

## Polisi Hyfforddiant PPC

### Cyflwyniad

- 1 Mae'r polisi hwn yn egluro sut bydd Partneriaeth Pensiwn Cymru ("PPC") yn ymdrin â hyfforddiant a datblygiad. Mae'r polisi'n amlinellu'r strategaeth mae PPC wedi'i rhoi mewn lle i sicrhau bod gan bob un o'i Staff a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau y wybodaeth angenrheidiol i gyflawni eu rolau a gwneud penderfyniadau a fydd yn sicrhau'r canlyniadau gorau posib i fudd-ddeiliaid PPC.
- 2 Mae'r polisi hwn yn gymwys i Staff PPC sy'n cynnwys yr Awdurdod Lletya, Aelodau o Gydbwyllgor Llywodraethu PPC ('JGC') a'r Gweithgor Swyddogion ('OWG'). Mae PPC yn cydnabod y gall Aelodau Pwyllgorau Pensiwn yr Awdurdodau Unigol, ynghyd â Chynrychiolwyr y Bwrdd Pensiwn, gael eu gwahodd i ddiwyddiadau hyfforddiant PPC ac felly y gallent gael eu heffeithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan gynnwys y polisi hwn.
- 3 Mae polisi a chynllun hyfforddiant PPC wedi eu dylunio i ategu dogfennau hyfforddiant presennol yr Awdurdodau Unigol, ac nid ei fwriad yw amnewid neu ddisodli'r angen am/pwysigrwydd polisiau a chynlluniau hyfforddiant ar lefel leol. Bydd anghenion hyfforddiant lleol yn parhau i gael sylw gan yr Awdurdodau Unigol, tra bydd PPC yn cynnig hyfforddiant sy'n berthnasol i weithgareddau cyd-fuddsoddi'r Bartneriaeth.
- 4 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n ffurfiol gan y Gweithgor Swyddogion pob yr ail flwyddyn neu phan fo newid arwyddocaol wedi bod. Yn y cyd-destun hwn, golyga arwyddocaol newid i brif egwyddorion y polisi neu'r amcanion sy'n sail iddo neu pan fo newid sy'n effeithio ar hyn a ddisgwylir neu sy'n ofynnol gan unrhyw un o'r grwpiau neu'r cyrff sydd o fewn sgôp y polisi hwn. Bydd unrhyw newidiadau i'r polisi hwn yn cael eu cyflwyno er cymeradwyaeth y Cydbwyllgor. Wrth gynnal a gweithredu ar y polisi hwn, bydd PPC yn cynnal deialog barhaus â'r Awdurdodau Cyfansoddol a'r Awdurdod Lletya. Bydd PPC hefyd yn ceisio mewnbwn gan drydydd partion lle bo hynny'n briodol ac yn cymryd i ystyriaeth anghenion hyfforddiant esblygol yr Awdurdodau Unigol a datblygiadau o ran hwyluso hyfforddiant.
- 5 Bydd y polisi hwn yn cadw mewn cof y canllawiau gan y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ("CIPFA") a The Pensions Regulator ac unrhyw ganllawiau perthnasol a ddarperir gan Fwrdd Cynghori'r Cynllun ("SAB") a'r Adran Codi'r Gwastad, Tai a Chymunedau (DLUHC). Mae'r polisi'n ymgorffori, lle bynnag mae'n gymwys, unrhyw ganllawiau perthnasol gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru neu Lywodraeth Cymru.

### Credoau

- 6 Mae PPC wedi sefydlu set o gredoau sy'n tanategu ac yn llywio ei benderfyniadau, polisiau a chynlluniau busnes. Mae'r ddwy gred a amlinellir isod yn arbennig o berthnasol i Bolisi Hyfforddiant PPC:
  - Bydd dysgu, arloesi a datblygu parhaus yn cynorthwyo PPC a'i Hawdurdodau Cyfansoddol i esblygu.
  - Dylai llywodraethu da arwain at ganlyniadau gwell i fudd-ddeiliaid y Bartneriaeth.
- 7 Mae PPC yn cydnabod bod cael polisi hyfforddiant manwl yn hanfodol er mwyn sicrhau bod yr hyn a wna'r Bartneriaeth yn cyd-fynd â'i chredoau. Lluniwyd y polisi hwn gyda'r nod o roi mesurau mewn lle a fydd yn galluogi PPC i fod yn sefydliad sy'n dysgu, yn arloesi ac yn datblygu yn barhaus.

