

Lles Ariannol yn y Gweithle

Y Canllaw Hanfodol i Gyflogwyr





Cyflwyniad gan y Gwasanaeth Arian a Phensiynau

**Gan weithio gyda'n gilydd gallwn helpu pobl
i wella lles ariannol pobl ac adeiladu dyfodol
gwell, mwy hyderus.**

Mae'r Gwasanaeth Arian a Phensiynau (MaPS) yn gorff cyhoeddus anadrannol gweithredol, a noddir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau. Mae gennym weledigaeth syml: pawb yn gwneud y gorau o'u harian a'u pensiynau. Mae hynny oherwydd pan fydd pobl yn teimlo bod ganddyn nhw fwy o reolaeth dros eu harian, mae unigolion a chymunedau'n iachach, mae busnesau'n fwy llewyrchus ac mae'r economi'n elwa.

Mae mwy a mwy o gyflogwyr yn dechrau ymddiddori mewn lles ariannol fel sbardun i gynhyrchiant, ymgysylltiad gweithwyr a gwahaniaethu gan gyflogwyr yn y farchnad. Mae lles ariannol yn bwysicach nag erioed, ac yn yr hinsawdd sydd ohoni, bydd yn parhau i fod ar flaen meddyliau eich gweithwyr.

Mae pobl sy'n profi lles ariannol da yn profi llai o straen am arian. Mae hyn yn ei dro yn cael effeithiau cadarnhaol ar eu hiechyd, perthnasoedd a gwaith.

Fel cyflogwr mae gennych chi rôl bwysig wrth drawsnewid lles ariannol yn y DU ac felly rydym wedi llunio'r canllaw ymarferol hwn i'ch helpu chi i gefnogi lles ariannol eich gweithlu.

Ble bynnag yr ydych ar y daith, o'r cychwyn cyntaf i gael cynlluniau pendant ar waith, bydd y canllaw hwn yn rhoi arweiniad ymarferol, cefnogaeth a chymorth i'ch helpu i wneud y penderfyniadau cywir i chi a'ch cyflogeion.



Cynnwys

Beth yw lles ariannol?	3
Pam fod lles ariannol yn bwysig i'ch sefydliad?	4
Beth sydd ynddo i mi fel cyflogwr ac i'm gweithwyr?	5
Saith cam syml i gefnogi eich gweithlu	7
1. Defnyddio cyfeirio ac addysg dda i helpu i feithrin hyder a gwydnwch	8
2. Darganfod beth sy'n poeni eich gweithwyr a'u hannog i siarad am arian	10
3. Asesu yr hyn rydych eisoed yn ei gynnig	11
4. Cynllunio eich dull lles ariannol	12
5. Targedu adegau allweddol a gwneud cefnogaeth yn hygyrch	13
6. Penderfynu a oes angen i chi ddefnyddio darparwyr allanol	14
7. Peidio ag anghofio profi a dysgu	18
Ansicr ble i ddechrau?	19

Beth yw lles ariannol?

Yn fyr, mae'n ymwneud â theimlo'n wydn yn ariannol, yn hyderus ac wedi'i rymuso.

Gwyddom fod lles ariannol yn dda i unigolion, rhanbarthau, cenhedloedd a chymdeithas yn gyffredinol.

Yr hyn a wnaeth y pandemig yn glir yw nad oes gan lawer o bobl ddigon o wydnwch ariannol, ac nad oes unrhyw amheuaeth ynghylch y cysylltiadau rhwng llesiant ariannol a lles corfforol a meddyliol pobl.

Mae'r term 'lles' yn cael ei ddefnyddio'n helaeth yn y gweithle erbyn hyn, ond beth yn union yw lles ariannol?

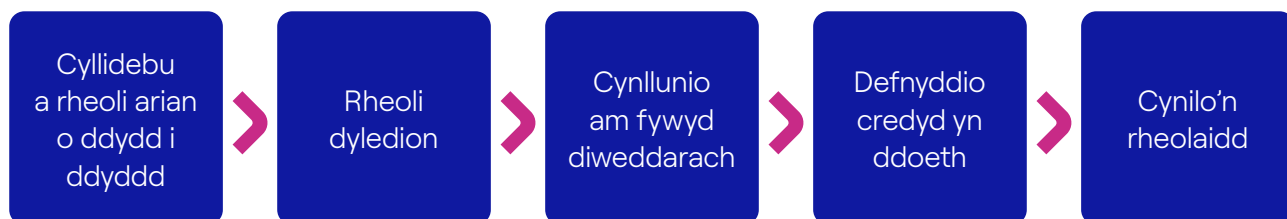
Mae lles ariannol yn ymwneud â theimlo'n ddiogel ac mewn rheolaeth o'ch cyllid, nawr ac yn y dyfodol.

Mae'n golygu gwybod:

- y gallwch wneud y gorau o'ch arian o ddydd i ddydd
- y gallwch ddelio gyda'r annisgwyl
- eich bod ar y trywydd iawn am ddyfodol ariannol iach.

