

DATGANIAD STRATEGAETH GYLLIDO

CRONFA BENSIWN DYFED

[Mawrth 2026]

Cyngor Sir Caerfyrddin

Mae'r wybodaeth sydd wedi'i hamgáu yn y datganiad hwn a'r polisïau ategol yn cael effaith ariannol a gweithredol ar yr holl gyflogwyr sy'n cymryd rhan yng Nghronfa Bensiwn Dyfed. Mae'n hanfodol fod pob cyflogwr presennol a darpar gyflogwr yn ymwybodol o'r manylion sydd yn y datganiad hwn.

Mae rhestr o'r termau allweddol a ddefnyddir drwy'r datganiad ar gael ar ddiwedd y ddogfen hon [yma](#)

Paratowyd y Datganiad Strategaeth Gyllido hwn gan Gyngor Sir Caerfyrddin (yr Awdurdod Gweinyddu) i nodi'r strategaeth gyllido ar gyfer Cronfa Bensiwn Dyfed ("y Gronfa"), yn unol â Rheoliad 58 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'i diwygiwyd) a chanllawiau a gyhoeddwyd gan Fwrdd Cynghori'r Cynllun yn 2025.

Cynnwys a Chanllaw i'r Datganiad Strategaeth Gyllido a'r Polisiâu

Mae'r rhannau allweddol o'r Datganiad Strategaeth Gyllido, fel sy'n ofynnol gan ganllawiau cyffredinol a Rheoliadau, fel a ganlyn:

A. Pwrpas y Gronfa a'r Datganiad Strategaeth Gyllido

B. Y prif egwyddorion cyllido

C. Digwyddiadau i gyflogwyr

Mae'r ddogfen hon hefyd yn nodi polisiâu manwl y Gronfa yn y meysydd allweddol canlynol. Cysylltwch â Kevin Gerard gan ebostio Pensiynau@sirgar.gov.uk ar gyfer unrhyw ymholiadau sy'n ymwneud â'r Datganiad Strategaeth Gyllido neu bolisiâu'r Gronfa isod.

1. Polisi Cyfranddaliadau Asedau (Atodiad A)

Nid yw cronfeydd y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) wedi'u rhannu'n gyfreithiol gan gyflogwr dan Reoliadau'r CPLIL. Cyfrifir cyfranddaliadau asedau'r cyflogwr ar sail dybiannol. Nodir [yma](#) ddull y Gronfa o gyfrifo cyfranddaliadau asedau cyflogwr unigol ar adegau allweddol, gan gynnwys y prisiad actiwaraid yn ogystal ag wrth ymuno a gadael y Gronfa.

2. Tybiaethau Demograffig (Atodiad B)

Nodir [yma](#) y tybiaethau demograffig a ddefnyddir ar gyfer asesu sefyllfa gyllido'r Gronfa a'r cyflogwyr unigol, yn ogystal â chyfradd gyfrannu'r gwasanaeth yn y dyfodol, a elwir y gyfradd gyfrannu "Sylfaenol", ac unrhyw amrywiadau o ran cyfraniadau oherwydd gwargedau neu ddiffygion sylfaenol, a elwir y gyfradd "Eilaidd".

3. Cynlluniau Adfer Diffyg a Gwrthbwysu Gwaged (Atodiad C)

Nodir [yma](#) yr egwyddorion allweddol wrth ystyried cynlluniau adfer diffyg fel rhan o'r prisiad.

4. Polisi Gwaged (Atodiad D)

Nodir [yma](#) ddull y Gronfa ar gyfer penderfynu ar warged "strwythurol" a sut caiff hyn ei ystyried wrth bennu cyfraddau cyfrannu cyflogwyr, gan gynnwys egwyddorion allweddol ar gyfer penderfynu ar gynlluniau gwrthbwysu gwaged fel rhan o'r prisiad.

5. Mathau o Gyflogwyr a Pholisi Derbyn ar gyfer Cyflogwyr Newydd (Atodiad E)

Caniateir i wahanol fathau o gyflogwyr ymuno â'r CPLIL o dan rai amgylchiadau. Mae'r amodau ar gyfer eu derbyn i'r Gronfa a'r dull gweithredu wedi'u nodi [yma](#).

6. Polisi Terfynu, Hyblygrwydd ar gyfer Taliadau Ymadael a Chytundebau Dyledion Gohiriedig (Atodiad F)

Pan fydd cyflogwr yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa, mae'n dod yn gyflogwr sy'n ymadael o dan y Rheoliadau. Mae'n ofynnol wedyn i'r Gronfa gael prisiad actiwaraid o rwymedigaethau'r cyflogwr hwnnw o ran buddion gweithwyr presennol y cyflogwr sy'n ymadael, ynghyd â thystysgrif cyfraniad terfynu sy'n dangos unrhyw ddyled neu gredyd sy'n ddyledus wrth ymadael gan y cyflogwr sy'n ymadael neu iddo. Mewn rhai amgylchiadau, gall cyflogwr a'r Gronfa ymrwymo i Gytundeb Dyled Ohiriedig. Gellir dod o hyd i'r polisi terfynu [yma](#).

7. Adolygu Cyfraniadau Cyflogwyr rhwng Prisiadau (Atodiad G)

Yn unol â'r Rheoliadau, mae'r Awdurdod Gweinyddu yn gallu dewis adolygu cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau mewn amgylchiadau penodedig. Nodir [yma](#) bolisi'r Gronfa ar sut y bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn arfer ei ddisgresiwn.

8. Polisi Asesu a Monitro'r Cyfamod (Atodiad H)

Cyfamod ariannol cyflogwr yw ei rwymedigaeth gyfreithiol ac, yn hollbwysig, y gallu i gyflawni ei gyfrifoldebau ariannol i'r Gronfa yn awr ac yn y dyfodol. Mae hon yn elfen hanfodol i'w hystyried yn strategaeth cyllido a buddsoddi cyflogwr gan mai'r cyflogwyr fydd y gwarantwyr o ran y risgiau mae'r Gronfa yn agored iddynt, gan gynnwys tanariannu, hirhoedledd, buddsoddi a grymoedd y farchnad. Nodir [yma](#) ragor o fanylion am sut mae cyfamod y cyflogwr yn cael ei asesu a'i fonitro gan y Gronfa.

9. Fframwaith Digwyddiadau Hysbysadwy (Atodiad I)

Yn y rhan fwyaf o achosion bydd diweddariadau rheolaidd i'r cyfamod yn nodi rhai o'r newidiadau allweddol yn achos cyflogwyr. Serch hynny, mewn rhai amgylchiadau, mae'n ofynnol i gyflogwyr hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu o unrhyw newidiadau o bwys. Mae'r polisi hwn yn nodi pryd y mae hyn yn gallu digwydd a'r broses digwyddiadau hysbysadwy. Mae rhagor o fanylion [yma](#).

10. Trefniadau Yswiriant Salwch (Atodiad J)

Mae gan y Gronfa drefniant yswiriant caeth sy'n cyfuno'r risgiau sy'n gysylltiedig â chostau ymddeol oherwydd salwch i gyflogwyr y gallai eu sefyllfa ariannol gael ei heffeithio'n sylweddol gan ymddeoliad oherwydd salwch un o'u haelodau. Mae'r trefniant caeth yn cael ei adlewyrchu yng nghyfraddau cyfrannu'r cyflogwr (gan gynnwys ar yr adeg derfynu) ar gyfer y cyflogwyr cymwys. Mae rhagor o fanylion [yma](#).

11. Rolau a chyfrifoldebau partïon allweddol (Atodiad K)

Dim ond os bydd yr holl bartïon (yn cynnwys y pwyllgor pensiynau, rheolwyr buddsoddi, ymgynghorwyr cyfreithiol ac archwilwyr, ymgynghorwyr buddsoddi, bwrdd pensiwn ac ati) yn cyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau statudol yn gydwybodol ac yn ddiwyd y gellir rheoli'r Gronfa yn effeithlon ac yn effeithiol. Mae'r prif bartïon a'u rolau at ddibenion y Datganiad Strategaeth Gyllido wedi'u nodi [yma](#).

12. Geirfa (Atodiad L)

Mae geirfa'r termau allweddol a ddefnyddir drwy'r Datganiad Strategaeth Gyllido a pholisïau'r Gronfa ar gael [yma](#).

Adran A

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Pwrpas y Gronfa a'r Datganiad Strategaeth Gyllido

Nod ac Amcanion y Datganiad Strategaeth Gyllido

Cyfrifoldeb ymddiriedol yr Awdurdod Gweinyddu (Cyngor Sir Caerfyrddin) yw sicrhau bod gan Gronfa Bensiwn Dyfed (y "Gronfa") asedau digonol i fodloni ei rwymedigaethau pensiwn yn y tymor hir. Mae'r Strategaeth Gyllido a fabwysiedir gan y Gronfa yn hanfodol o ran cyflawni hyn. Mae'r Awdurdod Gweinyddu wedi derbyn cyngor gan yr Actiwari wrth baratoi'r Datganiad hwn.

Diben y Datganiad Strategaeth Gyllido hwn yw nodi strategaeth gyllido eglur a thryloyw ynghylch sut y bydd rhwymedigaethau pensiwn pob un o gyflogwyr y Gronfa yn cael eu bodloni.

Bydd y manylion sydd wedi'u cynnwys yn y Datganiad Strategaeth Gyllido hwn yn cael effaith ariannol a gweithredol ar yr holl gyflogwyr sy'n cymryd rhan yng Nghronfa Bensiwn Dyfed.

Mae'n hanfodol felly bod pob cyflogwr presennol neu ddarpar gyflogwr yn ymwybodol o'r manylion sydd wedi'u cynnwys yn y datganiad hwn.

O gofio hyn, ac yn unol â deddfwriaeth lywodraethu, ymgynghorwyd â'r holl bartïon â buddiant sy'n gysylltiedig â'r Gronfa a rhoddwyd cyfle iddynt wneud sylwadau cyn cwblhau a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Gyllido hwn. Mae'r datganiad hwn yn ystyried yr holl sylwadau ac adborth a gafwyd, ac mae'r Pwyllgor Pensiynau wedi cytuno arno.

Strategaeth risg a reolir integredig

Datblygwyd y strategaeth ariannu a nodir yn y ddogfen hon ochr yn ochr â strategaeth fuddsoddi'r Gronfa ar sail integredig gan ystyried y risgiau ariannol a demograffig cyffredinol sy'n gynhenid yn y Gronfa i fodloni'r amcan ar gyfer pob cyflogwr dros wahanol gyfnodau. Mae'r strategaeth gyllido yn cynnwys meintiau elw priodol i ganiatáu ar gyfer y posibilrwydd o ddigwyddiadau andwyol (e.e. gostyngiad sylweddol i adenillion buddsoddi, dirywiad economaidd a rhagolwg chwyddiant uwch) sy'n arwain at waethygu'r sefyllfa gyllido a fyddai'n arwain at ragor o anwadalrwydd cyfraddau cyfraniadau mewn prisiau yn y dyfodol pe na bai'r meintiau elw hyn wedi eu cynnwys. Mae'r ddarbodaeth hon yn ofynnol o dan y Rheoliadau a'r canllawiau a gyhoeddwyd gan gyrff proffesiynol ac asiantaethau Llywodraeth i gynorthwyo'r Gronfa i ddiwallu ei phrif solfedd ac amcanion effeithlonrwydd costau tymor hir.

Y Rheoliadau

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (“Rheoliadau 2013”), Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Arbedion a Diwygio) 2014 (“Rheoliadau Trosiannol 2014”) a Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Rheoli a Buddsoddi Cyllid) 2016 (y cwbl fel y’u diwygiwyd) (“y Rheoliadau” yn gyfunol) yn darparu’r fframwaith statudol y mae’n ofynnol i’r Awdurdod Gweinyddu ei ddilyn i baratoi Datganiad Strategaeth Gyllido.

Mae’r Datganiad Strategaeth Gyllido yn cymryd i ystyriaeth y fersiwn ddiweddaraf o’r canllawiau a gyhoeddwyd gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol ar gyfer paratoi a chynnal Datganiad Strategaeth Gyllido dyddiedig Ionawr 2025.

Yr Amcan Solfedd

Amcan hirdymor yr Awdurdod Gweinyddu yw i’r Gronfa gyrraedd lefel solfedd o 100% dros gyfnod rhesymol ac yna ei chynnal. Caiff cyfraniadau eu pennu yn unol â’r amcan hwn sy’n golygu pan gyflawnir solfedd o 100% y byddai asedau digonol i dalu’r holl fuddion a enillwyd hyd at y dyddiad prisio wrth iddynt ddod yn ddyledus, os caiff y tybiaethau eu gwireddu yn ymarferol.

Fodd bynnag, gan fod amodau/rhagolygon ariannol a’r farchnad yn newid rhwng prisiau, efallai y bydd angen diwygio’r tybiaethau a ddefnyddiwyd mewn un prisiad yn y nesaf er mwyn bodloni amcan y Gronfa. Mae hyn yn golygu wedyn y bydd cyfraniadau yn destun newid o un prisiad i’r llall. Trosir yr amcan hwn ar lefel cyflogwyr penodol wrth bennu cyfraddau cyfraniad unigol fel bod gan bob cyflogwr yr un amcan sylfaenol o ran ei rwymedigaethau.

Yr egwyddor gyffredinol a fabwysiadwyd gan y Gronfa yw y bydd y tybiaethau a ddefnyddiwyd, o’u hystyried yn eu cyfanrwydd, yn cael eu dewis â darbodaeth ddigonol i’r amcan hwn gael ei fodloni yn rhesymol yn y tymor hir ym mhob prisiad.

Effeithlonrwydd Hirdymor o ran Cost

Caiff cyfraniadau pob cyflogwr eu pennu ar lefel o’r fath sy’n sicrhau solfedd llawn mewn cyfnod amser rhesymol. Diffinnir solfedd fel lefel lle gellir bodloni rhwymedigaethau’r Gronfa h.y. taliadau buddion yn rhesymol wrth iddynt godi. Pennir hefyd gyfraniadau cyflogwyr er mwyn cyflawni effeithlonrwydd hirdymor o ran cost. Mae effeithlonrwydd hirdymor o ran cost yn awgrymu na ddylid pennu cyfraniadau ar lefel sy’n debygol o arwain at gostau ychwanegol yn y dyfodol. Er enghraifft, byddai gohirio costau i’r dyfodol yn debygol o olygu y byddai’r costau hynny yn gyffredinol uwch na phe darparwyd ar eu cyfer ar yr adeg briodol. Yn yr un modd, mae’n rhaid i’r Datganiad Strategaeth Gyllido ystyried pa mor ddymunol

Wrth lunio’r strategaeth gyllido, mae’r Awdurdod Gweinyddu wedi ystyried y ddau amcan allweddol hyn a hefyd goblygiadau’r gofynion o dan Adran 13(4)(c) o Ddeddf Pensiynau’r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013. Yn rhan o’r gofynion hyn, mae’n rhaid i

Adran Actiwari'r Llywodraeth adrodd, yn dilyn prisiad actiwaraid, ar ba un a yw'r gyfradd cyfraniadau cyflogwr at y Gronfa wedi ei phennu ar lefel briodol i sicrhau "solfedd" y gronfa bensiwn ac "effeithlonrwydd hirdymor o ran cost" y Cynllun cyn belled ag y mae'n ymwneud â'r Gronfa.

Pwrrpas y Datganiad Strategaeth Gyllido

Y weithred o wneud darpariaeth ymlaen llaw i fodloni cost addewidion pensiwn a buddion eraill yw cyllido. Bydd penderfyniadau a wneir ynghylch y dull ariannu felly yn pennu'r cyflymder y caiff y ddarpariaeth ymlaen llaw hon ei gwneud. Er bod yr egwyddorion sylfaenol ar gyfer asesu'r cyfraniadau cyllido wedi'u pennu yn y Rheoliadau, cyfrifoldeb yr Awdurdod Gweinyddu yw rhoi'r strategaeth gyllido ar waith, gan weithredu ar y cyngor proffesiynol a roddwyd gan yr Actiwari. Diben y Datganiad Strategaeth Gyllido hwn felly yw:

- sefydlu strategaeth benodol i gronfa eglur a thryloyw a fydd yn nodi'r ffordd orau o fodloni rhwymedigaethau pensiwn cyflogwr yn y dyfodol trwy edrych mewn modd hirdymor darbodus ar ariannu'r rhwymedigaethau hynny.
- penderfynu ar gyfraniadau ar lefel i "sicrhau solfedd y gronfa bensiwn" a'r "effeithlonrwydd hirdymor o ran cost".
- ystyried pa mor ddymunol yw cynnal cyfradd gynradd mor gyson â phosibl o gyfraniadau.

Bwriedir i'r strategaeth hon fod yn gydlynol a chynhwysfawr i'r Gronfa yn ei chyfanrwydd, gan gydnabod y bydd amcanion sy'n gwrthdaro y bydd angen eu cydbwysu a'u cysoni. Er bod yn rhaid adlewyrchu sefyllfa cyflogwyr unigol yn y datganiad, mae'n rhaid iddi barhau i fod yn un strategaeth i'r Awdurdod Gweinyddu ei gweithredu a'i chynnal.

Nodau'r gronfa yw:

- rheoli rhwymedigaethau cyflogwyr yn effeithiol a sicrhau bod adnoddau digonol ar gael i fodloni pob rhwymedigaeth wrth iddi ddod yn ddyledus
- galluogi cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr i gael eu cadw ar gost resymol a fforddiadwy i'r trethdalwyr, cyrff gorfodol, penderfyniad ac a dderbyniwyd, gan sicrhau a chynnal solfedd y gronfa ac effeithlonrwydd hirdymor o ran cost, a dylid asesu hyn yn rhinwedd proffil y Gronfa yn awr ac yn y dyfodol oherwydd newidiadau i'r sector
- sicrhau cymaint â phosibl o adenillion o fuddsoddiadau o fewn paramedrau risg rhesymol gan ystyried y nodau uchod.