- 8 Mae PPC yn credu mai un elfen hanfodol o lywodraethu da yw cyflawni gweithdrefnau a strwythurau a fydd yn hyrwyddo trefn o wneud penderfyniadau deallus. Mae Polisi Hyfforddiant PPC wedi'i sefydlu er mwyn ceisio sicrhau bod gwybodaeth a gallu'r Bartneriaeth i wneud penderfyniadau deallus yn cael ei uchafu.

### Amcanion

- 9 Amcan PPC wrth baratoi a gweithredu'r polisi hwn yw:
- Dangos bod PPC wedi sefydlu gweithdrefnau a fydd yn ceisio sicrhau bod ganddo'r sgiliau a'r wybodaeth i gyflawni'r rolau a'r gweithgareddau mae'n ymgymryd â hwy ar ran budd-ddeiliaid;
  - Sicrhau bod gan Staff PPC wybodaeth lawn am yr holl faterion perthnasol cyn gwneud penderfyniadau ar ran budd-ddeiliaid PPC; a
  - Sicrhau bod gan PPC, fel corff cyfunol, ddigon o wybodaeth i herio a rhoi beirniadaeth ar y cyngor mae'n ei dderbyn gan ei ddarparwyr allanol.

### Risgiau a Lliniaru

- 10 Wrth gynnal cynllun a pholisi hyfforddiant, amcan PPC yw lleihau'r tebygolrwydd dros amser y caiff canlyniadau budd-ddeiliaid eu heffeithio'n negyddol oherwydd diffyg arbenigedd neu fylchau gwybodaeth ymysg Staff PPC. Mae Cofrestr Risg y Bartneriaeth yn amlgu bod methu â chynnal a meithrin arbenigedd a gwybodaeth briodol ymysg staff perthnasol yn risg o bwys i'r Bartneriaeth, a phe bai'r risg yn cael ei gadael heb ei rheoli, gallai beri i'r Bartneriaeth gymryd camau aneffeithiol, gwneud penderfyniadau amhriodol neu fethu â chyflawni ei chyfrifoldebau. I reoli'r risg bosib hon, mae PPC wedi rhoi'r mesurau a'r rheolaethau isod mewn grym:
- Sicrhau bod hyfforddiant digonol yn digwydd;
  - Cynnal mecanwaith ar gyfer cael mynediad i ofynion hyfforddiant;
  - Sicrhau bod staff newydd yn derbyn hyfforddiant priodol ar ddechrau eu dyletswyddau;
  - Cyhoeddi Cynllun Hyfforddiant Blynyddol y Bartneriaeth;
  - Prynu hyfforddiant gan arbenigwyr allanol pan fo angen;
  - Allanoli tasgau i ymgynghorwyr arbenigol pan fo hynny'n briodol; ac
  - Presenoldeb aelodau'r CBLI i'w gofnodi ymhob sesiwn hyfforddi y Bartneriaeth (PPC)

### Arweiniad a Rheoleiddio

- 11 Wrth lunio'r polisi hwn, mae PPC wedi ystyried ac ymgorffori'r canllaw *'Investment Pooling Governance Principles for LGPS Administering Authorities'* gan CIPFA, sy'n nodi'r pwysigrwydd fod gan Aelodau a Swyddogion wybodaeth fanwl ynghylch cronni trefniadau buddsoddi (*"Members and Officers having a detailed knowledge of the pooling of investment arrangements"*). Mae Polisi Hyfforddiant PPC a'r Cynllun Hyfforddiant cysylltiedig wedi'u datblygu gyda'r nod o roi i'r Aelodau a Swyddogion y wybodaeth sydd ei hangen arnynt am gronni buddsoddiadau fel y gallant gyflawni eu rolau a'u chyfrifoldebau dan PPC. Bydd polisiâu a chynlluniau hyfforddiant lleol yn parhau i roi sylw i'r wybodaeth am gyd-fuddsoddi sydd ei hangen ar Aelodau a Swyddogion i gyflawni eu rolau ar lefel Awdurdod Unigol.