Gall mentrau yn y gweithle gefnogi lles ariannol a newid perthynas pobl â'u harian a'u pensiynau a'u helpu i ddatblygu'r sgiliau a'r hyder sydd eu hangen arnynt i deimlo bod ganddynt fwy o reolaeth dros eu dyfodol ariannol.

Rydym yn ystyried bod yn iach yn ariannol i gwmpasu'r elfennau a ddanghosir yn y llun.



Pam fod lles ariannol yn bwysig i'ch sefydliad?

Mae pryderon ariannol bob dydd ar frig agenda eich gweithwyr.

Gall straen ariannol – a'i sgil-ffeithiau ar iechyd meddwl ac iechyd corfforol – arwain at ganlyniadau difrifol i unigolion, sefydliadau a chymunedau. Mae lles corfforol, meddyliol ac ariannol da yn mynd law yn llaw.

Yn ddiweddar, canfu ymchwil fod cyflogwyr yn meddwl mai dim ond 2% o'u gweithwyr sy'n poeni am arian bob dydd, ond mewn gwirionedd dywedodd 24% o weithwyr y DU a arolygwyd yn 2022 eu bod yn poeni am arian bob dydd¹.

Yn ôl Awdurdod Ymddygiad Ariannol y DU, mae 67% o weithwyr yn ei chael hi'n anodd yn ariannol ar hyn o bryd².

Amcangyfrifir bod 13 miliwn o ddiwrnodau gweithwyr wedi eu colli oherwydd pryderon ariannol yn 2021, ac amcangyfrifir bod absenoldeb oherwydd gofid ariannol yn costio hyd at £2.5 biliwn y flwyddyn i gyflogwyr y DU³. Gall cynhyrchiant gweithwyr gael ei effeithio hefyd, gyda 59% o'r gweithwyr yn dweud bod pryderon ariannol presennol yn eu hatal rhag perfformio ar eu gorau.

O boblogaeth y DU heddiw:

20%

Mae 20% yn aml yn benthycu arian i brynu bwyd neu dalu biliau

51%

Nid oes gan 51% o oedolion y DU rhwng 18 a 65 oed gynllun ar gyfer eu harian yn eu hymddeoliad

47%

Nid yw 47% yn cynilo'n rheolaidd

1. Mae 20% yn aml yn benthycu arian i brynu bwyd neu dalu biliau – MoneyView Cymru 2026 t. 9

2. Nid oes gan 51% o oedolion y DU rhwng 18 a 65 oed gynllun ar gyfer eu harian yn eu hymddeoliad – MoneyView Cymru 2026 t. 9

3. Nid yw 47% yn cynilo'n rheolaidd – MoneyView Cymru 2026 t. 9

Beth sydd ynddo i mi fel cyflogwr ac i'm gweithwyr?

Nid yw straen ariannol yn effeithio ar y rhai ar incwm isel yn unig.

Byddai eich gweithwyr cyfan yn elwa o agwedd gefnogol at les ariannol, gan arwain at:

- ✓ weithwyr hapusach, iachach a mwy cynhyrchiol
- ✓ staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn eich gweld fel cyflogwr cyfrifol.

Mae darparu cefnogaeth lles ariannol yn dda i fusnes:

- ✓ gwell atyniad a chadw talentau
- ✓ busnes mwy cynaliadwy a chyfrifol yn gymdeithasol
- ✓ buddion economaidd i'ch ardal leol.

“Waw, maent wir yn newid eu ffyrdd, maent yn dechrau gofalu am eu gweithwyr a’u cyllid personol. Yn enwedig yn y cyfnod anodd hwn mae’n cael ei werthfawrogi’n fawr.”

Gweithiwr benywaidd, 42



Beth sydd ynddo i mi fel cyflogwr ac i'm gweithwyr?

Beth sydd gan gyflogwyr i'w ddweud...

“Mae cael strategaeth lles ariannol yn hanfodol bwysig, ac fel cyflogwr yn y DU mae gennym tua 35,000 o bobl yn gweithio i ni. Mae iechyd ariannol yn gydran allweddol ac yn faes ffocws allweddol, ac mae'n bwysig fel busnes cyfrifol ein bod yn helpu ein gweithwyr gyda'u hiechyd ariannol.”

Mark Champion, Pennaeth Grŵp Lles
ac Iechyd Galwedigaethol, Capita

“Yn Alchemy rydym yn gweld iechyd a lles ein gweithwyr yn ffactor allweddol i ni fel sefydliad cryf, cynaliadwy sy'n canolbwyntio ar bobl. Mae lles ariannol yn rhan fawr o'r strategaeth iechyd a lles gyffredinol. Roedd cymryd rhan mewn arbedion cyflogres yn gwneud cymaint o synnwyr. Rydym wedi ymgysylltu â'n hundeb credyd lleol, ac mae'n ffordd hawdd iawn o gael ein gweithwyr i gynilo a rhoi ychydig bach i ffwrdd bob mis ar gyfer diwrnod glawog.”

Anne O'Neill, Pennaeth Adnoddau Dynol,
Gwasanaethau Technoleg Alchemy



Saith cam syml i gefnogi eich gweithlu

1

Defnyddio cyfeirio ac addysg dda i helpu i feithrin hyder a gwydnwch.

