyngor neu hyfforddiant a ddarparwyd o safon dderbyniol a/neu nid yw wedi'i ddarparu mewn modd addas ac amserol.

Adrodd

Bydd yr wybodaeth ganlynol yn cael ei chynnwys yn Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Cronfa Bensiynau Clwyd, ac fel rhan o hynny, hefyd wedi'i rhannu gyda Phwyllgor y Gronfa Bensiynau ar sail flynyddol:

- Yr hyfforddiant a roddir / a fynychwyd yn ystod y flwyddyn flaenorol, ar lefel unigol
- Canlyniadau'r mesuriadau a nodir uchod.

Ym mhob cyfarfod Pwyllgor o'r Gronfa Bensiynau, bydd aelodau'n cael manylion seminarau, cynadleddau a digwyddiadau hyfforddi eraill sydd ar y gweill, yn ogystal â chrynodeb o'r digwyddiadau a fynychwyd ers y cyfarfod blaenorol.

Costau

Mae'r holl gostau hyfforddi sy'n berthnasol i'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau hwn yn cael eu talu'n uniongyrchol gan Gronfa Bensiynau Clwyd.

Cymeradwyo, Adolygu ac Ymgynghori

Cymeradwywyd y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau i ddechrau mewn cyfarfod o Bwyllgor Cronfa Bensiynau Clwyd ar 5 Tachwedd 2014, ac mae wedi bod yn destun nifer o ddiwygiadau ers hynny. Cymeradwywyd y fersiwn yma ar 19 Chwefror 2025. Bydd yn cael ei adolygu a'i ddiweddaru'n ffurfiol o leiaf bob tair blynedd neu'n gynharach os yw'r trefniadau rheoli risg neu faterion eraill ynddo yn galw am ail-ystyriaeth

Rhagor o wybodaeth

Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch ynglŷn ag unrhyw beth yn y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau hwn neu'n ymwneud â'r polisi yna cysylltwch â:

Phillip Latham, Pennaeth Cronfa Bensiynau Clwyd, Cyngor Sir y Fflint

E-bost: **Philip.latham@siryfflint.gov.uk** **Rhif Ffôn:** 01352 702264

Cronfa Bensiynau

CLWYD

Pension Fund

cronfabensiynauclwyd.org.uk

Cronfa Bensiynau Clwyd, Tŷ Dewi Sant, Parc Dewi Sant, Ewloe, Sir y Fflint, CH5 3FF

Cyngor Sir y Fflint yw awdurdod gweinyddu Cronfa Bensiynau Clwyd ac rydym ni'n defnyddio eich data personol yn unol â'r ddeddfwriaeth Diogelu Data i ddarparu gwasanaeth gweinyddu pensiynau i chi. I gael rhagor o wybodaeth am sut rydym yn defnyddio eich data, gyda phwy rydym yn ei rannu, a'r hawliau sydd gennych mewn perthynas â'ch data, darllenwch yr Hysbysiad Preifatrwydd ar ein gwefan.

Cronfa Bensiynau CLWYD Pension Fund