- 12 Mae PPC yn cydnabod bod yna lawer iawn o ganllawiau a rheoliadau'n gysylltiedig â hyfforddiant sydd wedi'u targedu at Gronfeydd CPLIL a Chynlluniau Pensiwn y Sector Preifat, ac mae'r rhain yn cynnwys ond nid yn gyfyngedig i:
- Rheoliadau, fel Deddf Pensiynau 2004, Deddf Pensiynau Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 a *Markets in Financial Instruments Directive* ("MiFID II")
  - Arweiniad, fel Cod Ymarfer a Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA, Codau ymarfer a chanllawiau'r Rheoleiddiwr Pensiynau a Bwrdd Ymgynghorol y Cynllun (SAB)
- 13 Mae PPC yn gefnogol o'r ffynonellau hyn fel arweiniad a dull rheoleiddio. Mae PPC wedi ceisio ymgorffori natur a naws y ffynonellau hyn yn ei bolisi a chynlluniau hyfforddiant ei hun. Mae PPC yn disgwyl i ac yn annog yr Awdurdodau Unigol i lunio a chynnal eu polisiau a chynlluniau hyfforddiant eu hunain. Mae PPC yn disgwyl y bydd yr Awdurdodau Unigol yn sefydlu polisiau a fydd yn ategu'r arweiniad a'r rheoleiddiad y mae'r ffynonellau uchod yn eu gosod ar Gronfeydd CPLIL.

### Strategaeth

- 14 Mae PPC yn cydnabod bod hyfforddiant yn hanfodol i gyflawni canlyniadau da i'w fudd-ddeiliaid a bydd yn dyrannu adnoddau i sicrhau ei bod yn cynnal hyfforddiant rheolaidd. Mae PPC wedi ymrwymo i gynnal o leiaf bedwar digwyddiad hyfforddiant ffurfiol yn ystod y flwyddyn. Caiff y digwyddiadau hyfforddiant eu hwyluso gan yr Awdurdod Lletya. Bydd yr Awdurdod Lletya yn cadw log hyfforddiant er mwyn cadw cofnod o'r holl hyfforddiant y mae staff PPC wedi'i gwblhau hyd yma a'r hyfforddiant y bwriedir ei gynnal yn y dyfodol agos.
- 15 Mae chwe elfen i Bolisi Hyfforddiant PPC;
- Deall cylch gwaith ac amgylchedd y Bartneriaeth
  - Adnabod anghenion hyfforddi
  - Hwyluso hyfforddiant
  - Dulliau hyfforddiant
  - Dyletswyddau a disgwyliadau
  - Adolygu a Monitro
- 16 Wrth lunio'r polisi hwn, mae PPC wedi ystyried natur y gwaith mae'n ei wneud ar ran ei fudd-ddeiliaid a'r amgylchedd y mae'n gweithredu ynddo. Mae PPC yn cydnabod bod angen i'r gofynion hyfforddiant, ynghyd â sail gwybodaeth PPC, fod yn hyblyg oherwydd natur gyfnewidiol ac amrywiol gwaith y Bartneriaeth. Mae'r amgylchedd y mae PPC yn gweithredu ynddo hefyd yn newid yn gyson, felly mae'n hanfodol fod Polisi Hyfforddiant PPC yn gallu mynd i'r afael ag unrhyw ofynion hyfforddiant neu wybodaeth a allai godi o'r newidiadau hyn – mae hyn yn arbennig o berthnasol ar gyfer newidiadau rheoleiddio.
- 17 Cyn adnabod anghenion hyfforddiant mae'n bwysig ystyried ffynonellau a gyrwyr yr anghenion hyn. Mae PPC wedi adnabod pedair brif ffynhonnell y gallai anghenion hyfforddiant ddeillio ohonynt:
- Rôl a Chyfrifoldebau Rheolaidd – rolau a chyfrifoldebau dydd i ddydd Staff y Bartneriaeth lle bydd arnynt angen sail wybodaeth a set sgiliau benodol.
  - Meysydd Ffocws Targed a Gwaith Prosiect – efallai y bydd ffrydiau gwaith neu brosiectau newydd yn golygu bod gofyn i Staff PPC ddatblygu sgiliau neu wybodaeth nad oedd eu hangen arnynt gynt.