Diben y gronfa yw:

- derbyn arian o ran cyfraniadau, gwerthoedd trosglwyddo ac incwm buddsoddi, a
- thalu arian o ran buddion cynllun, gwerthoedd trosglwyddo, credydau ymadael, costau, ffioedd a threuliau fel y'u diffinnir yn y Rheoliadau.

Mae rhagor o fanylion am sut mae'r Gronfa yn ceisio mesur a rheoli'r amcanion solfedd, cost-ffeithlonrwydd hirdymor a sefydlogrwydd wedi'u nodi yn [Adran B: Egwyddorion Cyllido Allweddol](#) sy'n cwmpasu'r Targed Cyllido, Tybiaethau Actiwaraid ac ymagwedd y Gronfa at reoli risg.

Monitro ac adolygu'r Datganiad Strategaeth Gyllido

Bydd adolygiad llawn o'r Datganiad hwn yn cael ei gynnal o leiaf bob tair blynedd, i gyd-daro â chwblhau prisiad actiwaraidd statudol llawn. Bydd unrhyw adolygiad yn cymryd i ystyriaeth y rhagolygon economaidd a demograffig cyfredol a bydd hefyd yn adlewyrchu unrhyw newidiadau deddfwriaethol.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu hefyd yn monitro cynnydd y strategaeth gyllido rhwng prisiadau actiwaraidd llawn. Os bernir bod hynny'n briodol, bydd y Datganiad Strategaeth Gyllido yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau rhwng prisiadau.

Ymhlith yr enghreifftiau o pryd y gallai adolygiad o'r strategaeth gyllido fod yn briodol y mae:

- newidiadau sylweddol i reoliadau neu strwythur buddion y cynllun (e.e. dan arweiniad Trysorlys EF) yn dilyn cyngor actiwari'r Gronfa
- os bu newid mawr yn amgylchiadau'r farchnad, a/neu wyriad yn hynt y strategaeth gyllido
- os bu newidiadau sylweddol i'r strategaeth fuddsoddi neu os bu anwadlirwydd sylweddol yn y farchnad sy'n effeithio ar y Datganiad Strategaeth Gyllido neu'n mynd y tu hwnt i'r disgwyliadau a amlinellir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido presennol
- os bu newidiadau mawr yn aelodaeth y Gronfa, a/neu ym mhroffil aeddfedrwydd y gronfa
- os bu newidiadau sylweddol neu nodedig i nifer, math, neu amgylchiadau unigol unrhyw gyflogwyr i'r fath raddau fel eu bod yn effeithio ar y strategaeth gyllido (e.e. ymadael/ailstrwythuro/methiant a allai effeithio'n sylweddol ar lif arian a/neu broffil aeddfedrwydd a/neu gyfamod)
- os bu newid sylweddol yn fforddiadwyedd cyfraniadau a/neu gryfder cyfamod ariannol cyflogwr/cyflogwyr sy'n cael effaith ar y Datganiad Strategaeth Gyllido
- argymhellion gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol/Adran Actiwari'r Llywodraeth.

Wrth gynnal adolygiadau o'r fath, bydd y Gronfa yn ystyried y canlynol:

- y goblygiadau i'r strategaeth gyllido ac, os ydynt o bwys, penderfynu pa gamau dylid eu cymryd i ddiwygio'r Datganiad Strategaeth Gyllido
- y goblygiadau ar gyfer bodloni rhwymedigaethau cyflogwyr unigol ac unrhyw ddiwygiadau sy'n ofynnol i'r Datganiad Strategaeth Fuddsoddi (ISS) a dogfennau allweddol eraill y gronfa
- cyfathrebu â'r cyflogwyr unigol neu grwpiau o gyflogwyr yr effeithir arnynt yn benodol gan unrhyw newidiadau, ac, yn benodol, unrhyw effaith ar gyflogwyr wrth ymuno neu adael y gronfa neu mewn ymateb i newid mewn risg.

Wrth fonitro'r strategaeth gyllido, os bydd yr Awdurdod Gweinyddu o'r farn bod angen cymryd unrhyw gamau, bydd y cyflogwyr perthnasol yn cael eu hysbysu.

Bydd hyn yn cynnwys unrhyw warantwyr lle mae gan effaith y newid oblygiadau perthnasol i nifer y rhwymedigaethau a gefnogir gan y gwarantwr neu'r risg y gelwir ar y warant.

Adran B

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Y Prif Egwyddorion Cyllido

Targed Cyllido

Mae sicrhau'r "solfedd" ac "effeithlonrwydd hirdymor o ran cost" yn ofynion rheoleiddio. I fodloni'r gofynion hyn, amcan ariannu hirdymor yr Awdurdod Gweinyddu yw i'r Gronfa sicrhau ac yna cynnal asedau digonol i dalu 100% o rwymedigaethau pensiwn cronnus rhagamcanol (y "targed ariannu") a asesir ar sail gwasanaeth yn y gorffennol parhaus gan gynnwys lwfans ar gyfer cyflog terfynol rhagamcanol pan fo'n briodol.

Cyfraniadau Cyflogwyr

Daw cost talu buddion y dyfodol i aelodau'r Gronfa o gyfuniad o'r:

- cyfraniadau a delir i mewn gan gyflogwyr ac aelodau; a'r
- enillion buddsoddi yn sgil y cyfraniadau hynny a'r asedau presennol.

Nodir lefelau gofynnol y cyfraniadau gan weithwyr yn y Rheoliadau. Felly, rhaid i gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa dalu'r balans nad yw'n cael ei gwmpasu gan enillion buddsoddi.

Caiff cyfraniadau pob cyflogwr eu pennu ar lefel o'r fath sy'n sicrhau effeithlonrwydd hirdymor o ran cost a solfedd llawn mewn cyfnod amser rhesymol.

Pennir cyfraniadau cyflogwyr yn unol â'r Rheoliadau sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Actiwari gwblhau prisiad actiwaraid bob tair blynedd, gan gynnwys tystysgrif cyfraddau ac addasiadau yn nodi cyfraddau "cynradd" ac "eilaidd" cyfraniad y cyflogwr (ceir manylion pellach ar y cyfraniadau hyn yma). Fel y nodwyd yn Adran A, un o amcanion allweddol y Gronfa yw cynnal cyfradd gynradd mor gyson â phosibl o gyfraniadau. Gellir cael rhagor o fanylion ynghylch cyfraddau cyfrannu cyflogwyr yn yr adran isod.

Mae'r Gronfa yn cydbwyso cyfraniadau a dibyniaeth ar enillion buddsoddi trwy:

- Gwneud asesiad darbodus hirdymor o'r rhagolygon posibl ar gyfer enillion buddsoddi
- Ystyried fforddiadwyedd cyflogwr yn y tymor byr ac yn y tymor hir
- Derbyng cyngor proffesiynol ar y materion hyn gan actiwari'r Gronfa, gan yr ymgynghorydd buddsoddi, a lle bo angen, gan yr ymgynghorydd cyfamod

Mae cyfraniadau cyflogwyr parhaus yn cael eu hasesu ym mhob prisiad tair blynedd a all ddangos **diffyg** (asedau'r cyflogwr yn is na'i rwymedigaethau pensiwn) neu **warged** (asedau'r cyflogwr yn uwch na'i rwymedigaethau pensiwn).

Mae hyd y cyfnod pryd y mae'n rhaid adfer diffyg yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr. Mae polisi'r Gronfa ar gyfer pennu cyfnodau adfer wedi'u nodi yn [Atodiad C](#).

Mewn rhai amgylchiadau, gall y Gronfa ganiatáu i warged cyflogwr gael ei ddefnyddio dros gyfnod rhesymol, drwy leihau'r gyfradd gyfrannu gynradd. Mae methodoleg a phroses y Gronfa ar gyfer pennu faint o warged sydd i'w ddefnyddio yn y modd hwn ac am ba gyfnod wedi'u nodi yn [Atodiad D](#).

Mae proffil cyflogwr yn cael ei ystyried wrth benderfynu ar y strategaeth gyllido a'r canlyniadau o ran cyfraddau cyfrannu i gyflogwyr, yn y ffyrdd canlynol:

- Os yw cyflogwr yn agored i aelodau newydd, mae'r gyfradd gyfrannu gynradd yn cymryd bod proffil cyfartalog (yn enwedig oedran, rhyw a thâl) aelodau gweithredol yn aros yn gyson dros amser.
- Os yw cyflogwr ar gau i aelodau newydd, mae'r gyfradd gyfrannu gynradd yn ystyried y bydd aelodau gweithredol yn mynd yn hŷn, ar gyfartaledd, dros amser. Mae hyn fel arfer yn golygu cyfradd uwch na chyfradd agored oherwydd, ar gyfartaledd, mae'n cymryd bydd llai o enillion buddsoddi ar gael i dalu cost buddion (ac felly mae angen cyfraniadau uwch).
- Bydd y cyfnod ar gyfer adfer diffygion neu ddefnyddio gwarged yn ystyried yr amser y disgwylir i'r cyflogwr fod yn y Gronfa a'r math o gyflogwr.
- Bydd y strategaeth fuddsoddi yn pennu'r tybiaethau a ddefnyddiwyd ar gyfer enillion buddsoddi a chwyddiant yn y dyfodol.
- Bydd cyfamod y cyflogwr (ynghyd ag unrhyw gymorth ychwanegol e.e. diogelwch dros eiddo) yn cael ei ystyried gan y Gronfa wrth wneud penderfyniad ar yr angen i arfer ei disgresiwn i wroddi wrth y paramedrau a'r dull cyllido diofyn.
- Mae'r Gronfa yn cadw disgresiwn llwyr i ystyried ffactorau perthnasol ychwanegol wrth benderfynu ar gyfraniadau ar gyfer cyflogwyr i gynnal iechyd ariannol y Gronfa a/neu ddiogelu'r cyflogwyr rhag dyledion na ellir eu hadfer.

Mae polisiâu'r Gronfa ar adfer diffyg ([Atodiad C](#)) a dosbarthu gwarged ([Atodiad D](#)) yn cynnwys rhagor o fanylion ar sut y mae math ac amgylchiadau cyflogwr (cyfamod a rhagolygon ar gyfer cyfranogiad) yn cael eu hystyried.

Rheoli Risg

Mae risgiau cyllido yn cael eu hystyried fel rhan o fframwaith a strategaeth rheoli risg cyffredinol y Gronfa. Mae'r Datganiad Strategaeth Gyllido hwn yn cwmpasu'r risgiau hynny i strategaeth gyllido'r gronfa bensiwn neu i gyfamod y cyflogwr, a'r mesurau i liniaru'r risgiau hynny.

Nodi risgiau a gwrthfesurau

Mae ariannu buddion diffiniedig yn ansicr yn ei hanfod. Pan nad yw profiad gwirioneddol yn cyd-fynd â'r tybiaethau a fabwysiadwyd, er enghraifft os yw'r enillion buddsoddi yn uwch neu'n is na'r hyn a dybiwyd, bydd gwarged neu ddiffyg yn dod i'r amlwg yn yr asesiad actiwaraid nesa a bydd yn gofyn am addasiad dilynol i gyfraniadau i sicrhau bod y cyllid yn cyd-fynd â'r targed unwaith eto.

Hysbyswyd yr Awdurdod Gweinyddu gan yr Actiwari mai'r risg fwyaf i'r lefel ariannu yw'r risg sy'n gynhenid yn y strategaeth fuddsoddi, fel y gallai gwell perfformiad asedau gwirioneddol rhwng prisiadau olynol amrywio'n sylweddol o'r hyn a dybiwyd yn y tymor hir. Mae adroddiad prisiad ffurfiol yr Actiwari yn cynnwys mesuriad o'r prif risgiau o ran effaith ar y sefyllfa gyllido.

Risgiau a lliniaru ariannol

Mae'r risgiau ariannol fel a ganlyn:-

- Rhagolygon economaidd yn symud yn wahanol i'r tybiaethau
- Marchnadoedd buddsoddi yn methu â pherfformio yn unol â disgwyliadau
- Polisiâu diogelu a rheoli risg yn methu â pherfformio yn unol â disgwyliadau
- Rheolwyr Cronfeydd Buddsoddi yn methu â chyrraedd targedau perfformiad dros y tymor hwy
- Gallai ail-ddyrannu asedau mewn marchnadoedd anwadal gadarnhau colledion y gorffennol
- Chwyddiant cyflogau a phris yn sylweddol fwy na'r hyn a ragwelwyd
- Tanberfformiad yn y dyfodol yn deillio o gymryd rhan yn y gronfa cyfuno asedau fwy, ac felly cyfyngu ar benderfyniadau buddsoddi
- Cyflogwyr ddim yn bodoli mwyach heb hysbysiad ymlaen llaw, gan arwain at ofyniad credyd ymadael mawr o'r Gronfa gan effeithio ar ofynion llif arian parod.
- Mae'r profiad yn waeth na'r hyn a dybir wrth asesu'r rhwymedigaethau terfynu i gyflogwyr sy'n gadael y mae eu rhwymedigaethau ar ôl yn y Gronfa ac yn cael eu rhannu ymysg y cyflogwyr sy'n weddill. Byddai hyn yn arwain at gostau ychwanegol yn dod i ran cyflogwyr eraill.

Lliniaru

Gallai unrhyw gynnydd i gyfraddau cyfraniadau cyflogwyr (o ganlyniad i'r risgiau hyn), effeithio wedyn ar ddarpariaeth gwasanaeth y cyflogwr hwnnw a'i sefyllfa ariannol.

Yn ymarferol, mae i ba raddau y gellir lleihau'r risgiau hyn yn gyfyngedig. Fodd bynnag, adolygir dyraniad asedau'r Gronfa yn barhaus a chaiff perfformiad rheolwyr

buddsoddiadau ei fonitro yn rheolaidd. Yn ogystal, bydd gweithredu'r fframwaith rheoli risg yn helpu i leihau'r risgiau ariannol allweddol dros amser.

Mae'r Gronfa hefyd yn cymryd agwedd ddarbodus at gyllid parhaus gyda diogelwch ychwanegol ar waith mewn perthynas â rhwymedigaethau terfynu lle mae'r rhwymedigaethau hyn ar ôl yn y Gronfa.

Risgiau a lliniaru demograffig

Mae'r risgiau demograffig fel a ganlyn:-

- Ni ellir rhagweld newidiadau i ddisgwyliad oes (hirhoedledd) gydag unrhyw sicrwydd. Mae hirhoedledd cynyddol yn rhywbeth y mae polisïau llywodraeth, yn genedlaethol a lleol, wedi eu cynllunio i'w hybu. Fodd bynnag, mae'n arwain o bosibl at fwy o rwymedigaeth i gronfeydd pensiwn.
- Straeniau posibl o ymddeoliadau oherwydd salwch, yn uwch na'r hyn a ystyriwyd yn nhybiaethau'r prisiad i gyflogwyr
- Cyflymiad na ragwelwyd o aeddfeddiad y Gronfa (e.e. oherwydd toriadau pellach yn y gweithlu a/neu gyfyngiadau ar weithwyr newydd sy'n cael mynediad i'r Gronfa) yn arwain at lifau arian parod negyddol perthnasol (ac felly risg hylifedd) a lleihau cyfnodau rhwymedigaethau.

Lliniaru

Er mwyn lleihau'r risgiau hyn, mae Actiwari'r Gronfa yn cynnal dadansoddiad demograffig manwl o brofiad y Gronfa o leiaf bob tair blynedd, ochr yn ochr ag ystyried tueddiadau cenedlaethol ac amcanestyniadau'r dyfodol i lywio barn y Gronfa am dybiaeth briodol ar gyfer disgwyliad oes a ffactorau demograffig eraill, gan gynnwys tybiaethau salwch ar gyfer cyflogwyr sy'n rhan o'r trefniadau sy'n cwmpasu salwch a'r rhai nad ydynt yn rhan o'r fath drefniadau.

Mae'r Gronfa yn ystyried y proffil aeddfedrwydd mewn prisiad sy'n cael ei gynnal o leiaf bob tair blynedd fel rhan o'r prisiad, ac yn cynnal yr adolygiad o'r strategaeth fuddsoddi ochr yn ochr â'r prisiad i sicrhau dull integredig ar gyfer risgiau cyllido a buddsoddi gan gynnwys gofynion llif arian.

Risgiau a lliniaru - llywodraethu a chyflogwyr

Mae'r risgiau llywodraethu a chyflogwyr fel a ganlyn:-

- Ansawdd y data aelodaeth a roddir gan y cyflogwr yn anghywir neu'n anghyflawn neu'r prosesau i ddiweddarau'r wybodaeth yn methu; byddai'r ddau beth hyn yn arwain at rwymedigaethau'n cael eu tan-ddatgan neu or-ddatgan
- Yr Awdurdod Gweinyddu yn anymwybodol o newidiadau strwythurol i aelodaeth y cyflogwr (e.e. gostyngiad mawr i nifer y gweithwyr, nifer mawr o ymddeoliadau) gyda'r canlyniad bod y cyfraddau cyfrannu yn cael eu pennu ar lefel rhy isel
- Yr Awdurdod Gweinyddu heb gael gwybod am gyflogwr yn cau i newydd ddyfodiaid, rhywbeth y byddai fel rheol yn gofyn am gynnydd i gyfraddau cyfrannu
- Cyflogwr yn dirwyn i ben heb gyllid digonol neu fond digonol, gan olygu bod yn rhaid i'r cyflogwyr sy'n weddill gyllido'r buddion.
- Dirywiad sylweddol yn fforddiadwyedd tymor byr cyflogwr neu hyfywedd tymor hwy.