Nid oes angen cyllideb nac adnoddau enfawr i wneud gwahaniaeth mawr, felly dechreuwch yn fach... ond meddyliwch yn fawr!

2

Darganfod beth sy'n poeni eich gweithwyr a'u hannog i siarad am arian.

Helpwch eich gweithwyr i guro'r tabŵ a dod yn gyfforddus yn siarad am arian. Ceisiwch ddeall eu pryderon a'u hanghenion drwy arolygon barn, arolygon a grwpiau trafod, neu drwy ddata trydydd parti.

3

Asesu yr hyn rydych eisoes yn ei gynnig.

Archwiliwch fanteision lles ariannol presennol a deall pa mor dda y maent yn ymateb i anghenion eich gweithwyr.

4

Dylunio eich dull lles ariannol.

Meddyliwch yn gyfannol. Ystyriwch sut i dargedu a blaenoriaethu'ch gweithgarwch, ar sail eich anghenion gweithlu a'r adnoddau sydd ar gael. Adeiladwch achos cryf dros gefnogaeth i sicrhau ymrwymiad ar lefelau uwch o'ch busnes.

5

Targedu adegau allweddol a gwneud cefnogaeth yn hygyrch.

Anelwch at gynnig arweiniad pan fo gweithwyr yn fwyaf parod neu angen cefnogaeth, fel pan fyddant yn ymuno â chi neu'n cael eu hyrwyddo am y tro cyntaf, neu ar gyfnodau allweddol mewn bywyd, fel prynu tŷ. Ystyriwch ai digidol, wyneb yn wyneb, ar y safle, neu ddull cymorth cyfunol sydd fwyaf priodol.

6

Penderfynu a oes angen i chi ddefnyddio darparwyr allanol.

Efallai y bydd angen darpariaeth allanol i gefnogi gweithwyr gydag anghenion mwy arbenigol, fel darparu cyngor rheoleiddiedig neu gynnig cynhyrchion ariannol.

7

Cofio profi a dysgu.

Mae gwybod bod rhywbeth rydych yn ei wneud yn gweithio i'ch gweithwyr yn bwysig. Dylech gynnwys adolygiadau a gwerthusiad dysgu rheolaidd yn eich dull gweithredu.

1. Defnyddio cyfeirio ac addysg dda i helpu i feithrin hyder a gwydnwch

Rydym yn cynnig arweiniad rhad ac am ddim yn uniongyrchol i bobl drwy ein sianeli digidol, canllawiau printiedig a llinellau cymorth i ddefnyddwyr. Gallwch fod yn sicr y bydd unrhyw gynnwys y byddwch yn ei rannu gennym yn galluogi'r bobl yr ydych yn eu cefnogi i gael y cymorth cywir pan fydd ei angen arnynt.

HelpwrArian yw ein gwasanaeth i ddefnyddwyr, sy'n darparu arweiniad arian a phensiynau am ddim a diduedd i bobl ledled y DU. O flwydd-daliadau i gredyd cynhwysol, mae adnoddau HelpwrArian (moneyhelper.org.uk/cy) yn cynnig addysg ac arweiniad ariannol sy'n cwmpasu pob mater ariannol, pensiynau a dyled.

Nid yw 64% o oedolion yn teimlo'n fodlon ar eu harian⁴. Helpwch eich gweithwyr i fwrw ymlaen â'r camau hawdd hyn.

Ffordd gyflym o ddechrau adeiladu lles ariannol ymhlith eich gweithwyr yw cynnwys dolenni ar eich mewnwyd a sianeli cyfathrebu eraill i'n harweiniad a'n teclynnau. Cyfeiriwch weithwyr at:

- gyllidebu ac arian bob dydd (moneyhelper.org.uk/cy/everyday-money/budgeting/budget-planner)
- mynediad i wasanaethau cyngor ar ddyledion am ddim, wedi'i reoleiddio gan ddefnyddio ein **Teclyn Lleolwr Cyngor ar Ddyledion** (moneyhelper.org.uk/cy/money-troubles/dealing-with-debt/debt-advice-locator)

- cynllunio am fywyd diweddarach gan ddefnyddio ein cyfrifiannell pensiynau (moneyhelper.org.uk/cy/pensions-and-retirement/pensions-basics/pension-calculator) ac arweiniad. Ac i gyflogwyr sydd dros 50 oed gyda phensiwn cyfraniadau diffiniedig gallent drefnu apwyntiad Pension Wise (moneyhelper.org.uk/cy/pensions-and-retirement/pension-wise/book-a-free-pension-wise-appointment) am ddim i archwilio eu hopsiynau am gymryd eu harian pensiwn
- defnyddio credyd (moneyhelper.org.uk/cy/everyday-money/types-of-credit) yn ddoeth
- cynilo'n (moneyhelper.org.uk/cy/savings) rheolaidd.

Gallwch hefyd osod (moneyhelper.org.uk/cy/about-us/partnerships/overview) adnoddau HelpwrArian fel ein teclynnau, cyfrifiannellau a fideos yn uniongyrchol i'ch mewnwyd neu wefan allanol.

