



Cynllun Pensiwn
Llywodraeth Leol



Cronfa Bensiwn Dyfed

Polisi Gwybodaeth a Sgiliau

Mawrth 2025

Cynnwys

Cyflwyniad	2
Amcanion.....	2
Monitro ac Adolygu Gwybodaeth a Sgiliau	3
Proses Ymsefydlu	4
Adrodd	4
Polisi Hyfforddiant Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC).....	5
Hyfforddiant Staff Gweinyddol Cronfa Bensiwn Dyfed.....	5
Ymsefydlu	5
Nodi anghenion hyfforddi	6
Cymwysterau a Chyrsiau.....	6
Proses Adolygu	7
Cysylltu â Chronfa Bensiwn Dyfed	7

Cyflwyniad

Mae'r polisi hwn yn nodi dull hyfforddi a datblygu Cronfa Bensiwn Dyfed ("y Gronfa"). Mae'r polisi'n amlinellu'r strategaeth y mae'r Gronfa wedi'i rhoi ar waith i sicrhau bod gan ei rheolwyr a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau y sylfaen wybodaeth ofynnol i gyflawni eu rolau a gwneud penderfyniadau a fydd yn sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i randdeiliaid y Gronfa.

Bydd y polisi hwn yn rhoi sylw i ganllawiau o'r Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ("CIPFA"), Sefydliad Siartredig Gweithwyr Proffesiynol y Gyflogres ("CIPP"), a'r Rheoleiddiwr Pensiynau ac unrhyw ganllawiau perthnasol a ddarperir gan Fwrdd Cynghori'r Cynllun a'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bwyllgor pensiwn, bwrdd pensiwn, swyddogion ac ymgynghorwyr allanol y Gronfa ac mae'n elfen allweddol o lywodraethu da sy'n hyrwyddo gwneud penderfyniadau gwybodus sy'n arwain at ganlyniadau gwell i randdeiliaid.

Mae'r Gronfa yn cydnabod bod gweithredu'r polisi hwn yn rheolaeth allweddol wrth liniaru risgiau sy'n gysylltiedig â diffyg gwybodaeth a sgiliau fel y nodir yng nghofrestr risg y Gronfa. Bydd y Gronfa yn dyrannu adnoddau digonol i sicrhau bod lefel briodol o wybodaeth a sgiliau yn cael ei chynnal.

Amcanion

Dyma amcanion y Gronfa wrth baratoi a gweithredu'r polisi hwn:

- Dangos bod y Gronfa wedi rhoi gweithdrefnau ar waith a fydd yn ceisio sicrhau bod ganddi'r sgiliau a'r wybodaeth i gyflawni'r rolau a'r gweithgareddau y mae'n ymgymryd â nhw ar ran rhanddeiliaid.
- Sicrhau bod pwyllgor pensiwn, bwrdd pensiwn a swyddogion y Gronfa yn cael eu hysbysu'n llawn o'r holl faterion perthnasol cyn gwneud penderfyniadau ar ran rhanddeiliaid.
- Sicrhau bod gan swyddogion timau gweinyddu pensiynau a thimau buddsoddi pensiwn y Gronfa ddigon o wybodaeth i arfer eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau

Monitro ac Adolygu Gwybodaeth a Sgiliau

Elfen allweddol o gyflawni amcanion y polisi hwn yw sicrhau bod lefel y wybodaeth a'r sgiliau yn cael ei fonitro, a bod bylchau mewn gwybodaeth neu sgiliau yn cael eu nodi. Bydd y Gronfa yn gwneud hyn mewn sawl ffordd:

- Cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddi ar gyfer aelodau'r pwyllgor pensiwn, aelodau'r bwrdd pensiwn ac uwch-swyddogion.
- Cyfathrebu ag aelodau'r pwyllgor pensiwn, aelodau'r bwrdd pensiwn ac uwch-swyddogion i dynnu sylw at yr anghenion hyn.
- Bydd cynllun hyfforddi'r Gronfa ar gyfer y pwyllgor pensiwn a swyddogion yn cael ei gyflwyno i bob cyfarfod y pwyllgor pensiwn i'w adolygu.
- Bydd y log hyfforddi ar gyfer aelodau'r bwrdd pensiwn yn cael ei gyflwyno yng nghyfarfodydd y bwrdd pensiwn i'w adolygu.
- Gweithredu polisiâu arfarnu staff yr Awdurdod Gweinyddol gyda'r nod o nodi gofynion hyfforddi a datblygiad proffesiynol parhaus.