Lliniaru

I sicrhau bod y risgiau hyn cyn lleied â phosibl, mae llawer yn dibynnu ar y cyrff cyflogi yn cyflenwi gwybodaeth i'r Awdurdod Gweinyddu. Mae gan y Gronfa bolisi Digwyddiadau Hysbysadwy sy'n nodi'r wybodaeth a'r digwyddiadau y mae angen rhoi gwybod amdanynt i'r Gronfa. Caiff trefniadau eu rheoli a'u monitro yn llym, ond yn y rhan fwyaf o achosion, y cyflogwr yn hytrach na'r Gronfa yn ei chyfanrwydd sy'n gyfrifol am y risg.

Risgiau a lliniaru rheoleiddio

Mae'r risgiau rheoleiddio allweddol fel a ganlyn:-

- Newidiadau i Reoliadau, e.e. newidiadau i'r pecyn buddion, oedran ymddeol, newydd ddyfodiaid posibl i'r cynllun,
- Newidiadau i ofynion pensiwn cenedlaethol a/neu Reolau CThEM

Lliniaru

Mae aelodaeth o'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn agored i holl staff llywodraeth leol a dylid ei hannog yn rhan o'r contract cyflogaeth. Fodd bynnag, mae aelodaeth gynyddol yn arwain at gostau ariannol uwch i'r cyflogwr.

Nid yw'r Gronfa yn gallu rheoli datblygiadau polisi/rheoleiddio, fodd bynnag, mae'n monitro materion a datblygiadau sy'n dod i'r amlwg yn y sector yn rheolaidd ac yn cyfrannu'n weithredol at ymgynghoriadau mewn meysydd allweddol sy'n effeithio ar y Gronfa.

Newid yn yr Hinsawdd

Rhan bwysig o'r dadansoddiad risg sy'n sail i'r strategaeth gyllido fydd i'r Actiwari nodi effaith y risg trosglwyddo newid yn yr hinsawdd (tymor byrrach) a risgiau ffisegol (tymor hwy) ar y canlyniadau cyllido posibl. Mae newid yn yr hinsawdd yn risg systemig sy'n golygu y gall effeithio ar gyllid, buddsoddiad a chyfamod y cyflogwr - i gyd ar unwaith. Felly, mae'r gronfa yn cadw i adolygu'r modd y caiff risg hinsawdd ei rheoli a'i llywodraethu.

Ni ellir mesur effaith risg hinsawdd gyda sicrwydd. O ran y prisiad presennol, mae'r gronfa wedi ystyried gwahanol senarios newid hinsawdd ar lefel y Gronfa Gyfan mewn perthynas â'r llinell sylfaen, gan gymryd y bydd y tybiaethau cyllid yn digwydd ar sail yr amcangyfrif gorau. Mae'r amcanestyniadau i fod i ddangos y gwahanol elfennau risg o dan ddwy senario newid hinsawdd yn seiliedig ar y dyraniad asedau presennol (Trosglwyddo Cyflym a Methu Trosglwyddo). Nid yw'r senarios i fod yn ragfynegyddion o'r hyn a allai ddigwydd, dim ond is-set fach o'r ystod eang iawn o senarios a allai godi yn dibynnu ar y camau a gymerir yn fyd-eang mewn perthynas â newid hinsawdd.

Mae'r wybodaeth am risg hinsawdd yn cael ei defnyddio gan y gronfa mewn dau faes allweddol:

- A. Ystyried digonolrwydd maint y ddarbodaeth sy'n ofynnol yn y tybiaethau actiwaraidd er mwyn diogelu rhag digwyddiadau niweidiol o bwys. Mae'r ddarbodaeth yn y strategaeth gyllido'n cael ei hadlewyrchu'n bennaf yng nghyfradd ddisgownt y prisiad.
- B. Gwarged wrth gefn a gedwir yn y Gronfa, a dim ond gwarged dros y lefel honno gellir ei ddefnyddio i leihau cyfraddau cyfrannu cyflogwyr.

Mae'r gronfa yn cydnabod, gan fod risg hinsawdd yn gynhenid ansicr, ei bod yn angenrheidiol defnyddio crebwyll a dull integredig ar draws risgiau cyfamod, cyllid, a buddsoddi i'w lliniaru.

Wrth ystyried materion cyllido sy'n gysylltiedig â newid hinsawdd, mae'r gronfa hefyd yn ystyried y ddogfen egwyddorion cyllido allweddol ar gyfer paratoi dadansoddiad senarios hinsawdd a gymeradwywyd gan Adran Actiwari'r Llywodraeth, y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol, a Bwrdd Cynghori'r Cynllun. Mae camau'r Gronfa (yn y gorffennol a'r dyfodol) mewn perthynas â gwneud ei phortffolio asedau yn fwy cynaliadwy yn cael eu nodi yn adroddiadau a dadansoddiad y Tasglu ar gyfer Newid Hinsawdd (TCFD) o'r portffolio asedau, gan fabwysiadu yr un senarios (neu rai tebyg), er gall hyn fod dros gyfnod gwahanol o amser.

Mae'r dadansoddiad yn ystyried amcanestyniad o'r lefelau cyllido o dan y senarios a ystyriwyd, sydd wedi'u cynllunio i ddangos y risgiau trosglwyddo a ffisegol dros wahanol gyfnodau, yn dibynnu pa gamau sy'n cael eu cymryd yn fyd-eang i daclo newid yn yr hinsawdd.

Y metrigau allweddol yw'r effaith gymharol ar y lefel ariannu dros y gwahanol gyfnodau gan fod hyn yn dangos effaith siociau marchnad sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd ar y cynllun ariannu. Er mai dim ond dau allan o ystod sylweddol o ganlyniadau posibl yw'r senarios hyn, mae'n dangos y gall newid hinsawdd gael effeithiau pellgyrhaeddol ar y Gronfa.

Mae'r Actiwari yn defnyddio dull cynnil i ddeall beth sydd wedi/heb ei brisio i'r marchnadoedd o ran trosglwyddo a risgiau ffisegol. Maent yn cynnwys tybiaethau am beth sy'n cael ei brisio ar hyn o bryd i farchnadoedd, ac yn ddiweddarach yn prasio i mewn siociau pan fydd y marchnadoedd yn cyfrif am effaith yn y dyfodol (effeithiau ffisegol a throsglwyddo). Y ddwy senario sioc newid hinsawdd a ystyrir yw:

1. **Trosglwyddo Cyflym** – mae polisi carbon isel uchelgeisiol iawn a throsglwyddo technoleg cyflym. Ceir dadfuddsoddiad sydyn yn 2026 i alinio â nodau Cytundeb Paris, bydd hyn yn tarfu ar farchnadoedd ariannol gydag asedau sownd a sioc o ran teimladau yn dilyn ailbrisio sydyn. Bydd y cynnydd cyfartalog mewn tymheredd yn sefydlogi ar 1.6°C o 2050 ymlaen.
2. **Methu Trosglwyddo** - Nid oes polisiâu hinsawdd newydd ond mae trosglwyddo'n mynd rhagddo ar sail economaidd. Marchnadoedd ariannol yn ystyried risgiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd yn 2030 a 2039 wrth i hyd a lled risgiau'r dyfodol gael eu derbyn a'u deall yn ehangach. Cynnydd tybiedig o 3.7°C yn y tymheredd erbyn 2100.

Mae'r tybiaethau actiwaraid (yn erbyn yr amcangyfrif gorau) yn cynnwys lefel o ddarbodaeth sy'n caniatáu'n glir ar gyfer y risg i'r hinsawdd a risgiau eraill i gefnogi sefydlogrwydd o ran cyfraniadau'r dyfodol, ac mae'r Actiwari wedi dod i'r casgliad bod lefel y ddarbodaeth yn ddigonol ar hyn o bryd. Fodd bynnag, bydd unrhyw effeithiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd yn rhoi straen sylweddol ar y cynllun ariannu, yn enwedig pan gânt eu hystyried gyda ffactorau risg eraill, felly mae angen eu monitro dros amser.

Prif dybiaethau actiwaraid

Nodir isod y prif dybiaethau cronfa gyfan allweddol a ddefnyddir i gyfrifo'r targed ariannu a chost croniadau yn y dyfodol ar gyfer prisiad actwaraid 2025.

Tybiaethau Ariannol	Tybiaeth prisiad 2025*	Disgrifiad
---------------------	------------------------	------------

Enillion buddsoddi / cyfradd ddisgownt	5.3% y flwyddyn (gorffennol) a 4.85% y flwyddyn (dyfodol)		Cyfrifwyd o'r enillion disgwylledig o asedau'r Gronfa ar sail y strategaeth hirdymor a nodir yn y Datganiad Strategaeth Fuddsoddi, gan gynnwys meintiau priodol ar gyfer darbodaeth. Ar gyfer prisiad 2025 mae hyn yn seiliedig ar enillion tybiedig o 2.70% y flwyddyn yn uwch na chwyddiant CPI (gwasanaeth yn y gorffennol) a 2.25% y flwyddyn yn uwch na chwyddiant CPI (gwasanaeth yn y dyfodol). Bydd yr enillion gwirioneddol hyn yn cael eu hadolygu o dro i dro yn seiliedig ar y strategaeth fuddsoddi, rhagolygon y farchnad a metrigau risg cyffredinol y Gronfa.
Chwyddiant (Mynegai Prisiau Defnyddwyr)	2.6% y flwyddyn		Chwyddiant RPI wedi'i leihau i adlewyrchu'r gwahaniaeth hirdymor disgwylledig rhwng mesurau chwyddiant RPI a CPI (gan adlewyrchu proffil a hyd rhwymedigaethau cronodig y Gronfa gyfan a diwygiad RPI 2030) a'i addasu i waredu effaith amcanol gwyriadau cyflenwi/galw yn ogystal â rhagolygon Banc Lloegr. Bydd yr addasiad i'r dybiaeth o chwyddiant RPI yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd i ystyried unrhyw ffactorau'r farchnad sy'n effeithio ar yr amcangyfrif o chwyddiant CPI.
Cynnydd i gyflogau (hirdymor)	Strategaeth Risg Uwch	4.1% y flwyddyn	Buddion cyn 1 Ebrill 2014 (a 2014 hyd at 2022 sy'n destun amddiffyniad McCloud) - bydd y dybiaeth ar gyfer cynnydd gwirioneddol i gyflogau (cynnydd i gyflogau sy'n uwch na chwyddiant prisiau) yn cael ei phenderfynu gan lwfans o 1.50% y flwyddyn yn uwch na'r dybiaeth chwyddiant CPI fel y disgrifir uchod. Mae hyn yn cynnwys lwfans ar gyfer cynnydd oherwydd dyrchafiad.
Cynyddu Pensiwn ac Ailbrisio Gohiriedig	Tybir ei fod yn unol â'r dybiaeth chwyddiant CPI uchod (gan nodi na all codiadau pensiwn fod yn negyddol gan na ellir lleihau pensiynau). Ym mhriiad 2025, gwnaed addasiad i'r rhwymedigaethau i ganiatáu ar gyfer y chwyddiant hysbys am y cyfnod Medi 2024 i Fawrth 2025, a lle'n berthnasol, caniateir chwyddiant o hyd wrth asesu sefyllfaoedd ariannu rhwng prisiadau.		
Mynegeo buddion CARE	Cymerir ei fod yn unol â'r dybiaeth chwyddiant CPI uchod. I aelodau mewn cyflogaeth bensynadwy, gall mynegeo buddion CARE fod yn llai na sero (h.y. gostyngiad mewn buddion).		
McCloud	Mae amcangyfrif rhesymol ar gyfer cost bosibl McCloud wedi'i gynnwys yng nghanlyniadau prisiad 2025 ar gyfer pob cyflogwr. Mae hyn wedi'i gyfrifo yn seiliedig ar y data gwirioneddol a ddarparwyd ar gyfer prisiad 2025 ac yn unol â chanllawiau cenedlaethol.		

* Mewn amgylchiadau penodol, ar gyfer cyflogwyr bach, caeedig sy'n agos at adael, ac yn ôl disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu, gall y Gronfa ganiatáu strategaeth fuddsoddi dybiannol sy'n gysylltiedig â stociau gilt wrth indecs sy'n cyfateb i hyd rhwymedigaethau'r cyflogwr. Ar hyn o bryd mae'r Gronfa yn datblygu polisi mewn perthynas â'r achosion hyn a gellir dod o hyd i fanylion pellach yn Atodiad F.

Tybiaethau Demograffig

Marwoldeb/Disgwyliad Oes

Nodir cyfrifiad y dybiaeth farwoldeb mewn cyngor ar wahân a gyflenwir gan yr Actiwari. Bydd y marwoldeb mewn tybiaethau ymddeoliad yn seiliedig ar y wybodaeth ddiweddaraf yn ymwneud â chynlluniau pensiwn a hunan-weinyddir a gyhoeddir gan yr Ymchwiliad Marwoldeb Parhaus (CMI), gan gynnwys addasiad sy'n ystyried profiad penodol i'r Gronfa, a bydd yn caniatáu ar gyfer gwelliannau i hirhoedledd yn y dyfodol a phrofiad y cynllun. Mabwysiadwyd tybiaeth farwoldeb benodol hefyd ar gyfer aelodau presennol sy'n ymddeol oherwydd salwch.

I'r holl aelodau, tybir y bydd y tueddiad o ran hirhoedledd a welwyd dros gyfnodau diweddar (fel y dangoswyd yn nadansoddiad CMI 2024) yn parhau yn y tymor hwy ac felly mae'r tybiaethau yn ymgorffori lefel o 'welliant' hirhoedledd o flwyddyn i flwyddyn yn y dyfodol yn unol ag amcanestyniadau CMI 2024 a thueddiad gwelliant hirdymor o 1.5% y flwyddyn.

Fel arwydd o'r effaith, rydym wedi nodi'r disgwyliadau oes yn 65 oed ar sail tybiaethau 2022 a 2025:

Categori Aelodaeth	Disgwyliad Oes Dynion yn 65 oed (tybiaethau 2022)	Disgwyliad Oes Menywod yn 65 oed (tybiaethau 2022)
Pensiynwyr	22.0	24.2
Gweithredol yn 45 oed newr	23.7	26.4
Gohiriwyd yn 45 oed nawr	23.3	25.9

Categori Aelodaeth	Disgwyliad Oes Dynion yn 65 oed (tybiaethau 2022)	Disgwyliad Oes Menywod yn 65 oed (tybiaethau 2025)
Pensiynwyr	21.1	23.5
Gweithredol yn 45 oed newr	22.3	25.2
Gohiriwyd yn 45 oed nawr	21.4	24.5

Er enghraifft, byddai disgwyl i bensiynwr gwrywaidd, sy'n 65 oed ar hyn o bryd, fyw hyd at 86.1 oed. Ond byddai disgwyl i aelod gweithredol gwrywaidd sy'n 45 oed fyw hyd at 87.3 oed. Mae'r gwahaniaeth yn adlewyrchu'r cynnydd disgwyliedig mewn disgwyliad oes dros yr 20 mlynedd nesaf yn y tybiaethau uchod.

Mae'r tablau'n dangos, er bod disgwyliad oes yn parhau i wella, fod cyfradd y gwelliant yn arafu o gymharu â'r hyn a dybiwyd yn 2022. Bryd hynny, y dybiaeth

oedd y byddai pensiynwr gwrywaidd sy'n 65 oed ar hyn o bryd yn byw i 87.0 oed a byddai aelod gwrywaidd gweithredol sy'n 45 oed nawr yn byw i 88.7 oed.

Adolygwyd y marwoldeb cyn ymddeol hefyd yn seiliedig ar brofiad ar draws y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Nodir yn **Atodiad B** y tablau actiwaraidd manwl a fabwysiadwyd ar gyfer y tybiaethau marwoldeb ar ôl ymddeol.

Mae'r tybiaethau demograffig eraill yn cynnwys cyfraddau ymddeoliad cynnar, ymddeoliad arferol ac ymddeol oherwydd salwch, y gyfradd y mae pensiwn yn cael ei gyfnewid am arian parod di-dreth ychwanegol, a chyfran yr aelodau lle bydd pensiwn dibynnydd yn daladwy ar ôl eu marwolaeth. Mae tybiaethau o'r fath wedi'u penderfynu drwy ystyried:

- Profiad aelodaeth y Gronfa
- Profiad set ddata Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ehangach
- Tueddiadau cenedlaethol
- Cyngor yr Actiwari
- Yr angen am ddarbodaeth (fodd bynnag, y sefyllfa ddiofyn yw bod y tybiaethau hyn wedi'u gosod ar egwyddorion amcangyfrif gorau gyda darbodaeth yn cael ei hadlewyrchu'n bennaf yn y dybiaeth enillion buddsoddi a'r dybiaeth marwoldeb ar ôl ymddeol).

Dull

Y dull actwaraidd i'w ddefnyddio i gyfrifo'r targed ariannu solfedd yw'r dull Uned Rhagamcanol, lle caiff y cynnydd i gyflogau a dybir ar gyfer pob aelod eu rhagamcan tan y tybir bod yr aelod hwnnw yn gadael gwasanaeth gweithredol trwy farwolaeth, ymddeoliad neu dynnu'n ôl o'r gwasanaeth. Mae'r dull hwn yn caniatáu yn eglur newydd ddyfodiaid i'r cynllun ar y sail y bydd proffil oedran cyffredinol yr aelodaeth weithredol yn aros yn sefydlog. O ganlyniad, i'r cyflogwyr hynny sydd wedi cau i newydd ddyfodiaid, caiff dull amgen ei fabwysiadu, sy'n gwneud darpariaeth ymlaen llaw ar gyfer heneiddio rhagweledig yn y dyfodol a dirywiad y grŵp aelodaeth caeedig presennol o bosibl dros gyfnod y dystysgrif cyfraddau ac addasiadau. Gall cyflogwyr sy'n symud o agor i gau weld cynnydd mewn cyfraniadau o ganlyniad i'r newid hwn.

Nodir uchod y tybiaethau i'w defnyddio wrth gyfrifo'r targed ariannu. Mae'r ddau ddaliad canlynol yn sail i'r tybiaethau hyn:

- disgwylir i'r Gronfa barhau ar gyfer y dyfodol rhagweladwy; a
- gall perfformiad buddsoddi ffafriol chwarae rhan werthfawr o ran sicrhau cyllid digonol dros y tymor hwy.