Mae ein hadnoddau ar gael yn Gymraeg (moneyhelper.org.uk/cy) a Saesneg ar-lein, trwy linell gymorth ac, am ryw faint o arweiniad, ar gael fel arweiniad printiedig am ddim⁵ (moneyhelper.org.uk/cy/contact-us/free-printed-guides).

Rydym yn rhestru nifer o ffynonellau dibynadwy o wybodaeth ychwanegol ar HelpwrArian (moneyhelper.org.uk/cy/pensions-and-retirement/pension-wise/trusted-sources-of-additional-information), ac arweiniad ar ble i gael cyngor ariannol neu gyfreithiol (moneyhelper.org.uk/cy/getting-help-and-advice).

4. Nid yw 64% o oedolion yn teimlo'n fodlon ar eu harian – MoneyView Cymru 2026 t. 9

5. Rhaid i sefydliadau masnachol gynnal eu cynhyrchiad argraffu eu hunain ar gyfer canllawiau argraffiedig.



Astudiaeth Achos

Stori Amy

Mae Amy yn 29 oed ac yn gweithio'n llawn amser, er ei bod yn ei chael hi'n anodd cael dau ben llinyn ynghyd. "Rydw i wedi bod yn byw yn fy orddrafft ers i mi ddechrau yn y Brifysgol ers tua 12 mlynedd yn ôl nawr," meddai, ac mae hi a'i phartner yn benthyg arian gan deulu a ffrindiau yn rheolaidd er mwyn talu costau byw.

Ar ôl mynychu sesiwn lles ariannol yn ei gweithle, cafodd Amy ei chyfeirio at HelpwrArian gan aelod o Dîm Partneriaethau'r DU y Gwasanaeth Arian a Phensiynau.

Ar ôl defnyddio adnoddau HelpwrArian yn ogystal â chyfrifiannell budd-daliadau, sylweddolodd Amy fod ganddi hi a'i phartner hawl i hawlio Credyd Cynhwysol. Ar ôl gwneud cais, mae Amy bellach yn derbyn dros £250 mewn incwm ychwanegol bob mis, sydd wedi gwneud llawer o wahaniaeth i'w bywyd.

"Nes i bron â chrio pan welais i'r swm. Rydym bellach allan o'n gorddrafft yn y cyfrif ar y cyd. Efallai y gallwn brynu rhai dillad neu esgidiau heb dyllau. Mae'n rhyddhad enfawr. Mae creu cyllideb nawr yn teimlo'n llawer llai brawychus."



2. Darganfod beth sy'n poeni eich gweithwyr a'u hannog i siarad am arian

Gall ymchwil allanol a data a mewnwelediadau mewnol helpu i lunio a chefnogi achos y busnes dros gymorth llesiant ariannol mewn sefydliad. Gellir defnyddio'r rhain hefyd i olrhain a mesur effaith eich gweithgaredd a darparu cyfleoedd i adnewyddu eich cynllun yn y dyfodol.

Gallwch gynnal pleidleisiau syml, gan ganiatáu i'r gweithlu bleidleisio dros ba bynciau arian a phensiynau yr hoffent wybod mwy amdanynt, neu roi syniad o ba bryderon ariannol yw'r rhai mwyaf cyffredin. I gael mewnwelediadau manylach, mae arolygon yn helpu sefydliadau i ddeall mwy am les ariannol y gweithlu ac i fesur a gwerthuso gweithgarwch a rhaglenni.

Adeiladwch rwydwaith o Hyrwyddwyr Lles Ariannol

Gall cymorth gan gyfoedion yn y gweithle fod yn bwerus iawn. Penodwch Hyrwyddwyr Lles Ariannol neu Gymorthwyr Cyntaf drwy gydol eich busnes, naill ai'n annibynnol neu wedi'i integreiddio â lles meddyliol a chorfforol, i helpu i gyfeirio cydweithwyr at ffynonellau arweiniad dibynadwy. Dyma enghraifft (nhsemployers.org/articles/health-and-wellbeing-champions) o rôl hyrwyddwr lles yn y GIG.

Taclo'r tabŵ. Adeiladu diwylliant arian bob dydd cefnogol drwy

- Gymryd rhan mewn digwyddiadau fel Wythnos Siarad Arian (moneyandpensionsservice.org.uk/cy/wythnos-siarad-arian) ac Wythnos Ymwybyddiaeth Pensiynau.
- Cyflwynwyr arbenigol: gwahodd arbenigwyr fel eich darparwr pensiwn neu arbenigwr morgais banc lleol i drafod materion ariannol yn uniongyrchol gyda'ch gweithwyr.
- Annog sgysiaau arian (moneyhelper.org.uk/cy/family-and-care/talk-money/talking-about-money) da yn y gweithle ac yn y cartref, gan gynnwys annog staff sy'n rhieni i siarad â'u plant am arian mewn ffyrdd sy'n briodol i'w hoedran.



3. Asesu yr hyn rydych eisoes yn ei gynnig

Archwiliwch fanteision lles ariannol presennol a pha mor dda y maent yn ymateb i anghenion eich gweithwyr. Codwch ymwybyddiaeth o unrhyw fuddion cyflogeion presennol, megis eich cynllun pensiwn, rhaglen cymorth cyflogeion ac unrhyw ostyngiadau neu gynnyrch ariannol a ddarperir gennych.