Bydd hyfforddiant y cael ei ddarparu drwy amrywiaeth o ddulliau gan gynnwys canlynol:

- Diwrnodau hyfforddi mewnol a ddarperir gan swyddogion a/neu ddarparwyr allanol
- Hyfforddiant fel rhan o gyfarfodydd neu yn syth ar ôl cyfarfodydd (e.e. pwyllgor pensiwn neu fwrdd pensiwn) a ddarperir gan swyddogion a/neu ymgynghorwyr allanol
- Digwyddiadau hyfforddi allanol
- Cylchredeg deunydd darllen, dogfennaeth a gwybodaeth
- Mynychu seminarau a chynadleddau a gynigir gan gyrff ar draws y diwydiant
- Mynychu cyfarfodydd a digwyddiadau gyda rheolwyr buddsoddi ac ymgynghorwyr y Gronfa naill ai'n uniongyrchol neu fel rhan o Bartneriaeth Pensiwn Cymru
- Dolenni cyswllt i hyfforddiant ar-lein
- Mynediad at wefan Cronfa Pensiwn Dyfed lle mae deunydd penodol ar gael
- Cymwysterau sy'n berthnasol i swyddogion

Yn ogystal, mae swyddogion ac ymgynghorwyr y Gronfa ar gael i ateb unrhyw ymholiadau gan gynnwys rhoi mynediad at adnoddau o ddigwyddiadau hyfforddi blaenorol.

Proses Ymsefydlu

Wrth ymuno â'r pwyllgor pensiwn neu'r bwrdd pensiwn, bydd anghenion hyfforddi aelodau newydd yn cael eu nodi a bydd cynllun hyfforddi yn cael ei ddatblygu. Bydd cyfnod ymsefydlu yn cael ei drefnu i roi cefndir i aelodau newydd ar swyddogaethau weinyddu, llywodraethu a buddsoddi y Gronfa. Bydd aelodau newydd yn cael manylion am wefan y Gronfa sy'n rhoi'r wybodaeth ganlynol ynghyd â gwybodaeth arall:

- Canllaw i'r aelodau i'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
- Yr adroddiad Prisio Actiwaraid diweddaraf
- Yr Adroddiad Blyneddol a'r Cyfrifon
- Y Strategaeth Weinyddu
- Cynllun Busnes diweddaraf y Gronfa
- Y pholisïau sy'n berthnasol

Bydd cyfnodau ymsefydlu ar gyfer swyddogion yn cael eu trefnu yn unol â pholisïau staffio'r Awdurdod Gweinyddu.

Adrodd

Bydd yr hyfforddiant a ddarparwyd / a fynychwyd yn y flwyddyn flaenorol ar lefel unigol yn cael ei gynnwys yn Adroddiad Blyneddol a Chyfrifon Cronfa Bensiwn Dyfed.

Ym mhob cyfarfodydd y pwyllgor pensiwn a'r bwrdd pensiwn, rhoddir manylion i aelodau am seminarau, cynadleddau a digwyddiadau hyfforddi perthnasol eraill sydd ar y gwell, ynghyd â chrynodeb o'r digwyddiadau a phresenoldeb ers y cyfarfod blaenorol.

Polisi Hyfforddiant Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC)

Un o'r meysydd gwybodaeth allweddol a gwmpesir gan y polisi hwn yw cyfuno buddsoddiadau. Mae'r mwyafrif o asedau'r Gronfa wedi'u buddsoddi drwy PPC. Mae gan PPC ei bolisi hyfforddi ei hun a gymeradwywyd gan ei Gyd-bwyllgor Llywodraethu. Yn unol â hynny, rhaid i Gadeirydd Pwyllgor Cronfa Bensiwn Dyfed (fel aelod o'r Cyd-bwyllgor Llywodraethu) ac uwch-swyddogion y Gronfa sy'n aelodau o'r Gweithgor Swyddogion hefyd gydymffurfio â gofynion y polisi hwnnw.

Mae PPC yn trefnu digwyddiadau hyfforddi bob chwarter. Mae aelodau o'r pwyllgor pensiwn a'r bwrdd pensiwn yn cael eu gwahodd i ddod i'r sesiynau hyn ynghyd â swyddogion perthnasol.

Hyfforddiant Staff Gweinyddol Cronfa Bensiwn Dyfed

Mae gweinyddu pensiynau yn gymhleth ac yn newid yn barhaus felly mae galw cyson am hyfforddiant, boed hynny'n gloywi neu hyfforddiant penodol ar ddeddfwriaeth newydd. Mae lefel uchel o hyfforddiant yn hanfodol i ddarparu gwasanaeth cywir a chyson i gydymffurfio â rheoliadau. Mae ein dulliau hyfforddi wedi'u amlinellu isod.

Ymsefydlu

Mae'n ofynnol i'r holl aelodau staff gwblhau cyfnod ymsefydlu o hyfforddiant am chwe mis ac wedyn cyfnod ymsefydlu wedi'i deilwra i'r rôl benodol honno.