- Datblygiadau Marchnad a Materion Cyfoes – os cyflwynir pynciau poeth yn y farchnad y mae PPC yn gweithredu ynddi, gallai hynny arwain at orfodi newid yng nghynllun gwaith neu arferion presennol PPC ac mae'n naturiol tybio y gallai gofynion hyfforddiant newydd ddeillio o'r newidiadau hyn.
  - Newidiadau Rheoleiddiol – bydd angen i PPC weithredu ar frys yn sgil newidiadau i reoliadau cyfredol. Bydd unrhyw weithredu gan PPC yn cynnwys asesu a hwyluso'r anghenion hyfforddiant sy'n codi o'r newidiadau i reoliadau.
- 18 Bydd y Bartneriaeth yn adnabod y gofynion hyfforddiant drwy ofyn, yn flynyddol, i Aelodau'r CBLI a GS i adnabod unrhyw feysydd ble fyddai hyfforddiant yn fuddiol gan roi gwybod am y rhain i'r Awdurdod Lletyol. Bydd y meysydd a amlygir yn cael eu defnyddio i lywio Cynllun Hyfforddi Blynyddol y Bartneriaeth - bydd hyn yn adnabod y pynciau y bydd y Bartneriaeth yn derbyn hyfforddiant arnynt dros y deuddeng mis dilynol. Bydd y pynciau a nodir nid yn unig yn rhoi ystyriaeth i'r mewnbwn gan aelodau'r CBLI a GS ond byddant hefyd yn cael eu ffurfio gan roi ystyriaeth i Gynllun Busnes Blynyddol y Bartneriaeth a natur y gwaith bydd y Bartneriaeth yn ei ymgymryd yn ystod y flwyddyn.
- 19 Mae'r modd a'r dulliau o gynnal hyfforddiant yn esblygu drwy'r amser, ac mae PPC yn awyddus i fanteisio ar unrhyw ddatblygiadau newydd a fydd yn gwneud ei hyfforddiant yn fwy effeithiol. Mae PPC ar hyn y bryd yn gwneud defnydd o'r dulliau hyfforddiant isod, nid yw'r rhestr yn gyflawn o bell ffordd ac mae'n debyg y bydd yn newid yn unol â datblygiadau a dulliau newydd perthnasol:
- Digwyddiadau Hyfforddiant Ffurfiol
  - Sesiynau Hyfforddiant Rhithiol
  - Pwrth Hyfforddiant Ar-lein
  - Gweithdai
  - Nodiadau Briffio, Papurau Canllaw a deunyddiau darllen eraill sy'n berthnasol
  - Seminarau, Gweminarau a Chynadleddau perthnasol
  - Sesiynau Hyfforddiant mewn Cyfarfod
- 20 Mae gan Staff PPC ddyletswydd i chwarae rôl rhagweithiol yn natblygiad eu gwybodaeth a'u set sgiliau eu hunain Yr arfer orau yw bod unigolion yn adolygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth eu hunain bob blwyddyn o leiaf, ac yn cwblhau hyfforddiant pellach ar gyfer unrhyw feysydd a nodir fel rhai sydd angen sylw neu ddatblygiad pellach. Dylai unigolion gofnodi unrhyw weithgaredd hyfforddiant a wnânt sy'n berthnasol i'w rôl gyda PPC a phan fo'n berthnasol, dylent roi gwybod i'r Awdurdod Lletya am fanylion yr hyfforddiant. Gofynnir i Staff PPC ddefnyddio'r Holiadur Gofynion Hyfforddiant PPC fel cyfle i werthuso eu gwybodaeth a'u sgiliau.
- 21 Mae gofyn i staff newydd y Bartneriaeth gwblhau hyfforddiant cyflwyno ffurfiol i gyrraedd y lefel o wybodaeth a fydd yn galluogi iddynt berfformio eu dyletswyddau a'u rolau newydd. Wrth ymuno â PPC, bydd Staff newydd yn derbyn pecyn cyflwyniad gan yr Awdurdod Lletya. Disgwylir i Staff newydd PPC adolygu'r wybodaeth a ddarperir iddynt yn y pecyn cyflwyniad – bydd y pecyn yn cynnwys manylion ynghylch eu rôl gyda PPC, a Fframwaith Llywodraethu a Pholisïau PPC. Bydd yr Awdurdod Lletya yn cysylltu â Staff newydd PPC ymhen un mis o anfon y pecyn cyflwyniad i sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth dda o'u rolau a chyfrifoldebau newydd a strwythurau a gweithdrefnau PPC. Petai angen, bydd yr Awdurdod Lletya a'r Ymgynghorydd Goruchwylio ar gael am gyfarfod i roi sylw i unrhyw bwyntiau o eglurhad neu gwestiynau posib sydd gan yr Aelod Staff.