Mae hyn yn caniatáu i'r Gronfa edrych i'r tymor hwy wrth asesu'r gofynion cyfrannu ar gyfer rhai cyflogwyr.

Bydd cynllun ariannu ar gyfer pob cyflogwr. Wrth benderfynu ar ofynion cyfrannu bydd yr Awdurdod Gweinyddu, yn seiliedig ar gyngor yr Actiwari, yn ystyried a yw'r cynllun ariannu a fabwysiadwyd ar gyfer cyflogwr yn rhesymol debygol o fod yn llwyddiannus gan ystyried amgylchiadau penodol y cyflogwr hwnnw (gan gymryd i ystyriaeth o bosibl unrhyw newidiadau sylweddol ar ôl dyddiad y prisiad hyd at 31 Mawrth 2026).

Yn rhan o bob prisiad, caiff cyfraddau cyfrannu cyflogwyr ar wahân eu hasesu gan Actiwari'r Gronfa ar gyfer pob cyflogwr neu grŵp o gyflogwyr sy'n cymryd rhan. Fel nodwyd uchod, caiff y cyfraddau hyn eu hasesu gan ystyried profiad ac amgylchiadau pob cyflogwr (neu grŵp o gyflogwyr), gan ddilyn egwyddor cyffredinol o ddim croes-fuddsoddi rhwng y cyflogwyr penodol yn y Gronfa.

Trefniadau rhannu risg cyflogwyr

Ar gyfer cyrff a dderbynnir, efallai y bydd rhai achosion lle bydd corff a dderbynnir a'r cyflogwr gosod yn ymrwmo i drefniant "pasio drwodd", lle mae rhai/pob un o'r risgiau pensiwn yn cael eu cadw gan y cyflogwr gosod. Mae trefniadau o'r fath yn drefniadau masnachol rhwng y corff a dderbynnir a'r cyflogwr gosod.

Ym mhob achos, gall priodoli risg pensiwn mewn trefniadau o'r fath effeithio ar sut mae unrhyw asesiadau terfynu / bond yn cael eu cynnal, ac felly mae'n bwysig i Gyflogwyr wneud y Gronfa yn ymwybodol o'r trefniadau rhannu risg sydd ar waith wrth ymgymryd ag ymarferion o'r fath.

Cyfranddaliadau Asedau Cyflogwr

Mae'r Gronfa yn gynllun pensiwn aml-gyflogwr nad yw wedi'i roi ar sail unedol yn ffurfiol ac felly cyfrifir cyfranddaliadau asedau cyflogwyr unigol ym mhob prisiad actiwaraid. Mae hyn yn golygu ei bod yn angenrheidiol gwneud rhai brasamcanion o ran amseriad llifau arian parod a dyrannu enillion buddsoddi (yn unol â'r strategaeth fuddsoddi briodol) fel y'u cyfrifir gan yr Actiwari ar sail gwybodaeth ariannol berthnasol, wrth gyfrifo cyfranddaliad asedau cyflogwyr.

Wrth briodoli'r perfformiad buddsoddi cyffredinol a gafwyd ar asedau'r Gronfa i bob cyflogwr, caiff egwyddor pro-rata ei fabwysiadu. Dull o weithredu strategaeth fuddsoddi cyflogwyr sy'n union yr un fath â'r un a fabwysiadwyd ar gyfer y Gronfa yn ei chyfanrwydd yw hwn i bob pwrpas, oni bai y cytunwyd fel arall rhwng y cyflogwr a'r Gronfa yn ôl disgrisiwn llwyr yr Awdurdod Gweinyddu.

Ym mhob adolygiad, ystyrir llifau arian parod i mewn ac allan o'r Gronfa yn ymwneud â phob cyflogwr, unrhyw symudiad o aelodau rhwng cyflogwyr o fewn y Gronfa, ynghyd ag enillion buddsoddi a enillwyd ar y cyfranddaliad asedau, wrth gyfrifo cyfranddaliadau asedau ym mhob prisiad. Yn ogystal, efallai y bydd y cyfranddaliadau asedau yn cael eu hailddatgan ar gyfer newidiadau mewn data neu bolisiâu eraill.

Caiff addasiadau eu gwneud hefyd ar sail sefyllfaoedd ariannu cyrff amddifad sy'n ddyledus gan yr holl gyflogwyr gweithredol eraill yn y Gronfa.

Mae rhagor o fanylion am y dull a ddefnyddir i benderfynu ar asedau cyflogwyr a'u holrhain dros amser wedi'u nodi yn [Atodiad A](#).

Cysylltiadau â'r Datganiad Strategaeth Fuddsoddi a'r Polisi Buddsoddi

Mae cysylltiad agos rhwng y strategaethau buddsoddi a chyllido. Ar ôl cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr, enillion buddsoddi yw trydydd piler allweddol cyllid y CPLIL. Rhaid i'r Gronfa allu talu buddion pan fyddant yn ddyledus – telir y taliadau hynny drwy gyfuniad o gyfraniadau (drwy'r strategaeth gyllido) ac enillion asedau ac incwm (drwy'r strategaeth fuddsoddi).

Os yw'r enillion buddsoddi neu'r incwm yn is na'r disgwyl, efallai y bydd angen i'r Gronfa osod cyfraniadau uwch gan gyflogwyr i sicrhau bod modd talu buddion. Felly, rhaid i'r enillion buddsoddi sy'n ofynnol gan y strategaeth gyllido, fel y nodir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido hwn, gyd-fynd â'r polisi buddsoddi fel y'i nodir yn y Datganiad Strategaeth Fuddsoddi.

Mae canlyniadau prisiad 2025 yn dangos bod yr asedau'n cwmpasu 129% o'r rhwymedigaethau.

Wrth lunio strategaeth fuddsoddi gyffredinol y Gronfa, ystyrir y proffil atebolrwydd a'r sefyllfa gyllido mewn perthynas â rhwymedigaethau'r Gronfa gyfan (a asesir ar sail briodol a darbodus), ochr yn ochr ag awydd cyffredinol y Gronfa am risg ar draws cyllid, buddsoddi a chyfamod.

Mae'r dyraniad asedau strategol cyffredinol ar gyfer y Gronfa yn ei chyfanrwydd wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Fuddsoddi, sydd i'w weld yma. Cynhwysir y strategaeth bresennol isod.

Dyraniad Asedau Strategol 2025	
Portffolio Arian Parod	-
ILG Over5	-
IG GBP Corps All Stocks - Hyd 10 mlynedd	-
IG Global Corps All Stocks - Hyd 5 mlynedd	10.00%
Private Debt senior	5.00%
Infra Unlisted Eq	6.67%
Dyled Eiddo Tirol	1.67%
Eiddo DU	15.00%
Global Equity Hedged	10.00%
Global Equity Unhedged	45.00%
EM Equity Unhedged	5.00%

Sut caiff cyfraniadau cyflogwyr eu cyfrifo

Cyfradd gynradd Cyfraniad y Cyflogwyr (croniadau yn y dyfodol) - Dull a thybiaethau

Caiff y rhwymedigaethau gwasanaeth yn y dyfodol eu cyfrifo trwy ddefnyddio'r un tybiaethau â'r targed cyllid solfedd ac eithrio'r ffaith y defnyddir gwahanol dybiaeth ariannol ar gyfer y gyfradd ddisgownt.

Agwedd hanfodol yma yw bod y Rheoliadau'n datgan dymunoldeb cadw'r "Cyfradd Gynradd" (sef cyfradd gwasanaeth y dyfodol) mor sefydlog â phosibl felly mae angen ystyried hyn wrth wneud y tybiaethau. Yn ogystal, mae'r buddion cysylltiedig sy'n cael eu hadeiladu yn cael eu talu dros gyfnod hirach na'r buddion sydd eisoes wedi'u cronni. Felly gellir cyfiawnhau defnyddio enillion disgwyltiedig gwahanol i gyfradd ddisgownt gwasanaeth blaenorol er mwyn cefnogi cynaliadwyedd/sefydlogrwydd cyfraniadau cyflogwyr dros y tymor hwy. Bydd p'un a yw hyn yn uwch neu'n is na'r gyfradd ddisgownt gwasanaeth blaenorol yn dibynnu ar amodau'r farchnad ar ddyddiad y prisiad.

Y gyfradd gynradd ar gyfer y Gronfa gyfan yw cyfartaledd wedi'i bwysoli (yn ôl y gyflogres) gyfraddau Cynradd y cyflogwyr unigol.

Mae'r cyfraniad cynradd yn cynnwys cyfran y cyflogwyr o gostau gweinyddol ochr yn ochr â chost yr yswiriant a ddarperir gan y Gronfa ar gyfer straeniau ymddeol yn gynnwys oherwydd salwch. Mae rhagor o fanylion (gan gynnwys cymhwysedd a pholisi'r Gronfa) ar drefniadau yswiriant caeth o ran salwch wedi'u nodi yn Atodiad J.

Mae'r broses a'r penderfyniadau a ddilynir gan y Gronfa i osod cyfraddau cyfrannu cynradd yn gyson ar draws yr holl gyflogwyr. Fodd bynnag, nid yw hyn o reidrwydd yn trosi i'r un canlyniadau, a fydd yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr fel y cyfeirir atynt uchod, ac, o'r herwydd, mae'r Gronfa yn cadw'r hawl i ddefnyddio ei disgresiwn pan fo amgylchiadau unigol yn gofyn am hynny.

Cyfradd eilaidd cyfraniad y cyflogwyr

Mae cyfraniadau eilaidd yn gyfraniadau sy'n ychwanegol at y cyfraniadau cynradd sydd fel arfer mewn perthynas ag unrhyw ddiffyg neu ryddhau gwarged yn raddol, yn dibynnu ar sefyllfa ariannu'r cyflogwr a pholisi'r gronfa yn y meysydd hyn. Mae'r gyfradd eilaidd yn cael ei chyfrifo gan ddefnyddio'r un tybiaethau â'r targed ariannu.

Cynlluniau Adfer Cyflogwyr – Egwyddorion Allweddol

Os yw lefel ariannu cyflogwr o dan 100% ar y dyddiad prisio (h.y. mae asedau'r cyflogwr yn llai na'r rhwymedigaethau), mae angen gweithredu cynllun adfer diffyg fel bod cyfraniadau ychwanegol yn cael eu talu i'r Gronfa i gwrdd â'r diffyg.

Amcan y Gronfa yw bod unrhyw ddiffyg cyllid yn cael ei ddileu cyn gynted ag y gall y cyflogwyr sy'n cymryd rhan ei fforddio yn rhesymol, o ystyried pwysau cost cystadleuol arall, yn seiliedig ar safbwynt yr Awdurdod Gweinyddu o gyfamod y cyflogwr a risg i'r Gronfa.

Y cyfnod adfer arferol ar gyfer y Gronfa gyfan yw 10 mlynedd yn y prisiad hwn.

Caiff cyfnodau adfer eu pennu gan y Gronfa yn gyson ar draws categorïau cyflogwyr lle bo hynny'n bosibl. Bydd hyn yn penderfynu'r gofyniad o ran isafswm cyfraniad a bydd cyflogwyr yn rhydd i ddewis unrhyw gyfnod adfer diffyg byrrach a chyfraniadau uwch os byddant yn dymuno.

Nodir yn [Atodiad B](#) bolisi'r Gronfa ar bennu'r cynllun adfer diffyg.

Cynlluniau Rhyddhau Gwarged yn Raddol – Egwyddorion Allweddol

Os yw lefel ariannu cyflogwr yn uwch na 100% ar y dyddiad prisio (h.y. mae asedau'r cyflogwr yn fwy na'r rhwymedigaethau), yna bydd y Gronfa yn ystyried a oes angen gostyngiad i'r gyfradd gyfrannu gynradd er mwyn rhyddhau gwarged yn raddol dros amser addas. Bydd p'un a fydd unrhyw warged yn cael ei ryddhau'n raddol yn dibynnu ar lefel y cyllid (h.y. a yw'n uwch na'r gronfa gynaliadwyedd wrth gefn a gedwir yn y Gronfa er lles y cyflogwr, er mwyn cefnogi sefydlogrwydd cyfraniadau). Bydd y cyfnod pan fydd gwarged sy'n uwch na'r gwarged wrth gefn yn cael ei ryddhau'n raddol yn cael ei bennu gan y Gronfa yn gyson ar draws categorïau'r cyflogwyr lle bo'n briodol. Bydd hyn yn penderfynu'r gofyniad o ran isafswm cyfraniad i'r cyflogwyr. Fodd bynnag bydd cyflogwyr yn gallu dewis talu cyfraniadau uwch os ydynt am gadw gwarged wrth gefn uwch.

Bydd gwrthbwyisiadau gwarged fel arfer yn cael eu mynegi fel % o'r cyflog pensiynadwy.

Mae gan y Gronfa gronfa gynaliadwyedd wrth gefn o 15% ar gyfer cyflogwyr mewn gwarged, sy'n golygu bod elfen o warged yn cael ei chadw yn y Gronfa i gynyddu sefydlogrwydd cyfraniadau, gan y gellir defnyddio'r gronfa wrth gefn i leddfu effaith profiad negyddol yn y dyfodol a chyfyngu ar yr angen am gynnydd mewn cyfraniadau.

Gellir defnyddio unrhyw warged ar ôl hyn i gymhwyso gostyngiad i'r gyfradd gyfrannu gynradd – h.y. cyfraniadau eilaidd negyddol – i ryddhau'n raddol yr elfen honno o'r gwarged dros amser addas.

Nodir yn [Atodiad C](#) bolisi'r Gronfa ar bennu'r cynllun rhyddhau gwarged yn raddol.

Disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu

Mae rhagor o fanylion am y prif egwyddorion wrth bennu'r cyfraddau eilaidd sy'n daladwy gan gyflogwyr wedi'u nodi yn [Atodiad C](#) mewn perthynas â chynlluniau adfer diffyg, ac yn [Atodiad D](#) mewn perthynas â chynlluniau rhyddhau gwarged yn raddol. Bydd cyflogwyr yn cael eu hysbysu o'u cyfnod rhyddhau gwarged yn raddol / adfer diffyg unigol wrth ddarparu eu canlyniadau prisio unigol.

Mae'r Awdurdod Gweinyddu yn cadw'r disgresiwn terfynol o ran defnyddio'r egwyddorion hyn ar gyfer cyflogwyr unigol ar sail fforddiadwyedd a chryfder cyfamod, a gellid ystyried bod cyfrifo yn angenrheidiol dan amgylchiadau eithriadol.

Gwrthdaro Buddiannau

Lle nodir gwrthdaro buddiannau gwirioneddol neu ganfyddedig mewn perthynas â gosod cyfraddau cyfrannu cyflogwyr (boed yn gynradd neu'n eilaidd), bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn dilyn polisi gwrthdaro buddiannau y Gronfa. Lle bo angen, er enghraifft pan fo gwrthdaro gwirioneddol neu ganfyddedig yn dod i'r amlwg wrth osod canlyniadau cyfraniadau ar gyfer yr Awdurdod Gweinyddu ei hun, fel Cyflogwr Cynllun, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn sicrhau y gwneir penderfyniadau ar wahân i reoli unrhyw wrthdaro. Mewn sefyllfa o'r fath, byddai unrhyw benderfyniadau yn amodol ar gael eu cymeradwyo gan y Pwyllgor Pensiynau ac yn destun craffu a goruchwyliaeth gan y Bwrdd Pensiynau Lleol.

Talu cyfraniadau ychwanegol

Gallai fod amgylchiadau pan fydd yn ofynnol i Gyflogwyr wneud taliadau eraill i'r Gronfa mewn perthynas â buddion aelodau. Er enghraifft, gallai hyn fod mewn perthynas â:

- dyfarnu pensiwn ychwanegol;
- costau straen sy'n deillio o ymddeol cyn oedran ymddeol arferol ar fuddion sydd heb eu lleihau;
- costau straen sy'n deillio o ymddeol yn gynnar oherwydd salwch i'r cyflogwyr hynny nad ydynt yn rhan o'r trefniant caeth o ran salwch (gweler [Atodiad J](#) am ragor o fanylion am hyn).

Sefyllfa ddiofyn y Gronfa yw bod dyfarnu pensiwn ychwanegol a chostau straen sy'n deillio o ymddeol yn gynnar ar fuddion sydd heb eu lleihau yn cael eu cyllido gan gyfraniad uniongyrchol gan y cyflogwr. Dylai cyflogwyr ofyn am amcangyfrif o gostau posibl unrhyw ddyfarniadau o'r fath o'r Gronfa.

Mae costau straen ymddeol oherwydd salwch mewn perthynas â chyflogwyr nad ydynt yn rhan o'r trefniant yswiriant caeth fel arfer yn cael eu hystyried bob tair blynedd, fel rhan o'r prisiad actiwaraid, ac mae unrhyw straeniau yn cael eu hadlewyrchu yn y fantolen, a lle bo diffyg, bydd angen adfer hyn dros y cyfnod adfer perthnasol sy'n benodol i amgylchiadau'r cyflogwr.

Mae'r Gronfa yn cadw'r hawl i ddefnyddio ei disgresiwn i addasu'r dull ar gyfer amseru unrhyw daliadau ychwanegol, er enghraifft oherwydd pryderon fforddiadwyedd neu sefydlogrwydd ariannol ynghylch y cyflogwr, lle mae hyn yn briodol er budd pob un o gyflogwyr y Gronfa.