Sicrhewch eich bod yn gwneud y mwyaf o fuddion presennol y gall eich darparwr Cymorth i Weithwyr a darparwr budd-daliadau eu darparu, os oes gennych y rhain. Gall y rhain gynnwys pryderon ariannol a chwnsela ar ddyledion, cynilion a gwobrau, yn ogystal â chynlluniau pensiwn ac yswiriant.

Mae yna hefyd elusennau sy'n cynnig cymorth i weithwyr o fewn sectorau neu ddiwydiannau penodol.

Am ragor o syniadau ewch i'r Gwasanaeth Arian a Phensiynau (maps.org.uk/cy/work-with-us/financial-wellbeing-in-the-workplace).



Mapio adnoddau i gefnogi lles ariannol a lles cymdeithasol

- Dysgwch fwy am y cysylltiad rhwng arian ac iechyd meddwl gan arbenigwyr ar Gyngor Iechyd Meddwl a Chyngor Ariannol (mentalhealthandmoneyadvice.org/cym/). Mae Mind (mind.org.uk) yn ffynhonnell wych arall o wybodaeth ddefnyddiol gyda grwpiau cymorth lleol y gallech fod am ystyried cyfeirio gweithwyr atynt.
- Adeiladwch Ddatganiad Diwrnod Un (abi.org.uk/products-and-issues/topics-and-issues/workplace-wellbeing/why-day-one-is-the-most-important-day-of-work) sy'n cydymffurfio â'r gyfraith ac sy'n arddangos cefnogaeth lles eich cyflogai.

4. Dylunio eich dull lles ariannol

Ystyriwch sut i dargedu a blaenoriaethu'ch gweithgarwch, ar sail eich anghenion gweithlu a'r adnoddau sydd ar gael. Adeiladwch achos cryf dros gefnogaeth i sicrhau ymrwymiad ar lefelau uwch o'ch busnes.

Ystyriwch nodweddion eich gweithlu a rhannwch eich gweithwyr cyflogedig i ddeall eu hanghenion ariannol penodol yn well.

Mae gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) ganllaw (cipd.co.uk/Images/financial-well-being-practical-guidance-report-1_tcm18-17440.pdf) i'ch helpu i:

- 1 darganfyddwch y math a maint y problemau lles ariannol yn eich sefydliad
- 2 adeiladu achos busnes i gael cefnogaeth gan reolwyr a chydweithwyr i weithredu
- 3 nodi meysydd gweithredu posibl, wedi'u teilwra gan gyd-destunau, anghenion a blaenoriaethau sefydliadol cyffredin
- 4 mesur a gwerthuso a yw eich gweithredoedd yn gwneud gwahaniaeth.



Mae gennym fanc cwestiynau (fincap.org.uk/en/articles/adults-outcomes-framework) i ddatblygu arolygon staff ar faterion ariannol, ac i fesur newidiadau mewn canlyniadau llesiant ariannol.

Bydd defnyddio pecyn cymorth gwerthuso (fincap.org.uk/en/articles/evaluation-toolkit) yn eich helpu i ddeall os, sut a pham mae eich prosiect neu gynllun yn gweithio.

5. Targeddu adegau allweddol a gwneud cefnogaeth yn hygyrch

Rydym wedi gwybod ers peth amser bod digwyddiadau bywyd yn cael effaith fawr ar allu ariannol pobl.

Mae digwyddiadau mawr bywyd yn cynnwys digwyddiadau cadarnhaol fel prynu cartref, priodi a dechrau teulu. Mae yna hefyd ddigwyddiadau negyddol fel partner yn marw, ysgaru neu wahanu, dioddef afiechyd, colli ffynhonnell incwm, neu ddigwyddiad fel y pandemig.

Mae cynllunio ariannol rhagweithiol yn tueddu i gael ei wneud ar gyfer y pethau da mewn bywyd yn unig. Nid yw pobl yn credu – neu nad ydynt yn hoffi credu – y bydd digwyddiadau negyddol yn digwydd iddynt. Bydd miliynau o bobl bob blwyddyn yn profi digwyddiad negyddol a phan fydd y rhain yn digwydd, mae llawer heb baratoi ac nid ydynt yn gweithredu nac yn gofyn am gyngor nes ei bod yn rhy hwyr.

Gall sicrhau bod gan gyflogeion fynediad at ganllawiau a chynhyrchion ariannol fel arbedion cyflogres helpu i adeiladu diwylliant cynilo cryfach, gan alluogi cyflogeion i gynllunio ymlaen llaw a rheoli'r digwyddiadau bywyd hyn. Yn yr un modd, gallech gynnig arweiniad ar bensiynau a chynllunio ar gyfer ymddeoliad, benthyciadau, mynediad at gyngor ar ddyledion, yswiriant bywyd a chynlluniau cyfranddaliadau os byddwch yn sicrhau bod y rhain ar gael.