Darperir sesiynau trosolwg gan Swyddog Cyfathrebu a Hyfforddiant yr Adran yn unol â'r rhaglen ymsefydlu. Mae'r trosolwg ar bynciau penodol yn cynnwys gwybodaeth gefndir a dealltwriaeth, sydd wedyn yn darparu'r sylfaen ar gyfer eich datblygiad ymarferol. Mae Uwch-swyddogion o fewn y tîm yn ategu hyn drwy ddarparu 'hyfforddiant yn y swydd'.

Mae anghenion hyfforddi pellach yn cael eu nodi fel rhan o'r broses adolygu cyfnod prawf a'u hasesu gan yr Arweinydd Tîm, fel y gellir gweithredu cynllun

hyfforddi addas. Bydd adolygiad o'r cyfnod prawf yn cael ei gynnal gan Arweinydd Tîm ar sail un-i-un mewn amgylchedd cyfrinachol ar yr adegau canlynol:

- **1 mis** ar ôl y dyddiad dechrau
- **3 mis** ar ôl y dyddiad dechrau
- **6 mis** ar ôl y dyddiad dechrau

Ar ôl **6 mis**, bydd yn ôl disgrisiwn yr Arweinydd Tîm a yw'r cyfnod prawf yn cael ei ymestyn i **12 mis** (gyda chyfarfodydd adolygu chwarterol).

Nodi anghenion hyfforddi

Mae matrices hyfforddiant wedi'i gyflwyno er mwyn:

- Orlhain a rheoli hyfforddiant gweithwyr a datblygu sgiliau.
- Nodi bylchau mewn sgiliau.
- Sicrhau cydymffurfiaeth.
- Nodi a chynllunio mentrau hyfforddi yn y dyfodol.

Mae cael matrices hyfforddi yn symleiddio cynllunio drwy ddangos anghenion hyfforddi'n glir, gan ganiatáu i Gronfa Bensiwn Dyfed drefnu sesiynau yn hawdd a dyrannu adnoddau yn effeithiol. Gyda matrices hyfforddi, gallwn olrhain yn hawdd pwy sydd wedi cwblhau eu hyfforddiant a phwy sydd angen hyfforddiant pellach. Mae'r matrices yn helpu i fonitro cynnydd unigolion a'r tîm, gan sicrhau bod yr holl staff yn parhau i weithio yn unol â'r targed o ran anghenion hyfforddi'r adran Pensiynau. Drwy dynnu sylw at fylchau mewn sgiliau neu wybodaeth, gall Cronfa Bensiwn Dyfed fynd i'r afael ag unrhyw feysydd y mae angen eu gwella, yn brydlon, gan wella cymhwysedd cyffredinol y tîm.

Anogir staff i gymryd cyfrifoldeb am eu hanghenion hyfforddi eu hunain ac i nodi ble mae eu hanghenion ac i fynd i'r afael â hyn gyda'u harweinwyr tîm priodol.

Cymwysterau a Chyrsiau

Mae'n ofynnol i **Swyddogion Pensiynau** ac uwch ymgymryd â'r Dystysgrif mewn Gweinyddu Cynlluniau Pensiynau Llywodraeth Leol, sy'n **Lefel NVQ** sy'n seiliedig ar waith. Bydd **Swyddog Pensiynau Cynorthwyol** hefyd yn cael cyfle i ymgymryd â'r cymhwyster hwn.

Gan ddefnyddio'r matrices hyfforddiant i nodi anghenion hyfforddi mae staff yn cael eu hannog yn rheolaidd i fynd ar gyrsiau perthnasol i wella sgiliau staff. Mae'r cyrsiau hyn yn cael eu cynnal drwy'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, a drefnir gan y Swyddog Hyfforddi a Chyfathrebu. Mae cofnod o'r holl hyfforddiant a chymwysterau a gyflawnwyd yn cael ei ddiweddarau.

Proses Adolygu

Bydd y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau yn cael ei adolygu bob tair blynedd. Cymeradwywyd y Polisi Gwybodaeth a Sgiliau gan y Pwyllgor Pensiynau ar 26ain Mawrth 2025 a bydd yn cael ei adolygu yn 2028 oni bai bod materion yn codi sy'n gofyn i'r polisi gael ei adolygu'n gynharach.

Cysylltu â Chronfa Bensiwn Dyfed

Gallwch gysylltu â ni mewn sawl ffordd:

Drwy'r post:	Cronfa Bensiwn Dyfed Neuadd y Sir Caerfyrddin SA31 1JP
Drwy e-bostio:	Pensiynau@Sirgar.gov.uk
Dros y ffôn:	01267 224 893
gwefan	www.cronfabensiwndyfed.org.uk