Prisiad Actiwaraid

Fel sy'n ofynnol gan y Rheoliadau (Rheoliad 62 o Reoliadau CPLIL 2013), rhaid i'r Awdurdod Gweinyddu gael prisiad actiwaraid o'r asedau a'r rhwymedigaethau gan

ei gronfeydd pensiwn ar 31 Mawrth bob 3 blynedd. Dyddiad y prisiad actiwaraid diweddaraf yw 31 Mawrth 2025. Yn ogystal, rhaid i'r Awdurdod Gweinyddu adnewyddu'r Datganiad Strategaeth Gyllido yn ffurfiol bob 3 blynedd a chyn cwblhau'r prisiad actiwaraid (sy'n gorfod bod o fewn 12 mis i ddyddiad y prisiad) neu unrhyw ddyddiad diweddarach fel y cytunir arno gan yr Ysgrifennydd Gwladol.

Fel rhan o'r prisiad tair blynedd, rhaid i'r Awdurdod Gweinyddu gael adroddiad gan actiwari ("adroddiad y prisiad actiwaraid") a thystysgrif cyfraddau ac addasiadau a baratowyd gan actiwari. Mae'r dystysgrif hon yn nodi'r cyfraddau cyfrannu sydd i'w talu gan yr holl gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa am y 3 blynedd ganlynol (h.y. am 3 blynedd o 1 Ebrill 2026 tan 31 Mawrth 2029 mewn perthynas â phrisiad 31 Mawrth 2025). Gan fod cywirdeb y cyfrifiadau prisio a'r cyfraniadau sy'n deillio o hynny yn dibynnu ar gywirdeb y data aelodaeth a ddefnyddir, mae gan gyflogwyr rôl hanfodol yn y broses hon gan sicrhau bod y wybodaeth am weithwyr a ddarperir i'r Gronfa mor gywir â phosibl.

Mae'r dystysgrif cyfraddau ac addasiadau wedi'i hatodi i adroddiad y prisiad, ond fel arall mae'r wybodaeth yn yr adroddiad wedi'i chyfuno ar lefel y Gronfa gyfan.

Mae adroddiad y prisiad actiwaraid yn:

- dangos y sefyllfa ariannu gyfansymiol ar gyfer y Gronfa yn ei chyfanrwydd o gymharu â'r prisiad blaenorol
- nodi crynodeb o'r prif resymau dros y newid yn y sefyllfa ariannu a chrynodeb o'r profiad rhyng-brisio allweddol.
- cynnwys dadansoddiad sensitifrwydd a sylwebaeth i gefnogi dealltwriaeth o'r risgiau allweddol gan gynnwys amcanestyniad o'r lefel ariannu bosibl yn y prisiad nesaf.
- crynhoi'r tybiaethau ariannol a demograffig allweddol a fabwysiadwyd ochr yn ochr â'r data aelodaeth a buddsoddi sylfaenol ar y dyddiad prisio.
- cynnwys dyfynnu cyfradd gyfrannu gynradd ac eilaidd ar gyfer y Gronfa gyfan, sy'n hafal i'r cyfartaledd wedi'i bwysoli, yn seiliedig ar gyflogres y Gronfa gyfan mewn perthynas â chyfraddau a fynegir fel canran o'r cyflog ac fel cyfanswm mewn perthynas ag addasiadau arian parod. Pwrpas hyn yw hwyluso cyfradd net sengl o gyfraniadau y disgwylir iddynt gael eu derbyn dros bob un o'r tair blynedd, y gellir ei chymharu'n hawdd â chyfraddau eraill yn y Gronfa a'u cysoni â derbyniadau gwirioneddol.
- cynnwys gwybodaeth sy'n ofynnol gan Adran Actiwari'r Llywodraeth at bwrpas cynnal ei hasesiad Adran 13.
- cynnwys gwybodaeth ar gyfer y Gronfa gyfan mewn perthynas â'r Bwlch Pensiwn rhwng y Rhywiau.

Adolygu Cyfraniadau Cyflogwyr rhwng prisiadau

Mae'r Rheoliadau'n caniatáu i Awdurdodau Gweinyddu adolygu cyfradd gyfrannu Cyflogwr yn y cyfnod interim rhwng prisiadau actiwaraid tair blynedd lle bu newid sylweddol i rwymedigaethau neu gyfamod y cyflogwr hwnnw.

Nodir yn Atodiad G bolisi'r Gronfa ar gynnal adolygiad interim o'r cyfraniadau.

Dull y Gronfa ar gyfer rheoli gwargedion a diffygion

Mae sefyllfa gyllido cronfa pob CPLIL yn wahanol: mae gan rai wargedion, mae gan rai ddiffygion, a bydd rhai yn symud rhwng sefyllfaoedd o warged a diffyg dros amser – bydd hyn yn dibynnu ar amgylchiadau pob cronfa o ran profiad (gan gynnwys cyfraniadau'r cyflogwyr a pha mor hir mae aelodau'n byw) a pholisïau.

Bydd sefyllfa ariannu cyflogwyr unigol yn y Gronfa hefyd yn wahanol ac yn newid dros amser, a gall y gwahaniaethau hyn fod yn sylweddol. Fodd bynnag, fel arfer ni fydd yn ofynnol i unrhyw ddiffyg neu warged gael ei dalu ymlaen llaw a gellir ei adennill (neu ei ryddhau'n raddol lle bo gwarged) dros gyfnod o amser. Effaith hyn yw cysoni cyfraniadau sy'n ofynnol i gyllido sefyllfa ariannu sydd o bosibl yn ddi-ddal. Mae'r cysoni hwn yn gweithio ddwy ffordd h.y. mewn perthynas â'r cyfraniadau ychwanegol sydd eu hangen i adfer diffyg, a hefyd unrhyw ostyngiadau posibl i gyfraniadau o ran lleihau gwarged.

Bydd cyflogwyr eu hunain hefyd yn wynebu heriau fforddiadwyedd gwahanol ac yn peri risgiau i raddau gwahanol i'r Gronfa. Bydd rhai yn cymryd rhan yn y Gronfa yn y tymor hir tra bydd eraill o bosibl yn gadael yn fuan. Am y rheswm hwn, gall dull y Gronfa o addasu cyfraniadau i unioni diffygion neu wargedion dros amser wahaniaethu yn dibynnu ar y math o gyflogwr dan sylw. Bydd y man dechrau ar gyfer hyn yn dibynnu a yw'r cyflogwr wedi'i gefnogi gan y trethdalwr ai peidio (neu wedi'i warantu gan gyflogwr neu sefydliad sydd wedi'i gefnogi gan y trethdalwr fel yr Adran Addysg), er bod ffactorau eraill hefyd yn cael eu hystyried, er enghraifft y cyfnodau presennol ar gyfer adfer neu ryddhau'n raddol. Ar gyfer cyflogwyr â gwarged, bydd y Gronfa hefyd yn ystyried yr angen i gadw cronfa wrth gefn yn y Gronfa er mwyn helpu i sefydlogi cyfraniadau er budd y cyflogwr. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried a ddylai ddefnyddio ei disgresiwn i amrywio'r dull ar gyfer unrhyw gyflogwr unigol yn seiliedig ar ystyriaeth fanwl o amgylchiadau'r cyflogwr a chynghor actiwaraid.

Yn Atodiad C ac Atodiad D ceir rhagor o fanylion am sut mae'r Gronfa yn penderfynu ar y dull ar gyfer unioni diffygion a lleihau gwargedion, gan gynnwys sut mae hyn yn amrywio yn ôl y math o gyflogwr.

Cyfamod Cyflogwyr

Y cyfamod yw rhwymedigaeth ariannol y cyflogwr a'i allu ariannol i gyflawni ei rhwymedigaethau diffiniedig o ran buddion yn y Gronfa nawr ac yn y dyfodol.

Mae'r Gronfa wedi sefydlu fframwaith asesu a monitro cyfamod cymesur a nodir yn [Atodiad H](#).

Mae adrodd yn amserol i'r Gronfa am ddigwyddiadau sydd â'r potensial i gael effaith sylweddol ar gryfder cyfamod cyflogwr yn hanfodol i reoli a monitro risg cyfamod cyflogwr.

Mae fframwaith Digwyddiadau Hysbysadwy cyfredol y Gronfa wedi'i atodi yn Atodiad I.

Fel y nodir yn Atodiad G, gall newid sylweddol mewn cyfamod cyflogwr hefyd sbarduno'r angen i ystyried adolygiad o'r gyfradd gyfrannu.

Prif gyfrifoldeb y Gronfa fydd gweithredu er budd pennaf holl aelodau'r Gronfa a'r cyflogwyr sy'n rhan ohoni.

Gwarantwyr

Bydd rhai cyflogwyr yn y Gronfa yn cael eu gwarantu gan gyflogwr arall a allai fod yn cymryd rhan yn y Gronfa hefyd. Er enghraifft, rhaid i gyrff newydd a dderbynnir sy'n ymuno â'r Gronfa gael eu gwarantu gan un o gyflogwyr y Cynllun.

Yn achos gwarant llawn (e.e. yn achos derbyniadau newydd) pan fydd y cyflogwr yn gadael y Gronfa, bydd y cyfrifoldeb am ariannu costau pensiwn y dyfodol sy'n gysylltiedig â'i weithwyr, a gronnwyd pan oedd yn y Gronfa, yn cael eu hysgwyddo gan y gwarantwr. Mae'r asedau hefyd yn cael eu hysgwyddo, ond, yn dibynnu ar y trefniadau cytundebol sydd ar waith a'r Gronfa yn arfer ei disgresiwn lle mae gwarged, gall taliad terfynu/credyd ymadael fod yn daladwy oddi wrth/i'r cyflogwr sy'n gadael yn gyntaf.

Yn achos 'gwarantwr dewis olaf', nid yw'r gwarantwr yn ysgwyddo asedau/rhwymedigaethau'r cyflogwr sy'n gadael. Yn hytrach, dim ond y ddyled wrth adael mae'r warant yn ei chwmpasu, os oes dyled. Ar ôl i'r cyflogwr adael, os yw costau pensiwn y dyfodol yn uwch na'r asesiad terfynu, cyfrifoldeb y cyflogwyr sy'n weddill yn y Gronfa fydd talu'r gost.

Mae bodolaeth a math y warant ar gyfer cyflogwr nad yw'n cael ei gefnogi gan dreth yn ystyriaeth bwysig ar gyfer proffil risg y cyflogwr, ynghyd â math y cyflogwr. O ganlyniad, mae hyn yn cael ei ystyried yn y strategaeth gyllido mewn nifer o ffyrdd.

- Amllder a manylion yr adolygiad o'r cyfamod
- Y cyfnod adfer diffyg neu'r gwarged wrth gefn a'r cyfnod rhyddhau gwarged yn raddol fel y bo'n berthnasol
- Y tybiaethau a ddefnyddir i asesu unrhyw ddiffyg/gwarged wrth derfynu (lle nad oes gwarant neu lle mae gwarant dewis olaf yn unig, mae darbodaeth ychwanegol yn rhan o'r tybiaethau terfynu i ddarparu rhagor o ddiogelwch i'r cyflogwyr parhaus yn erbyn profiad niweidiol o gofio byddent yn gyfrifol am y rhwymedigaethau terfynu yn y dyfodol).
- A oes angen bond neu ddiogelwch arall i gefnogi'r derbyniad

Cyrff a Dderbynnir

O dan reoliadau'r CPLIL, rhaid i awdurdod gweinyddu asesu'r risg y mae corff a dderbynnir newydd arfaethedig yn ei beri i'r Gronfa pe bai'r corff a dderbynnir yn mynd yn fethdalwr neu'n mynd allan o fusnes.

Ar ôl ystyried lefel y risg, gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu bod yn rhaid i'r corff a dderbynnir ddarparu diogelwch, megis gwarant gan y cyflogwr gosod, indemnïad, neu fond. Rhaid i'r diogelwch gwmpasu'r canlynol neu rywfaent ohonynt:

- costau straen unrhyw ymddeoliadau cynnar os bydd gweithwyr yn cael eu diswyddo pan fydd contract yn dod i ben cyn ei amser
- ystyried y risg bod asedau'n perfformio'n waeth na'r disgwyl
- ystyried y risg bod rhwymedigaethau'n fwy na'r disgwyl
- ystyried y posibilrwydd na chaiff cyfraniadau cyflogwr ac aelodau eu talu
- diffyg cyfredol y gorff a dderbynnir.

Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn [Adran C](#) o'r Datganiad Strategaeth Gyllido hwn ac mae polisi'r Gronfa ar ei dull yn y maes hwn yn [Atodiad E](#).

Cydnabyddir y gallai'r partïon dan sylw fod eisiau gwyrho o'r sefyllfa ddiofyn uchod ar sail fasnachol, a byddai'r Gronfa yn agored i ystyried dewisiadau amgen fesul achos.

Y strategaeth gweinyddu pensiynau

Mae'r Gronfa yn cadw strategaeth gweinyddu pensiynau ar wahân sy'n amlinellu'r cyfrifoldebau, y perfformiad a'r gweithdrefnau ar gyfer cyflogwyr a'r Gronfa. Mae cydymffurfio â strategaeth gweinyddu pensiynau'r Gronfa, yn enwedig meysydd fel cyfathrebu, sgiliau a hyfforddiant, a chywirdeb data, yn hanfodol er mwyn sicrhau bod cyflogwyr mewn sefyllfa i ddeall a rheoli eu costau a'u risgiau pensiwn mewn tirwedd economaidd, demograffig a deddfwriaethol sy'n newid, ynghyd â sicrhau y gall asesu costau a risgiau o'r fath fod mor gywir â phosibl. Gallai methu â chadw at y gofynion hyn gael effaith sylweddol ar rwymedigaethau'r cyflogwr yn y Gronfa.

Ochr yn ochr â'r prisiad actiwaraid tair blynedd, bydd nifer o achlysuron lle bydd yr Actiwari yn defnyddio data aelodaeth wedi'i diweddarau i gyflawni ei gyfrifiadau, fel y cyfeirir atynt yn yr adran nesaf e.e. terfyniadau (lle mae dyled/credyd ymadael i'w asesu yn llawn), adolygiadau cyfradd gyfrannu rhyng-brisio, derbyniadau newydd, trosglwyddiadau swmp, ac mewn rhai achosion cyfrifiadau cyfrifyddu lle mae digwyddiad arwyddocaol wedi bod yn ystod y cyfnod cyfrifyddu. Er mwyn sicrhau bod data aelodaeth mor gywir â phosibl, mae'r Gronfa yn cynnal asesiadau ansawdd data blynyddol (gan gynnwys yn erbyn gofynion a nodir gan y Rheoleiddiwr Pensiynau) a hefyd yn cyfarwyddo'r Actiwari i gynnal asesiadau ansawdd data rhyng-brisio annibynnol.

Mae Datganiad Strategaeth Weinyddu y Gronfa ar gael [yma](#).

[Dychwelyd](#)
[i'r](#)
[Cynnwys](#)

Adran C

Digwyddiadau cyflogwyr

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Gallai digwyddiadau allweddol tra bo'r cyflogwyr yn rhan o'r Gronfa effeithio ar amgylchiadau cyllido cyflogwr a'r Gronfa. Crynhoir isod ymagwedd y Gronfa at bolisi a'r broses ar gyfer delio ag unrhyw ganlyniadau posibl yn deillio o'r digwyddiadau hynny. Mae polisi manwl y Gronfa ym mhob un o'r meysydd hyn wedi'i gynnwys yn yr Atodiad perthnasol y cyfeirir ato.

Ymuno â'r gronfa a phennu a monitro cyfradd gyfrannu'r cyflogwyr

Mae gan holl Gyflogwyr y Cynllun (fel y'u diffinnir o dan Atodlen 2 Rhan 1 o Reoliadau CPLIL 2013) hawl i ymuno â'r Gronfa o dan y Rheoliadau. Mae'r cyrff hyn yn cynnwys cyrff codi trethi, y rhai sy'n cael eu hariannu gan lywodraeth ganolog (academïau a cholegau) a phrifysgolion (sy'n dibynnu ar incwm nad yw'n dod o'r llywodraeth). Gall Cyflogwyr Cynllun Eraill (yn benodol y rhai a ddiffinnir o dan Atodlen 2 Rhan 2 o'r Rheoliadau) ddynodi cymhwysedd i ymuno â'r Cynllun ar gyfer unigolion neu grwpiau, pan fyddant yn pasio penderfyniad i'r perwyl hwnnw.

Cyfrifiadau cyllido cychwynnol

Fel arfer, defnyddir dau brif ddull ar gyfer cyflogwyr newydd, yn dibynnu ar eu hamgylchiadau penodol:

- Wedi'u cyllido'n llawn ar y dechrau: mae gwerth rhwymedigaethau'r grŵp o aelodau sy'n trosglwyddo yn cael ei asesu, ac mae'r asedau sy'n cael eu hailddyrannu'n dybiannol o fewn y Gronfa, o'r cyflogwr gwreiddiol i'r corff cyflogwr newydd, yr un peth â'r swm hwn, sy'n golygu nad oes gwarged na diffyg cychwynnol.
- Wedi'u cyllido'n rhannol ar y dechrau: lle mae'r asedau sy'n cael eu hailddyrannu'n dybiannol yn llai / yn fwy na gwerth y rhwymedigaethau sy'n cael eu trosglwyddo. Gall y dull asesu ar gyfer y diffyg / gwarged cychwynnol hwn amrywio yn dibynnu ar fanylion pob achos.

Gall yr endid newydd a'r awdurdod gosod hefyd wneud trefniadau masnachol pwrpasol a allai fod yn wahanol i'r rhain, a rhaid rhoi gwybod amdanynt i'r Awdurdod Gweinyddu. Er enghraifft, trefniant "pasio drwodd" lle mae rhywfaint o'r risg/y risg i gyd yn cael ei chadw gan yr awdurdod gosod.

Yr hyn sydd fwyaf cyffredin yw bod cyrff a dderbynnir yn ymuno â'r Gronfa "wedi'u hariannu'n llawn". Mae eithriadau'n gallu bod i hyn pan fo corff allanoli wedi strwythuro'r trefniadau masnachol yn y fath fodd fel bod y corff newydd yn cymryd diffyg.