Anelwch at gynnig arweiniad pan fo gweithwyr yn fwyaf parod i dderbyn neu angen cymorth, megis pan fyddant yn ymuno â chi am y tro cyntaf neu'n cael dyrchafiad, neu ar adegau allweddol mewn bywyd, fel prynu tŷ.

Ystyriwch ai cymorth digidol, wyneb yn wyneb, ar y safle, neu gyfuniad o gymorth sydd fwyaf priodol.

6. Penderfynu a oes angen i chi ddefnyddio darparwyr allanol

Defnyddio cynhyrchion ariannol i helpu i adeiladu lles ariannol gweithwyr.

Nid yw 47% yn cynilo'n rheolaidd. Helpwch eich gweithwyr i adeiladu gwytnwch ariannol drwy gynnig cynhyrchion ariannol priodol.

Ochr yn ochr ag addysg ariannol ac arweiniad, gall cyflogwyr gynnig amrywiaeth o gynhyrchion defnyddiol i'w gweithlu, gan gynnwys arbedion brys, benthyciadau fforddiadwy, cyfuno dyledion, mynediad at gyflog enilledig ac yswiriant. Mae cynhyrchion ar gael trwy ddarparwyr fel undebau credyd, cymdeithasau adeiladu, platfformau budd-daliadau gweithwyr a thechnoleg ariannol, felly mae'n werth meddwl pa opsiwn(au) fyddai'n gweddu orau i'ch anghenion.

Gall cynlluniau cynilo a didynnu (maps.org.uk/cy/work-with-us/financial-wellbeing-in-the-workplace) gan y gyflogres helpu eich gweithlu i arbed arian ac adeiladu gwytnwch ariannol drwy alluogi gweithwyr i gynilo yn uniongyrchol o'u cyflogau'n rheolaidd drwy'r gyflogres.

Mae Mynediad at Gyflog Enilledig (EWA) yn caniatáu i weithwyr gael mynediad at ran o'u cyflog enilledig cyn diwrnod cyflog. Gall helpu i esmwytho llif arian ond ni ddylai ddisodli cyllidebu. Yn aml, caiff EWA ei baru ag offer cynilo, benthyciadau bach, cyfrifianellau budd-daliadau a hyfforddiant ariannol. Gall cyflogwyr weld pa ddarparwyr sy'n dilyn y Cod Ymarfer Mynediad EWA yma: **Cod Ymarfer Mynediad at Gyflog Enilledig (EWA) | CIPP**.

Gall benthyciadau fforddiadwy/cydgrynhoad dyled (moneyhelper.org.uk/cy/everyday-money/credit/debt-consolidation-loans) alluogi gweithwyr i reoli eu dyled a gwella eu sgoriau credyd.

Arwyddir eich gweithwyr i fentrau a gefnogir gan y llywodraeth fel Help i Gynilo (moneyhelper.org.uk/cy/savings/types-of-savings/help-to-save-explained) a Chronfeydd Ymddiriedolaeth Plant (moneyhelper.org.uk/cy/savings/types-of-savings/child-trust-funds). Mae Help i Gynilo yn rhoi hwb i gynilion enillwyr incwm isel sy'n hawlio credyd cynhwysol neu gredyd treth gwaith a'n helpu iddynt adeiladu sicrwydd ariannol. Mae cronfeydd ymddiriedolaeth plant yn aeddfedu i bob person 18 oed tan 2029; bydd angen cefnogaeth ar bobl ifanc a'u rhieni/gofalwyr i gael mynediad i'r cronfeydd hyn.

6. Penderfynu a oes angen i chi ddefnyddio darparwyr allanol

Ardal Ffocws: Cynilo cyflogres yn fras.

Mae cynilo cyflogres yn gwneud cynilion rheolaidd yn uniongyrchol o gyflog net gweithiwr. Mae person yn dewis y swm yr hoffent ei gynilo yn uniongyrchol o'i gyflog drwy'r gyflogres. Does dim angen iddo fod yn llawer o arian i ddechrau adeiladu'r arfer cynilo hwnnw.

Fel cynilion pensiwn, mae natur awtomataidd 'gosod ac anghofio' y broses hon yn ei gwneud hi'n hawdd i bobl gynilo drwy ei gwneud yn gyson ac yn ddiymdrech. Mae'r cynilion yn gwbl hygyrch ar unrhyw adeg.

Mae ymchwili yn dangos bod 72% o'r gweithwyr sydd wedi eu holi eisiau cael mynediad at gynllun cynilion yn y gweithle, felly mae cyfle enfawr yma i gyflogwyr wneud gwahaniaeth go iawn⁶.

Mae dau fodel y gall cyflogwyr ddewis ohonynt:

- 1** optio i mewn, lle mae'n rhaid i weithiwr fynd ati i gofrestru ar gyfer y budd-dal a gynigir gan gyflogwr; ac
- 2** optio allan, (autogadw) lle mae gweithiwr wedi'i gofrestru yn ddiofyn i'r cynllun cyflogres a gynigir gan gyflogwr ond gall optio allan ar unrhyw adeg.