- 22 Yn dilyn unrhyw hyfforddiant cychwynnol, mae disgwyl i Staff gynnal eu dealltwriaeth gan gwblhau unrhyw hyfforddiant ychwanegol sydd ei angen. Dylai'r holl Staff fod yn ymwybodol o fframwaith y Bartneriaeth, ei chredoau, ei pholisïau a'i matrices llywodraethu, ynghyd â'r broses gwneud penderfyniadau a'r drefn o gofnodi penderfyniadau.
- 23 Mae PPC yn cydnabod y pwysigrwydd o fonitro effeithiolrwydd ac addasrwydd y polisi hwn yn barhaus. Bydd y ffynonellau data isod yn cael eu defnyddio i bennu i ba raddau mae'r Polisi hwn wedi cyflawni ei amcanion – bydd unrhyw ganfyddiadau neu wersi yn cael eu hystyried a'u gweithredu yn ystod yr adolygiad blynyddol o Bolisi Hyfforddiant PPC;
- Lefelau presenoldeb yn ystod Digwyddiadau Hyfforddiant PPC
  - Yr ymatebion i'r cais blynyddol am bynciau hyfforddi
  - Pan fo'n berthnasol, byddwn yn defnyddio ymarferion meincnodi gwybodaeth

### **Tryloywder**

- 24 Bydd Polisi Hyfforddiant PPC ar gael yn gyhoeddus ar wefan PPC. Bob blwyddyn bydd PPC yn paratoi ac yn cyhoeddi Cynllun Hyfforddiant Blynyddol ar ei gwefan, bydd y Cynllun yn amlinellu'r pynciau hyfforddiant y bydd PPC yn derbyn hyfforddiant arnynt dros y 12 mis nesaf.
- 25 Bydd Adroddiad Blynyddol PPC yn amlinellu pa hyfforddiant mae PPC wedi'i gwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ymhle cynhaliwyd yr hyfforddiant, a phwy a fynychodd.

### **Gwybodaeth Bellach**

- 26 Os hoffech ragor o fanylion am Bolisi Hyfforddiant PPC, cysylltwch â [walespensionpartnership@carmarthenshire.gov.uk](mailto:walespensionpartnership@carmarthenshire.gov.uk) ac ewch ar wefan PPC.

Fersiwn 3.0

Hydref 2023