Adeg paratoi'r Datganiad Strategaeth Gyllido hwn, mae'r Llywodraeth yn ystyried newidiadau yn y ffordd mae gweithwyr sy'n cael eu trosglwyddo o'r sector cyhoeddus i'r sector preifat o dan *New Fair Deal* a TUPE yn parhau i fod yn rhan o'r CPLIL,

gydag opsiwn newydd posibl yn cael ei gyflwyno. Gelwir hyn yn llwybr "cyflogwr tybiedig" i gyfranogi, a byddai hyn yn golygu bod aelodau'r CPLIL y mae eu cyflogaeth yn trosglwyddo i gontractwr, yn cadw eu cysylltiad â'r cyflogwr gosod at ddibenion pensiwn. O dan ddull cyfranogiad cyflogwr tybiedig, ni fyddai gan gontractwr ei fantolen ei hun yn y Gronfa a byddai cyfraniadau a delir gan y contractwr yn cael eu hychwanegu at asedau'r cyflogwr gosod at ddibenion pensiwn. Yn yr un modd, byddai'r pensiynau cronedig sy'n ymwneud â'r gweithwyr hynny yn cael eu hychwanegu at rwymedigaethau'r cyflogwr gosod. Byddai'r contractwr yn gyfrifol am dalu cyfraniad rheolaidd yn unol â chytundebau masnachol gyda'r awdurdod gosod (byddai'r Gronfa yn derbyn hyn drwy'r Awdurdod gosod). Bydd y polisi yn cael ei adolygu pan fydd yn hysbys beth yw canlyniad terfynol yr adolygiad.

Asesiad o'r gyfradd gyfrannu gychwynnol

Bydd yr asesiad o'r gyfradd gyfrannu gychwynnol yn gyfrifiad actiwaraid o gost pensiwn y gwasanaeth yn y dyfodol sy'n berthnasol mewn perthynas â'r aelodau sy'n trosglwyddo i'r endid newydd. Bydd yr asesiad hwn yn ystyried y canlynol:

- Lefelau cyflog y grŵp sy'n trosglwyddo (ac felly cyfradd gyfrannu oblygedig y gweithiwr)
- Amseriad y buddion y disgwylir iddynt fod yn ddyledus (yn dibynnu ar unrhyw ddiogelwch trosiannol perthnasol ar gyfer aelodau penodol)
- A fydd y corff newydd ar agor neu ar gau i newydd-ddyfodiaid
- A yw unrhyw ddiffyg cyllid yn cael ei drosglwyddo yn y pen draw a'r cyfnod y disgwylir i'r diffyg hwnnw gael ei ad-dalu.

Paratoi ar gyfer gadael a digwyddiadau a all sbarduno terfynu

Oni bai ei fod yn ymrwymo i Gytundeb Dyled Ohiriedig (gweler isod), fydd cyflogwr yn peidio â chymryd rhan yn y Gronfa pan fydd y cyfrannwr gweithredol olaf yn gadael y Gronfa neu pan fydd hysbysiad atal yn dod i ben ac yna daw'r cyflogwr yn "gyflogwr sy'n ymadael" o dan y Rheoliadau. Yn y sefyllfa hon mae'n ofynnol i'r Gronfa gael prisiad actiwaraid o rwymedigaethau'r cyflogwr hwnnw o ran buddion gweithwyr presennol a blaenorol y cyflogwr sy'n ymadael, ynghyd â thystysgrif cyfraniad terfynu sy'n pennu a oes taliad ymadael yn ddyledus i'r Gronfa neu a oes credyd yn daladwy i'r cyflogwr.

Mae polisi'r Gronfa ar gyfer setlo taliadau/credydau terfynu fel a ganlyn:

1. Y sefyllfa ddiofyn yw bod taliadau ymadael a chredydau ymadael yn cael eu talu'n llawn ar unwaith ar ôl i'r Actiwari gwblhau'r asesiad terfynu (ac unrhyw hysbysiad o benderfyniad a wneir gan y Gronfa lle bo hynny'n berthnasol).
2. Yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu, gellir cytuno ar gynlluniau rhandaliadau (a elwir yn Gytundeb Lledaenu Dyled (DSA)) dros gyfnod penodol, ond dim ond pan fo materion fforddiadwyedd clir sy'n peryglu hyfywedd ariannol y sefydliad a gallu'r Gronfa i adfer y ddyled.

Mae polisi manwl y Gronfa ar benderfynu a yw taliad ymadael yn ddyledus i'r Gronfa neu a yw credyd yn daladwy i'r cyflogwr wedi'i nodi yn [Atodiad F](#). Mae hyn yn cynnwys y tybiaethau manwl a'r dull a ddefnyddir i asesu swm y taliad/credyd sy'n daladwy ar ôl terfynu; y ffactorau fydd y Gronfa yn eu hystyried wrth arfer disgrisiwn, a'r wybodaeth fyddai angen i gyflogwyr ei darparu mewn amgylchiadau penodol er mwyn galluogi arfer y disgrisiwn.

Cytundebau Dyledion Gohiriedig

Yn hytrach na thalu'r ddyled ymadael ymlaen llaw (neu drwy Gytundeb Lledaenu Dyled), gall cyflogwr gymryd rhan yn y Gronfa heb unrhyw aelodau sy'n cyfrannu a defnyddio'r "Cytundebau Dyledion Gohiriedig" yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn unig. Bydd hyn dim ond yn cael ei ystyried pan fo materion fforddiadwyedd sy'n peryglu hyfywedd ariannol sefydliad y cyflogwr a gallu'r Gronfa i adfer y ddyled. Fel arfer, bydd hyn yn berthnasol i sefydliadau bach 'di-elw' sy'n risg bosibl i'r Gronfa oherwydd gallent roi'r gorau i'r gweithrediadau gydag asedau gweddilliol annigonol i dalu eu rhwymedigaethau pensiwn. Byddai Cytundeb Dyled Ohiriedig ar gais y cyflogwr, yn ysgrifenedig i'r Awdurdod Gweinyddu.

Mae manylion y broses fydd yn penderfynu a fydd y Gronfa yn cytuno i alluogi'r cyflogwr i ymrwmo i drefniant o'r fath wedi'u cynnwys yn [Atodiad F](#).

Hysbysiadau Atal

Mae rheoliad 64(2A) yn rhoi'r disgrisiwn i'r Gronfa gyflwyno "hysbysiad atal" ac atal talu swm ymadael am hyd at dair blynedd, pan fydd yn rhesymol yn credu bod y cyflogwr sy'n gadael yn debygol o gymryd un neu fwy o aelodau gweithredol o fewn y cyfnod a bennwyd yn yr ataliad.

Os cyflwynir hysbysiad atal, bydd unrhyw gyfraniadau nad ydynt yn gysylltiedig â thâl (e.e. cyfandaliadau fel y'u nodwyd ar y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau) yn parhau i gael eu talu i'r Gronfa fel yr ardystiwyd. Bydd yr hysbysiad atal hefyd yn nodi'r telerau ar gyfer adolygu'r cyfraniadau hynny. Os nad yw'r amodau yn yr hysbysiad atal yn cael eu bodloni, yna gellir tynnu'r hysbysiad atal yn ôl, ac yn y fath achos bydd unrhyw ddyled / credyd ymadael yn daladwy ar unwaith oni bai y cytunir ar unrhyw drefniadau eraill gyda'r Awdurdod Gweinyddu yn ôl ei ddisgrisiwn llwyr, gan ystyried fforddiadwyedd a'r risg i'r cyflogwr.

Nodir yn [Atodiad 7](#) ragor o fanylion am bolisi'r Gronfa.

Terfyniadau rhannol

"Terfynu rhannol", fel y'i gelwir, yw lle mae cyflogwr yn gadael y Gronfa ar gyfer aelodau gohiriedig a phensiynwyr (ac o bosibl buddion gwasanaeth blaenorol i aelodau gweithredol) ond yn ceisio parhau i fod yn gyflogwr sy'n cymryd rhan ar gyfer aelodau gweithredol (o bosibl ar gyfer buddion gwasanaeth yn y dyfodol). Yr amcan yw cloi gwerthoedd rhwymedigaethau cyfredol ar gyfer aelodau gohiriedig a phensiynwyr (a buddion a enillwyd o bosibl ar gyfer aelodau gweithredol) ond byddai hefyd yn golygu nad oes unrhyw gyfrifoldeb gan y cyflogwr hwnnw os bydd yr amcangyfrifon hynny'n rhy isel yn y dyfodol ar wahân i'w gyfran (llawer is) o'r

rhwymedigaethau amddifad. Os digwydd hynny, fel yn achos rhwymedigaethau amddifad eraill, cyfrifoldeb holl gyflogwyr y Gronfa fydd y costau ychwanegol.

Sefyllfa ddiofyn y Gronfa yw peidio â chaniatáu trefniadau o'r fath. Ni chaiff y sefyllfa ei hailystyried yn y dyfodol oni bai bod y Gronfa yn fodlon ar y sail gyfreithiol ar gyfer trefniadau o'r fath, ar ôl cymryd ei chynghor cyfreithiol ei hun. Rhaid i'r cyflogwr sy'n gwneud y cais dalu costau'r Gronfa sy'n ystyried unrhyw geisiadau yn y maes hwn, gan gynnwys cyngor cyfreithiol y byddai angen i'r Gronfa ei gymryd. Hyd yn oed os sefydlir sail gyfreithiol ar gyfer trefniadau o'r fath, nid yw hyn yn gwarantu y bydd y Gronfa yn caniatáu'r opsiwn, gan y bydd angen iddi gydbwyso costau a risgiau'r dull ac ystyried yr opsiynau eraill sydd gan gyflogwyr eisoes i reoli eu risg pensiwn.

Trosglwyddiadau swmp (i'r CPLIL ac oddi wrtho)

Gall trosglwyddiadau swmp fod yn:

- trosglwyddiadau mewnol, lle mae'r ddau gyflogwr yn cymryd rhan yn y Gronfa,
- allanol, lle mae un o'r cyflogwyr yn cymryd rhan mewn Cronfa CPLIL wahanol,
- allanol i'r CPLIL, lle mae aelodau'n trosglwyddo i gronfa bensiwn nad yw'n CPLIL neu oddi wrtho

Gallant gynnwys rhai o aelodau cyflogwr (ac felly eu hasedau a'u rhwymedigaethau), neu sefyllfa'r cyflogwr yn ei chyfanrwydd (aelodaeth, asedau a rhwymedigaethau) yn trosglwyddo i Gronfa newydd (fel arfer o dan orchymyn cyfarwyddyd yr Ysgrifennydd Gwladol).

Egwyddorion cyffredinol

Mae crynodeb isod o brif egwyddorion, prosesau a chyfrifoldebau cyffredinol y Gronfa, a fydd yn berthnasol i'r holl drosglwyddiadau swmp.

- Mae Rheoliadau'r CPLIL yn darparu'r fframwaith os oes gan un o gyflogwyr y Gronfa drosglwyddiad swmp allanol o staff, a bydd y Gronfa yn cadw at y Rheoliadau.
- Prif amcan y Gronfa fydd diogelu sefyllfa'r Gronfa a chyflogwyr eraill y Gronfa a lleihau'r risg iddynt – mae hyn yn arbennig o berthnasol ar gyfer achosion lle bydd trosglwyddiad allan o'r Gronfa yn arwain at aelodau/rhwymedigaethau "amddifad". Yn ddarostyngedig i hyn, lle bo'n berthnasol ac yn ymarferol, bydd y Gronfa yn ystyried ffactorau perthnasol eraill gan gynnwys barn cyflogwr/cyflogwyr perthnasol o'r Gronfa ac amgylchiadau'r trosglwyddiad.
- Yn gyffredinol, ni fydd croes-gymhorthdal rhwng y cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y trosglwyddiad swmp a holl gyflogwyr eraill y Gronfa. Mae hyn yn golygu, ar gyfer trosglwyddiad allanol, fod yr asedau a'r rhwymedigaethau sy'n cael eu trosglwyddo i'r cyflogwr newydd yn cael eu didynnu o fantolen y cyflogwr sy'n trosglwyddo. Yn yr un modd, ar gyfer trosglwyddiad swmp sy'n dod i mewn, mae'r asedau a'r rhwymedigaethau yn cael eu hychwanegu at fantolen y cyflogwr. Ni fydd unrhyw addasiad yn cael ei wneud i sefyllfa cyflogwyr eraill yn y Gronfa.

- Cyfrifoldeb y cyflogwr yw hysbysu'r Gronfa o'r angen am drosglwyddiad ac o'r manylion perthnasol – yn benodol dyddiad y trosglwyddiad, y Gronfa a/neu'r cyflogwr arall, yr aelodau yr effeithir arnynt, a'r holl ddata perthnasol am aelodau. Gan y bydd trosglwyddo asedau i'r cyflogwr newydd, ac o bosibl darparu buddion i aelodau sy'n trosglwyddo yn dibynnu ar y data a ddefnyddir, mae'n hanfodol bod y data a ddarperir yn gyflawn ac yn gywir. Ni fydd y Gronfa, nac Actiwari'r Gronfa, yn gyfrifol am wallau na phroblemau sy'n codi oherwydd bod y data a ddarperir yn anghyflawn neu'n anghywir.
- Ar ôl cael ei hysbysu, cyfrifoldeb y Gronfa yw trefnu'r trosglwyddiad swmp drwy gyswllt â'r cyflogwyr dan sylw (a'r Gronfa allanol lle bo'n berthnasol), gan gynnwys hysbysu'r cyflogwr/cyflogwyr o'r wybodaeth ofynnol, hysbysu Actiwari'r Gronfa o fanylion y trosglwyddiad swmp fel y gall Actiwari'r Gronfa gyfrifo'r asedau sydd i'w trosglwyddo (gan gynnwys cytuno ar y tybiaethau lle bo'n berthnasol – gweler isod), a threfnu i'r taliad gael ei wneud/derbyn lle bo hyn yn ymwneud â Chronfa allanol.
- Fydd holl gostau'r Gronfa sy'n ymwneud ag unrhyw drosglwyddo swmp yn cael eu talu gan gyflogwr/cyflogwyr perthnasol y Gronfa

Trosglwyddiadau swmp o fewn y gronfa

Y sefyllfa ddiofyn yw y bydd yr asedau a fyddai'n trosglwyddo i'r cyflogwr newydd o fewn y Gronfa yn cael eu cyfrifo i fod yn hafal i brisiad y rhwymedigaethau sydd i'w trosglwyddo h.y. ar sail "wedi'u hariannu'n llawn". Pan fo gofynion masnachol cyflogwr yn gofyn am driniaeth wahanol, cyfrifoldeb y cyflogwyr fydd hysbysu'r Gronfa. Fydd y Gronfa wedyn yn ystyried a yw hyn yn bosibl ac yn briodol.

Y dull arferol yw bod trosglwyddiadau swmp o fewn y gronfa yn cael eu hasesu'n ffurfiol yn y prisiad tair blynedd cyntaf ar ôl y trosglwyddiad (neu, os yw amseru yn atal hyn, yna y prisiad tair blynedd cyntaf lle mae asesiad yn bosibl), a bydd effeithiau ariannol y trosglwyddiad yn cael eu hadlewyrchu yn yr asedau a'r rhwymedigaethau a ddyfynnir fel rhan o ganlyniadau prisio'r cyflogwr. Fodd bynnag, os yw'r trosglwyddiad yn sylweddol, gall y cyflogwyr ofyn i'r Actiwari gyfrifo'r effaith bosibl ar eu mantolen ar yr adeg drosglwyddo, yn hytrach nag adeg y prisiad actiwaraid dilynol e.e. i adlewyrchu ffigurau cyfrifyddu rhyng-brisio neu ar gyfer adolygiad o gyfradd gyfrannu (gweler **Atodiad G** am bolisi'r Gronfa ar adolygiadau cyfrannu rhyng-brisio).

Trosglwyddiadau swmp allanol

Pan nad yw un o'r cyflogwyr sy'n ymwneud â'r trosglwyddiad yn cymryd rhan yn y Gronfa, bydd gwerth yr asedau sydd i'w trosglwyddo i'r Gronfa / o'r Gronfa yn cael ei gyfrifo yn unol â'r Rheoliadau CPLIL sylfaenol. Gall hyn gynnwys cyfrifo Gwerthoedd Trosglwyddo Cyfwerth ag Arian Parod, neu pan fo nifer yr aelodau sy'n trosglwyddo yn ddigonol, bydd angen i actiwariaid y Gronfa gytuno ar y fethodoleg ar gyfer pennu'r cyfrifiad asedau (gyda mewnbwn gan yr awdurdod gweinyddu, ac o bosibl cyflogwr y Gronfa berthnasol, fel y bo'r angen).

Ym mhob achos o drosglwyddo swmp, lle bo'n bosibl bydd y Gronfa yn defnyddio dull symlach er mwyn rheoli costau'r broses (sy'n cael eu talu gan y cyflogwyr sy'n rhan uniongyrchol o'r trosglwyddiad), cyn belled â bod buddiannau pob cyflogwr yn y Gronfa yn cael eu diogelu.

[Dychwelyd](#)
[i'r](#)
[Cynnwys](#)

Atodiad A

Polisi Cyfranddaliadau Asedau

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Cefndir

Nid yw cronfeydd y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) wedi'u rhannu'n gyfreithiol gan gyflogwr dan Reoliadau'r CPLIL. Cyfrifir cyfranddaliadau asedau'r cyflogwr ar sail dybiannol, gan ystyried amgylchiadau'r cyflogwr hwnnw er mwyn asesu cyfraniadau'r cyflogwr hwnnw (gan gynnwys wrth derfynu) yn unol â'r Rheoliadau. Mae cyfranddaliadau asedau cyflogwr yn cael eu hystyried yn ffurfiol ym mhob prisiad actiwaraid, gyda diweddariadau interim lle bo angen (e.e. ar gyfer datgeliadau cyfrifyddu neu pan fydd cyflogwr yn ymuno (ffigur dros dro fel arfer) neu'n gadael y Gronfa). Bydd gwerthoedd cyfranddaliadau asedau cyflogwr yn symud (yn bennaf) yn unol â chyfanswm asedau'r Gronfa, yn ôl strategaeth fuddsoddi'r Gronfa a symudiadau'r farchnad. Yn ogystal â chyllid cyflogwr unigol, gall maint aelodaeth, profiad, llif arian a digwyddiadau eraill achosi newidiadau yng nghyfranddaliadau asedau cyflogwr dros amser.