Mae gwahanol fathau o gynlluniau cynilion cyflogres (moneyandpensions.service.org.uk/financial-wellbeing-in-the-workplace/payroll-deducted-saving-schemes) yn cael eu cynnig gan lawer o undebau credyd, rhai cymdeithasau adeiladu a rhai darparwyr technoleg ariannol, naill ai ar eu pen eu hunain neu ochr yn ochr â chynhyrchion ariannol eraill, felly mae'n werth ymchwilio i weld pa ddarparwyr a fydd yn gweithio orau ar gyfer eich anghenion cyffredinol.

“Does dim rhaid i chi edrych ar eich cyflog, mae wedi mynd yn barod. Rydych yn ei wneud heb hyd yn oed feddwl am y peth. Mae'n lleddfu'r straen a'r pryder am sefyllfaoedd ariannol.”

6. Roxana Prisacaru Mai 2022 Cynlluniau cynilo Cyflogres MaPS a Nest Insight



Astudiaeth achos

Stori Anya

Mae Anya yn fam sengl yn ei 40au cynnar gyda dwy ferch ar gyflog gwerth £29,000. Mae hi'n teimlo bod ei sefyllfa ariannol yn fregus gan nad yw ei theulu yn y wlad, ac ni fyddant yn gallu benthg y arian iddi rhag ofn bod argyfwng.

“O’r diwedd llwyddais i gadw cronfa fach ar gyfer unrhyw argyfyngau, mae’n rhoi tawelwch meddwl i mi os oes gen i unrhyw anghenion gyda’r tŷ neu’r car.”

Mae hi bob tro wedi teimlo y gallai hi gynilo ychydig mwy bob mis – ond mae’r arian yn diflannu o’i chyfrif. Mae’r ffaith nad oes ganddi gynilion yn peri gofid iddi. Er enghraifft, mae hi angen ei char i fynd i’r gwaith, ond os yw’n torri i lawr, efallai y bydd angen iddi gael benthg yciad diwrnod cyflog i dalu amdano.

Ar ôl cofrestru am gynilion cyflogres drwy ei chyflogwr, mae ei harferion cynilo wedi gwella’n ddramatig.



6. Penderfynu a oes angen i chi ddefnyddio darparwyr allanol

Gwybodaeth Bellach ar Gynilion Cyflogres.

Archwiliwch y dolenni isod i gael rhagor o wybodaeth am gynilion cyflogres:

Tudalennau gwe cyflogwr penodol MAPS (moneyandpensionsservice.org.uk/cy/lles-ariannol-yn-y-gweithle)

Mewnwelediadau'r Ganolfan Cynhwysiant Ariannol ar 'Sicrhau Cynilion Gweithlu: Cynlluniau Cyflogres gydag Undebau Credyd' (inclusioncentre.co.uk/our-work/payroll-savings)

Ymchwil Cynilion Cyflogres (nestinsight.org.uk/wp-content/uploads/2022/03/Opt-out-payroll-savings-Industry-and-employer-perspectives.pdf#zoom=page-fit&pagemode=), NEST Insight, gan gynnwys profiad y cyflogwr mewn darpariaeth a sut i siarad â gweithwyr.

Am Undebau Credyd (findyourcreditunion.co.uk/about-credit-unions) a chynilo drwy Undebau Credyd (findyourcreditunion.co.uk/employers)

Ymchwil ar gynilo drwy gyflogres Chartered Institute of Payroll Professionals' (cipp.org.uk/best-practice/financial-education/saving-through-payroll.html)

Mae'r Glymblaid Genedlaethol ar gyfer Cynilion yn y Gweithle yn grŵp o gyflogwyr sy'n annog pobl i gynilo arian drwy gyflogres yn y DU. **Clymblaid Genedlaethol ar gyfer Cynilion yn y Gweithle - TISA**

7. Cofio profi a dysgu

Byddwch yn ystwyth, arloesol a gwerthuswch.

Gallwch ddysgu wrth fynd ymlaen, a does dim angen cyllideb fawr arnoch

Gofynnwch i weithwyr beth maent yn ei hoffi a pharhewch i wirio gyda nhw i weld a yw eich mentrau'n cael yr effaith rydych chi ei eisiau a gwnewch addasiadau. Gall ein pecyn cymorth gwerthuso eich helpu i feddwl am ba ddata sydd gennych a sut orau i gael adborth gan eich gweithlu.

Ystyried sut y gallai gwyddor ymddygiad helpu i wella effaith eich mentrau

Gall mewnwelediadau o wyddor ymddygiad helpu cyflogwyr i ddeall y gwahaniaethau a'r rhagfarn sy'n effeithio ar ymgysylltu ac ysgogi newid ymddygiad. Er enghraifft, dangoswyd bod awto-ymrestru, awto-uwchgryfeirio a rhagosodiadau yn effeithiol wrth gynyddu cynilion a chyfraniadau pensiwn yn y gweithle.

Peidio â bod ofn rhoi cynnig ar rywbeth newydd

Arloeswch ffyrdd newydd o gefnogi lles ariannol gweithwyr – mae gan syniadau arloesol y potensial i fod yn wirioneddol drawsnewidiol.