Mae Actiwari'r Gronfa yn asesu'r cyfranddaliadau asedau hyn yn unol â pholisïau y cytunwyd arnynt gyda'r Awdurdod Gweinyddu, sy'n cael eu hadolygu a'u llywio'n rheolaidd gan arferion cyffredin ar draws holl gronfeydd y CPLIL. Bydd y ddogfen hon yn cael ei hadolygu'n ffurfiol ym mhob prisiad actiwaraid tair blynedd man lleiaf.

Felly, nid oes datganiad asedau wedi'i archwilio ar wahân mewn perthynas â dyraniad asedau pob cyflogwr ei hun o fewn y Gronfa, ac nid yw cyflogwr yn cael yr asedau sylfaenol wedi'u dyrannu iddo'n ffurfiol. Yn ogystal, y Gronfa yw perchennog cyfreithiol yr asedau, a'r Awdurdod Gweinyddu fydd yn gwneud unrhyw benderfyniadau ar asedau. Fodd bynnag, rhaid yw eu buddsoddi yn unol â'r Rheoliadau sy'n llywodraethu'r CPLIL. Mae hyn yn hynod bwysig yng nghyd-destun ffigurau cyfrifyddu lle nad yw'r Gronfa'n gallu darparu datganiadau asedau sydd wedi'u harchwilio'n unigol.

Beth yw'r ffactorau allweddol a all ddylanwadu ar gyfranddaliadau asedau cyflogwr?

Yn syml, fel arfer penderfynir ar gyfranddaliadau asedau cyflogwr ar adeg benodol yn ôl:

- Asedau cychwynnol dros dro y cyflogwr wrth gael ei dderbyn, yn seiliedig ar y data a ddarperir wrth dderbyn
- Unrhyw ailddatganiad o'r asedau cychwynnol yn dilyn adolygiad manylach yn y prisiad ffurfiol cyntaf ar gyfer y cyflogwr hwnnw, yn enwedig lle gall data yr aelod fod yn wahanol i'r hyn a ddarparwyd ar yr adeg dderbyn
- A'r cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr
- Namyn unrhyw daliadau buddion/treuliau net mewn perthynas â'r cyflogwr
- Ynghyd â namyn effaith y newidiadau i aelodaeth i mewn/allan o'r cyflogwr

- f) Ynghyd â/namyn yr enillion buddsoddi net y mae asedau'r cyflogwr yn eu hennill

Yn gyffredinol, mae'r strategaeth buddsoddiad cyflogwyr yn adlewyrchiad o gyfanswm strategaeth y Gronfa. Mewn amgylchiadau cyfyngedig, yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu, gellir dyrannu cyflogwr i strategaeth fuddsoddi dybiannol. Mewn achosion o'r fath, byddai'r enillion o'r strategaeth honno yn cael eu credydu'n dybiannol yn hytrach na chyfanswm enillion gwirioneddol y Gronfa. Wrth briodoli'r enillion buddsoddi cyffredinol i bob cyflogwr, caiff egwyddor pro-rata ei fabwysiadu.

Yn ymarferol, mae nifer o ffactorau eraill y mae angen eu hystyried ac mae'r rhain yn cael eu hegluro'n fanylach yn y polisi hwn, ynghyd â'r prif amgylchiadau pan fydd angen i'r Actiwari bennu cyfranddaliadau asedau (e.e. gall yr asedau cychwynnol ar gyfer cyflogwr pan fydd yn dechrau yn y Gronfa amrywio yn dibynnu ar y math o gyflogwr a'r dull ariannu a fabwysiadwyd).

Mae hefyd yn bwysig nodi ei bod yn angenrheidiol yn aml i wneud rhai brasamcanion ymarferol o ran amseriad llifau arian parod a dyrannu enillion buddsoddi wrth gyfrifo cyfranddaliad asedau ar gyfer cyflogwyr. Yn yr un modd pan fydd aelodau'n symud rhwng cyflogwyr yn y Gronfa, gwneir trosglwyddiad tybiannol o asedau o fewn y gronfa.

Dylid nodi, er y bydd y Cronfeydd yn ceisio dyrannu asedau i gyflogwyr yn unol â'r dull a nodir yn y papur hwn, efallai y bydd achlysuron lle bydd angen i'r Gronfa a'r Actiwari gymhwyso dull pwrpasol yn dibynnu ar amgylchiadau achos penodol (e.e. lle gallai fod angen addasiadau untro oherwydd trosglwyddiadau arfaethedig ar ôl y dyddiad cyfrifo). Mewn achosion o'r fath, byddai'r dull yn cael ei gyfathrebu i'r cyflogwr i sicrhau tryloywder a chadw unrhyw lwybr archwilio i gyfeirio ato yn y dyfodol.

Digwyddiadau pan benderfynir ar ddyraniad asedau

Fel arfer, bydd yr amgylchiadau pan fydd yr Actiwari yn penderfynu ar ddyraniad asedau tybiannol ar gyfer cyflogwr, yn ystod ei gyfranogiad yn y Gronfa, fel a ganlyn:

DIGWYDDIAD	PWRPAS
Derbyn i'r Gronfa	Penderfynu ar y gofynion dros dro cychwynnol ar gyfer y fantolen / cyfraniadau
Prisiad Actiwaraidd Tair Blynedd	Llywio'r penderfyniadau ar ofynion cyfrannu
Cyfrifyddu Cyflogwyr	I gyflogwyr eu cynnwys yn eu cyfrifon
Trosglwyddiadau Swmp	Penderfynu ar werth taliadau i'r Gronfa / o'r Gronfa neu rhwng cyflogwyr yn y Gronfa.
Diweddariadau cyllido rhyng-brisio	Helpu i bennu'r gyllideb / llywio penderfyniadau ar ofynion cyfrannu

Terfynu o'r Gronfa	Penderfynu ar daliad ymadael posibl i/oddi wrth y cyflogwr sy'n gadael.
--------------------	---

Mae rhagor o wybodaeth am y digwyddiadau uchod isod.

Derbyn i'r Gronfa

Oni bai bod cyfradd gyfrannu gyfunol neu dros dro yn daladwy (gweler y sylw isod), bydd yn ofynnol i'r Actiwari asesu'r gyfradd gyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr newydd pan fydd yn ymuno â'r Gronfa.

Bydd y rhwymedigaethau dros dro yn cael eu hasesu gan yr Actiwari yn seiliedig ar yr aelodau sy'n trosglwyddo i'r cyflogwr newydd (ar gyfer buddion a gronnwyd hyd at y dyddiad derbyn).

Penderfynir ar y cyfranddaliadau asedau dros dro a ddyrennir i'r cyflogwr newydd ar ôl ymuno â'r Gronfa gan y statws cyllido ac yn unol â pholisi derbyn y Gronfa. Gellir dod o hyd i ragor o fanylion yn **Atodiad E** o'r Datganiad Strategaeth Gyllido. Mae'r Datganiad Strategaeth Gyllido yn cael ei adolygu'n rheolaidd (fel arfer yn flynyddol) ac yn llawn fel rhan o bob prisiad actiwaraid. Mae crynodeb o'r senarios allweddol isod:

- Ar gyfer derbyniadau wedi'u cyllido'n llawn, bydd y dyraniad asedau cychwynnol yr un fath â gwerth y rhwymedigaethau.
- Ar gyfer derbyniadau wedi'u hariannu'n rhannol, bydd y dyraniad asedau yr un faint â gwerth y rhwymedigaethau, namyn unrhyw ddiffyg a ddyrannwyd ar y cychwyn yn seiliedig ar bolisïau y cytunwyd arnynt. Byddai hyn yn amodol ar ddyraniad asedau o sero man lleiaf.

Bydd y ffigurau derbyn dros dro uchod yn cael eu hailasesu yn y prisiad tair blynedd ffurfiol cyntaf ar gyfer y cyflogwr hwnnw. Mewn rhai achosion, gall y data a ddarperir adeg y derbyniad cychwynnol fod yn wahanol i'r data yn y prisiad. Er enghraifft efallai na fydd rhai aelodau a gynhwyswyd yn y derbyniad cychwynnol wedi ymuno â'r cyflogwr newydd.

Prisiad Actiwaraid

Yn y prisiad actiwaraid tair blynedd, bydd y Gronfa a'r Actiwari yn adolygu cyfranddaliadau asedau tybiannol a rhwymedigaethau yr holl gyflogwyr yn y Gronfa, er mwyn penderfynu ar y sefyllfa gyllido ar gyfer pob un a phennu'r cyfraniadau sy'n daladwy ar gyfer y cyfnod rhyng-brisio nesaf. Bydd cyfanswm yr asedau a ddyrennir ar draws y Gronfa yr un faint â chyfanswm yr asedau a ddangosir yng nghyfrifon archwiliedig y Gronfa.

Bydd hyn yn cael ei wneud mewn dau ddull i sicrhau bod y cyfranddaliad asedau yn briodol i'r cyflogwr hwnnw, gan ystyried yr holl ffactorau perthnasol.

1. DULL "Dadansoddi Gwarged"

Bydd yr Actiwari yn cymhwyso dull "dadansoddi gwarged" lle bydd sefyllfa gwarged/diffyg pob cyflogwr yn cael ei chyfrifo yn ôl ei enillion neu ei golledion actiwaraid ers y prisiad blaenorol (neu ers y derbyniad os yw'n gyflogwr newydd i'r Gronfa). Mae'r dull hwn yn caniatáu ar gyfer pob ffactor, gan gynnwys newidiadau i'r data aelodaeth ers y prisiad blaenorol.

Mae'r gwarged/diffyg wedyn yn cael ei ychwanegu at rwymedigaethau'r cyflogwr ar y dyddiad prisio er mwyn pennu'r cyfranddaliad asedau tybiannol. Mae hyn yn gyson â'r arferion actiwaraid cyffredin.

Wrth ymgymryd â'r dull "dadansoddi gwarged", mae prif ysgogwyr y dyraniad asedau sy'n dod i'r amlwg yn gyfuniad o:

- Enillion Buddsoddi – I ba raddau y mae perfformiad asedau'r Gronfa (net o dreuliau), yn seiliedig ar y strategaeth fuddsoddi sylfaenol sy'n berthnasol i'r cyflogwr, yn fwy/llai na'r disgwyl.
- Cyfraniadau – I ba raddau y mae cyfraniadau (cyflogwr a gweithwyr) sy'n daladwy dros y cyfnod rhyng-brisio yn fwy/llai na chost y buddion sy'n cael eu cronni. Bydd hyn yn cynnwys unrhyw gostau straen ymddeol yn gynnar ac unrhyw gyfraniadau a dalwyd tuag at y rheiny dros y cyfnod.
- Profiad Aelodaeth – I ba raddau y mae profiad aelodaeth (e.e. twf cyflog, cynnydd mewn pensiwn, ymddeoliadau ar sail afiechyd, marwolaethau ac ati) wedi gwroddi wrth yr hyn a ddisgwylir yn seiliedig ar y tybiaethau a wnaed yn y prisiad blaenorol (neu'r dyddiad derbyn).
- Taliadau Buddion – Ar y cyfan, bydd cyfanswm cyfunol y trosglwyddiadau a dderbyniwyd/a dalwyd (unigol a swmp), cyfandaliadau (ymddeoliad a marwolaeth), taliadau pensiwn, a thaliadau eraill i bobl sy'n ymadael yn niwtral fwy neu lai ar y dull "dadansoddi gwarged" gan eu bod yn effeithio ar yr asedau a'r rhwymedigaethau yn gyfartal, er y caniateir ar gyfer amseriad taliadau o'r fath.
- Newidiadau Data Aelodaeth a Throsglwyddiadau o fewn y Gronfa - Mae'r dull "dadansoddi gwarged" yn y pen draw yn caniatáu ar gyfer newidiadau yn y data aelodaeth sylfaenol lle nad yw llif arian gwirioneddol yn dod i'r amlwg, yn benodol symudiadau aelodau unigol rhwng cyflogwyr o fewn y Gronfa (sy'n sbarduno taliad tybiannol "o fewn y Gronfa") a/neu ailddatgan unrhyw ddata aelodaeth sylfaenol rhwng prisiadau. Byddai effaith unrhyw drosglwyddiadau tybiannol i gyflogwyr newydd / gan gyflogwyr sy'n ymadael yn cael ei haddasu yn asesiad yr Actiwari.

Yn gyffredinol, tybir y bydd llif arian yn digwydd hanner ffordd drwy'r cyfnod a dyrennir enillion buddsoddi i adlewyrchu hyn (ac eithrio taliadau cyfraniadau untro sylweddol a lwfans ar gyfer trosglwyddiadau sylweddol i mewn/allan o'r Gronfa a fydd yn caniatáu amser ar gyfer talu).

Mae'r gwerth asedau hwn sy'n codi o'r dull "dadansoddi gwarged" wedyn yn cael ei adolygu ar gyfer rhesymolrwydd yn erbyn y ffigur "cario asedau ymlaen" cyfatebol a drafodir isod.

2. DULL "cario asedau ymlaen"

O dan y dull hwn, mae'r asedau a ddyrannwyd i gyflogwr yn y prisiad actiwaraid blaenorol (neu'r dyddiad cael mynediad i'r Gronfa os yw'n hwyrach) yn cael eu cario ymlaen i'r dyddiad prisio cyfredol gan ystyried enillion buddsoddi, cyfraniadau a dalwyd (cyflogwr a gweithiwr), taliadau buddion, taliadau trosglwyddo a wneir i'r Gronfa/allan o'r Gronfa, a throsglwyddiadau mewnol net o fewn y gronfa (yn seiliedig

ar rwymedigaethau unigol yr aelodau sydd wedi symud rhwng cyflogwyr, os nad oes trafodiad ariannol wedi digwydd).

Fel gyda'r dull "dadansoddi gwarged", tybir bydd llifau arian yn digwydd hanner ffordd trwy'r cyfnod (ac eithrio taliadau cyfraniadau untro sylweddol a lwfans ar gyfer trosglwyddiadau sylweddol i mewn i'r Gronfa/allan o'r Gronfa a fydd yn caniatáu ar gyfer amseriad y taliad).

Pa ddull fydd yn cael ei ddefnyddio ar gyfer y prisiad actiwaraid?

Fel y nodwyd uchod, bydd yr Actiwari yn cyfrifo'r prisiad actiwaraid ar gyfer pob cyflogwr o dan y dulliau "dadansoddi gwarged" a "chario asedau ymlaen". Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai'r Actiwari yn disgwyl i'r dyraniad asedau fod yr un fath yn fras. Fodd bynnag, mewn rhai achosion bydd un dull yn darparu ateb mwy credadwy sy'n briodol i osod y gofynion o ran cyfraniadau o dan y Rheoliadau. Er enghraifft, lle bu newid sylweddol mewn aelodaeth o ganlyniad i aelodau'n trosglwyddo o un cyflogwr i'r llall yn y Gronfa (trosglwyddiadau o fewn y gronfa), neu newidiadau i ddata, yna efallai y bydd y dull dadansoddi gwarged yn darparu cyfranddaliad asedau mwy priodol i'r cyflogwr hwnnw. Yn hanfodol i'r broses yw'r hyn sy'n briodol i osod cyfraddau cyfrannu'r cyflogwr, gan ystyried amgylchiadau unigol y cyflogwr hwnnw fel sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau.

Addasiadau Eraill

Gwneir yr addasiadau ychwanegol canlynol hefyd ym mhob prisiad tair blynedd:

- **Cyflogwyr Amddifad** – Bydd yr Actiwari hefyd yn gwneud addasiadau eraill i ganiatáu i gyrff amddifad yn y Gronfa (h.y. cyflogwyr hanesyddol y mae eu rhwymedigaethau yn gyfrifoldeb ar yr holl gyflogwyr gweithredol eraill sydd ar ôl yn y Gronfa yn absenoldeb corff gwarantwr yn y Gronfa) i sicrhau nad oes gwarged/diffyg gweddilliol yn bodoli ar ddyddiad y prisiad o ran y cyflogwyr hyn. Byddai unrhyw warged neu ddiffyg mewn perthynas â'r cyrff hyn fel arfer yn cael ei ddyrannu ar sail pro-rata ar draws y cyflogwyr priodol, o ystyried natur gyfunol y CPLIL. Er mwyn llywio hyn, rhaid i'r Awdurdod Gweinyddu ystyried gofynion cyllido'r corff amddifad fel rhan o bob prisiad tair blynedd a'u cadw'n briodol.
- **Cyfanswm asedau'r Gronfa wedi'u harchwilio** – Ar ddyddiad y prisiad actiwaraid, mae cyfanswm yr asedau a gyfrifir ar gyfer pob cyflogwr (gan ddefnyddio'r dulliau uchod) yn cael eu cysoni â chyfanswm asedau'r Gronfa i sicrhau eu bod yn gyfartal a bod unrhyw wahaniaeth yn cael ei addasu ar sail pro-rata. Os oes angen unrhyw addasiad, mae fel arfer yn fach yn ôl natur y broses a fabwysiadwyd.
- **Trefniant salwch caeth** – Mae'r Gronfa hefyd yn gweithredu trefniant yswiriant caeth ar gyfer ymddeol yn gynnwys oherwydd salwch ar gyfer rhai cyflogwyr (yn benodol, pob un ac eithrio'r 5 prif gyflogwr). Mae'r premiymau yn cael eu talu i'r cronfeydd caeth, sy'n rhan o gronfa dybiannol ar wahân o asedau sy'n cael eu holrhain gan Actiwari y Gronfa ym mhob prisiad tair blynedd, ac mae'r rhain yn cael eu defnyddio i dalu unrhyw gostau i gyflogwyr dros bob cyfnod prisio. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am y trefniant caeth yn [Atodiad J](#).