Gwnewch ddefnydd o fewnwelediadau sy'n dod i'r amlwg

Am y dystiolaeth ddiweddaraf am arloesi sy'n dod i'r amlwg, cadwch lygad ar dudalennau Ymchwil (maps.org.uk/cy/publications/research) y Gwasanaeth Arian a Phensiynau a'n tudalennau Cyflogwr pwrpasol (maps.org.uk/cy/work-with-us/financial-wellbeing-in-the-workplace).

Rhannu yr hyn rydych wedi'i ddysgu

Helpwch eraill i ddysgu gennych drwy rannu eich heriau a'ch llwyddiannau. Meddyliwch sut y gallech rannu'r llwyddiannau hyn gyda'ch staff drwy sianeli mewnol hefyd.

Ansicr ble i ddechrau?

Os oes unrhyw help y gallwn ei gynnig i chi ar eich taith lles ariannol, cysylltwch â ni.

Siaradwch â ni, rydym yma i helpu

Gallwch ddod o hyd i ein Tîm Partneriaethau'r DU (maps.org.uk/financial-wellbeing-in-the-workplace/contact-our-partnerships-team), sy'n gallu darparu arweiniad am ddim a diduedd yn dibynnu ar ble rydych yn seiliedig, ar wefan MaPS (maps.org.uk/cy).

Barod i ddechrau arni nawr?

Edrychwch ar ein Rhestr Wirio Cyflogwr isod i'ch helpu i fynd ati.

- | | |
|---|---|
| ☐ A ydych wedi cynnal arolwg o'ch gweithlu i ddeall beth yw eu hanghenion o ran arian a phensiynau i gefnogi llesiant ariannol? | ☐ Beth ydych chi'n ei ddarparu i'ch gweithlu ar hyn o bryd ac a yw'r rhain yn cefnogi lles ariannol? A yw unrhyw gynhyrchion a gwasanaethau newydd yr ydych yn eu cynnig yn bodloni'r hyn y mae staff yn dweud sydd ei angen arnynt? Heb nodi a mynd i'r afael â phryderon eich cyflogeion, efallai na fydd mentrau newydd yn cael yr effaith yr ydych yn gobeithio. |
| ☐ Ydych chi wedi darparu gwasanaeth cyfeirio ac addysg ariannol i'ch staff? Mae hwn yn gam cyntaf hanfodol i wella gwybodaeth ariannol a llythrennedd o fewn eich gweithlu. | ☐ Ydych chi wedi ystyried sut i werthuso eich cynnydd? Meddyliwch pa ddata sydd gennych eisoes a beth allech chi ei gasglu i fesur yr effaith rydych chi'n ei chael. |
| ☐ Oes gennych chi gynllun i ennyn diddordeb eich gweithlu ar bynciau arian ac annog sgysiau arian yn y gweithle? I'r rhan fwyaf o fusnesau, y cam hwn yn aml yw'r anoddaf. | |
| ☐ Ydych chi wedi edrych ar enghreifftiau o arfer da mewn mannau eraill ac ar dystiolaeth sy'n dod i'r amlwg ar beth sy'n gweithio? Gall hyn eich helpu i ddeall beth sy'n gweithio i eraill a sut y gallech ddysgu ganddynt. | |

Mae HelpwrArian yn wasanaeth a ddarperir gan y Gwasanaeth Arian a Phensiynau (MaPS) – corff hyd braich a noddir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), a sefydlwyd o dan Ddeddf Canllawiau Ariannol a Hawliadau 2018. Fe'i sefydlwyd i gefnogi amcanion polisi'r DWP a Thrysorlys EF (HMT) mewn perthynas ag arweiniad pensiynau, arweiniad arian, cyngor ar ddyledion a gwella gallu ariannol pobl drwy gydol eu bywydau – o blentyndod hyd at henaint.

Rydym yn helpu pobl i wella eu lles ariannol ac adeiladu dyfodol gwell, mwy hyderus. Gan gydweithredu ar draws y DU, rydym yn sicrhau bod pobl yn gallu cael gafael ar arweiniad arian a phensiynau o ansawdd uchel a chynghor ar ddyledion drwy gydol eu hoes, sut a phryd y mae arnynt ei angen.

Strategaeth y DU am Les Ariannol

Mae Strategaeth y DU yn fframwaith deng mlynedd a fydd yn helpu i gyflawni'r weledigaeth o bawb yn gwneud y gorau o'u harian a'u pensiynau. Mae'r fframwaith wedi'i gynllunio i ysgogi newid ar raddfa a gwella cyllid personol.

Bydd MaPS yn chwarae rhan allweddol wrth gyflawni'r weledigaeth hon, trwy gefnogi a gweithio gydag ystod eang o sefydliadau eraill a thrwy ddarparu gwasanaethau lle bo'n briodol.

Ewch i'n gwefan i ddarganfod mwy am Strategaeth y DU ar gyfer Lles Ariannol (maps.org.uk/cy/our-work/uk-strategy-for-financial-wellbeing) a'r cynlluniau cyflawni sy'n gwneud argymhellion ymarferol ar sut y gall sefydliadau gyflwyno mentrau i helpu pobl i wneud y gorau o'u harian nawr ac yn y dyfodol.