Datgeliadau Cyfrifyddu Cyflogwyr

Er na fydd yn effeithio ar gyfraniadau sy'n daladwy i'r Gronfa, bydd yn ofynnol i rai cyflogwyr adrodd ffigurau yn eu cyfrifon blynyddol sy'n ymwneud â'r safon gyfrifyddu briodol (e.e. IAS19, FRS101/102 ac ati).

Er mwyn llunio adroddiad datgelu cyfrifyddu pensiwn cyflogwr, mae'n ofynnol i Actiwari'r Gronfa (neu Actiwari enwebedig y cyflogwr ei hun os cyfrifir datgeliadau y tu allan i broses swmp safonol y Gronfa) gael gwerth cyfranddaliadau asedau cyflogwr wedi'i ddiweddarau mewn perthynas â chyfranogiad y cyflogwr yn y Gronfa. Mae hyn yn cael ei gyfrifo yn seiliedig ar y dull cario ymlaen yn unig, a gytunwyd gyda CIPFA wrth gyfrifyddu safonau ar ddechrau'r 2000au ar gyfer cyrff cyhoeddus. Er bod newidiadau yn y safonau cyfrifyddu wedi disodli rhai o'r manylion yng nghanllawiau CIPFA, mae'r dull cario ymlaen sylfaenol yn cael ei gydnabod a'i gynnal o hyd.

Y man cychwynnol ar gyfer asesu'r dyraniad asedau fydd yr asesiad prisio actiwaraid diweddaraf a gynhaliwyd (neu'r asesiad derbyn dros dro os yw'n hwyrach).

Un o'r gwahaniaethau rhwng ymarferion prisio/terfynu ac ymarferion cyfrifyddu yw y bydd yr Actiwari, oni bai bod y cyflogwr yn gofyn amdano, fel arfer ond yn caniatáu ar gyfer newidiadau yn y data aelodaeth rhwng asesiadau cyfrifyddu (e.e. ymadawyr, marwolaethau, trosglwyddo staff ac ati) lle torrir y terfyn perthnasedd (fel y cynghorir gan archwilydd y cyflogwr). Cyfrifoldeb y cyflogwr (ar y cyd â'i archwilydd) yw gofyn am ganiatâd ar gyfer gwneud digwyddiadau o'r fath yn eu ffigurau cyfrifyddu yn seiliedig ar eu perthnasedd.

Er mwyn cydymffurfio ag amserlenni adrodd byr ar gyfer cyflogwyr, gellir gwneud rhai amcangyfrifon er mai dim ond data am ran o'r flwyddyn sydd ar gael (e.e. gellir amcangyfrif llifau arian ac enillion buddsoddi am nifer fach o fisoedd). Hysbysir cyflogwyr o hyn yn eu datgeliad cyfrifyddu.

Unwaith bydd ymarfer prisio actiwaraid tair blynedd wedi'i gwblhau (h.y. cyfranddaliad asedau'r cyflogwr wedi'i ailseilio gan ystyried yr holl ffactorau), bydd y set nesaf o ddatgeliadau cyfrifyddu yn cael ei haddasu i adlewyrchu effaith y canlyniadau prisio wedi'u diweddarau. Bydd yr ail-seilio bob tair blynedd yn dod drwodd fel addasiad profiad ar yr asedau.

Trosglwyddiadau Swmp

Ar adegau, gall fod trosglwyddiad swmp o staff rhwng dau gyflogwr. Ar gyfer trosglwyddiadau mewnol, lle mae'r ddau gyflogwr yn rhan o'r un gronfa, os yw'r trosglwyddiad yn sylweddol, gall y cyflogwyr ofyn i'r Actiwari gyfrifo'r effaith bosibl ar eu mantolen ar yr adeg drosglwyddo, yn hytrach nag adeg y prisiad actiwaraid dilynol (e.e. i adlewyrchu ffigurau cyfrifyddu rhyng-brisio neu ar gyfer adolygiad o gyfradd gyfrannu). Mewn achosion o'r fath, yn yr un modd ag y mae cyfrifiadau cyfranddaliad asedau yn cael eu cynnal adeg derbyn, bydd gwerth yr asedau sydd i'w trosglwyddo yn dibynnu ar sail y trosglwyddiad (h.y. wedi'i ariannu'n llawn neu'n rhannol), ochr yn ochr â'r rhwymedigaethau sylfaenol.

Pan nad yw un o'r cyflogwyr sy'n ymwneud â'r trosglwyddiad yn cymryd rhan yn y Gronfa, bydd gwerth yr asedau sydd i'w trosglwyddo i'r Gronfa / o'r Gronfa yn cael ei gyfrifo yn unol â'r Rheoliadau CPLIL sylfaenol. Gall hyn gynnwys cyfrifo Gwerthoedd Trosglwyddo Cyfwerth ag Arian Parod, neu pan fo nifer yr aelodau sy'n trosglwyddo yn ddigonol, bydd angen i actiwariaid y Gronfa gytuno ar y fethodoleg ar gyfer pennu'r cyfrifiad asedau (gyda mewnbwn gan yr awdurdod gweinyddu fel y bo'r angen).

Er mwyn hwyluso a chynorthwyo i gydymffurfio ag amserlenni adrodd i gyflogwyr, gall y Gronfa amcangyfrif llifau arian ac enillion buddsoddi i ryw raddau os mai data am ran o'r flwyddyn yn unig sydd ar gael. Bydd hyn yn cael ei hysbysu i gyflogwyr pan ddarperir amcangyfrifon trosglwyddo swmp.

Adolygiad o gyfraniadau / diweddariad cyllido Rhyng-brisio

Yn ystod y cyfnod rhyng-brisio, weithiau mae'n bosibl y bydd angen i'r Actiwari bennu ffigur asedau wedi'i ddiweddarau ar gyfer cyflogwr. Y ddau brif senario lle gallai fod angen penderfyniad fyddai:

- a) Yn y cyfnod cyn y prisiad actiwaraidd nesaf - Lle bydd asesiad o lefel gyllid wedi'i diweddarau ar gyfer y cyflogwr yn cynorthwyo gyda thrafodaethau cyllidebu posibl yng ngoleuni sut y gall gofynion cyfrannu ddatblygu ar ôl y prisiad, a
- b) Pan fo'r Gronfa yn cytuno i adolygiad o ofynion cyfrannu cyflogwr cyn i brisiad gael ei wneud, mae hyn yn unol â pholisi hyblygrwydd cyflogwyr y Gronfa sydd i'w weld yn Atodiad F. Mae'r polisi hwn yn nodi'r amgylchiadau pryd gellir cynnal adolygiad o'r fath.

Yn y ddau achos, y man cychwynnol ar gyfer asesu'r dyraniad asedau fydd yr asesiad prisio actiwaraidd diweddaraf a gynhaliwyd (neu'r dyddiad derbyn os yw'n hwyrach). Bydd y ffigur hwn yn cael ei gario ymlaen i'r dyddiad adolygu gan ganiatáu ar gyfer yr enillion buddsoddi / cyfraniadau / taliadau buddion net.

Yn achos adolygiad o'r gyfradd gyfrannu, efallai fydd angen ystyried hefyd effaith newidiadau i'r aelodaeth (a allai gynnwys symudiadau rhwng cyflogwyr a newidiadau yn y data sylfaenol).

Rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y gronfa

Er bod y senarios uchod yn nodi'r dull a fabwysiadwyd i bennu'r cyfraniadau sy'n daladwy gan gyflogwyr wrth ddechrau yn y Gronfa, ac mewn ymarferion prisio actiwaraidd dilynol, efallai y bydd yn ofynnol i'r cyflogwyr hefyd dalu cyfraniadau pan fyddant yn gadael y Gronfa. Yn yr un modd, gall credyd ymadael fod yn daladwy i'r cyflogwr os yw'r asedau yn fwy na'r rhwymedigaethau terfynu wrth adael, ac os bodlonir amodau penodol gan yr awdurdod gweinyddu.

Pan fydd cyflogwr yn rhoi'r gorau iddi, bydd yr Actiwari yn cael ei gomisiynu gan yr awdurdod gweinyddu i gynnal asesiad o'r sefyllfa derfynu, ar sail asesiad wedi'i ddiweddarau o gyfrandaliadau asedau'r cyflogwr. Mae'r polisi terfynu yn nodi'r polisi

a ddefnyddir i benderfynu ar y symiau sy'n daladwy wrth roi'r gorau iddi, yn ôl natur yr ymadawriad a'r sefyllfaoedd cyllido wrth adael.

O ran y senarios eraill uchod, y man cychwynnol ar gyfer asesu'r dyraniad asedau pan fydd cyflogwr yn rhoi'r gorau iddi fydd yr asesiad prisio actiwaraid diweddaraf a gynhaliwyd (neu'r dyddiad derbyn os yw'n hwyrach). Bydd y ffigur hwn yn cael ei gyfrifo hyd at y dyddiad terfynu gan ganiatáu ar gyfer yr enillion buddsoddi / cyfraniadau / taliadau buddion net a'r profiad aelodaeth/newidiadau data (fel y sylwadau uchod). Mewn achosion o roi'r gorau iddi, bydd y cyfranddaliad asedau terfynol yn dibynnu ar y driniaeth i unrhyw aelodau gweithredol sydd ar ôl lle bo trosglwyddo i gyflogwyr eraill yn y Gronfa yn digwydd (h.y. p'un a yw'r trosglwyddiad wedi'i ariannu'n rhannol neu'n llawn). Byddai unrhyw asedau gweddilliol wedyn yn cael eu cymharu â'r rhwymedigaethau anweithredol sydd ar ôl i benderfynu ar unrhyw daliad terfynol dyledus sy'n daladwy oddi wrth/i'r cyflogwr. Ar ôl terfynu, byddai'r rhwymedigaethau naill ai'n amddifad neu'n cael eu hysgwyddo gan gyflogwr arall yn y Gronfa, yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Mae rhagor o wybodaeth yn y polisi terfynu yn *Atodiad F* o'r Datganiad Strategaeth Gyllido.

Cwestiynau Cyffredin

Mae'r tabl isod yn nodi crynodeb o'r meysydd allweddol o'r ddogfen bolisi hon mewn fformat Cwestiynau Cyffredin ochr yn ochr â chwestiynau cyffredin eraill. Man lleiaf bydd y ddogfen hon yn cael ei hadolygu fel rhan o'r prisiad actiwaraid tair blynedd.

Cwestiwn	Ateb
1. A all cyflogwyr gael datganiad asedau unigol wedi'i archwilio mewn perthynas â'r asedau gaiff eu dyrannu?	Na. Nid yw cronfeydd y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol wedi'u rhannu'n gyfreithiol, ac felly dyrennir yr asedau i'r cyflogwyr yn y Gronfa ar sail dybiannol at ddibenion asesu cyfraniadau yn unig , ac felly ni ellir darparu datganiadau asedau cyflogwyr unigol wedi'u harchwilio.
2. Pa strategaeth fuddsoddi fydd yn cael ei chymhwyso ar gyfer cyfranddaliad asedau'r cyflogwr?	Bydd yr enillion buddsoddi yn cael eu dyrannu'n unol â'r strategaeth fuddsoddi sy'n berthnasol i'r cyflogwr. Bydd y cyflogwr wedi cael gwybod am hyn a byddai'n dangos ar ei amserlen datgeliadau cyfrifyddu. Gellir dod o hyd i ragor o fanylion yn y Strategaeth Gyllido a'r Datganiadau Strategaeth Fuddsoddi.
3. Sut mae asedau'n cael eu dyrannu i gyflogwyr pan fyddant yn ymuno â'r Gronfa?	Bydd yr asedau a ddyrennir wrth ymuno â'r Gronfa yn dibynnu ar: - Rhwymedigaethau gwasanaeth blaenorol yr aelodaeth sy'n gysylltiedig â'r cyflogwr wrth ymuno - Statws cyllido'r cyflogwr (e.e. wedi'i gyllido'n rhannol neu'n llawn) a all amrywio

	yn dibynnu ar y math o gyflogwr a pholisi sylfaenol y Gronfa. Mewn rhai achosion, e.e. ar gyfer trefniadau pasio drwodd, efallai na fydd y dyraniad asedau cychwynnol yn cael ei gyflawni (neu efallai fydd yn cael ei gyflawni'n fras iawn) wrth ymuno, ond fel rhan o'r prisiad actiwaraid dilynol neu'r asesiad cyfrifyddu cyflogwr. O ganlyniad, gellir gweithredu cyfradd gyfrannu dros dro ar gyfer cyflogwr a fydd wedyn yn cael ei hailasesu yn y prisiad actiwaraid nesaf.
4. Pryd fydd cyfranddaliad asedau cyflogwr yn cael ei ailasesu'n ffurfiol?	Bydd y cyfranddaliad asedau yn cael ei adolygu'n ffurfiol yn y prisiad actiwaraid tair blynedd ar ôl ymuno â'r Gronfa, ac ym mhob prisiad wedi hynny. Efallai y bydd achlysuron pan fydd y cyfranddaliad asedau yn cael ei adolygu rhwng prisiadau, fel arfer ar gyfer cyfrifyddu cyflogwyr, terfynu, neu mewn rhai achosion, adolygiad rhyng-brisio o'r gyfradd gyfrannu.
5. Beth yw'r prif ffactorau fydd yn pennu'r cyfranddaliad asedau rhwng asesiadau prisio actiwaraid?	Y prif ffactorau fydd yn effeithio ar ddyrannu asedau o un prisiad i'r nesaf fydd: • Enillion buddsoddi • Cyfraniadau a dalwyd • Taliadau Buddion Net • Newidiadau mewn data aelodaeth sylfaenol • Newidiadau ym mholisi sylfaenol y Gronfa
6. Sut mae asedau yn cael eu cyfrifo pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa ac yn rhoi'r gorau i gyfranogi?	Y man cychwynnol ar gyfer cyfrifiadau o'r fath fydd yr asesiad prisio tair blynedd diweddaraf a gynhaliwyd. Bydd y ffigur hwn yn cael ei asesu hyd at y dyddiad terfynu gan ganiatáu ar gyfer yr enillion buddsoddi / cyfraniadau / taliadau buddion net a'r profiad aelodaeth/newidiadau data. Bydd triniaeth unrhyw drosglwyddiadau gan aelodau wrth derfynu hefyd yn effeithio ar y ffigur asedau terfynol a gyfrifir. Bydd y cyfrifiad hwn hefyd yn cael ei gynnal os bydd cyflogwr a'r Gronfa yn ymrwmo i Gytundeb Dyled Ohiriedig, heb roi'r gorau i gymryd rhan ar y pwynt hwnnw.

7. A all yr asedau ar gyfer cyllido a chyfrifyddu fod yn wahanol, er bod y dyddiadau'r un peth?	Gallant. Yn dibynnu ar yr amserlenni ar gyfer paratoi ffigurau ar gyfer ymarferion cyfrifyddu, efallai fydd angen i'r Actiwari amcangyfrif llifau arian ac enillion buddsoddi wrth gyfrifo'r ffigur asedau. Yn ogystal, dim ond bob tair blynedd y bydd effaith symudiadau aelodaeth (gan gynnwys dosraniadau cyflogwyr amddifad) yn dod i'r amlwg mewn ffigurau cyfrifyddu (h.y. ar ôl cwblhau prisiad actiwaraidd tair blynedd).
8. A fydd cyfranddaliad canran yr asedau ar gyfer cyflogwr mewn perthynas ag asedau'r Gronfa Gyfan yn sefydlog?	Na fydd. Nid yw'r cyfranddaliad canran yn sefydlog a bydd yn amrywio gan fod profiad y cyflogwr yn wahanol i'r Gronfa yn ei chyfanrwydd (e.e. o ran cyfraniadau a buddion a dalwyd).
9. A yw'r asedau prisio actiwaraidd wedi'u seilio ar ddull "dadansoddi gwarged" neu ddull "cario asedau ymlaen"?	Fel y nodwyd uchod, bydd yr Actiwari yn cyfrifo'r prisiad actiwaraidd ar gyfer pob cyflogwr o dan y dulliau "dadansoddi gwarged" a "chario asedau ymlaen". Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai'r Actiwari yn disgwyl i'r dyraniad asedau fod yr un fath yn fras. Fodd bynnag, mewn rhai achosion bydd un dull yn darparu ateb mwy credadwy sy'n briodol i osod y gofynion o ran cyfraniadau o dan y Rheoliadau. Er enghraifft, lle bu newid sylweddol mewn aelodaeth o ganlyniad i aelodau'n trosglwyddo o un cyflogwr i'r llall yn y Gronfa (trosglwyddiadau o fewn y gronfa), neu newidiadau i ddata, yna efallai y bydd y dull dadansoddi gwarged yn darparu cyfranddaliad asedau mwy priodol i'r cyflogwr hwnnw. Yn hanfodol i'r broses yw'r hyn sy'n briodol i osod cyfraddau cyfrannu'r cyflogwr, gan ystyried amgylchiadau unigol y cyflogwr hwnnw fel sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau.

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Atodiad B

Tybiaethau Demograffig

[Dychwelyd i'r Cynnwys](#)

Nodir isod ragor o fanylion am y tybiaethau demograffig a fabwysiadwyd ar gyfer prisiad 31 Mawrth 2025.

Tybiaethau disgwyliad oes

Nodir y tablau marwoldeb ar ôl ymddeol a fabwysiadwyd ar gyfer y prisiad hwn isod:

Statws Presennol	Math o Ymddeoliad	Tabl Marwoldeb
Pensiynwr Gwryw	Iechyd Normal	109% S4PMA CMI 2024 [1.5%]
Pensiynwr sy'n Fenyw	Iechyd Normal	103% S4PFA_M CMI 2024 [1.5%]
Pensiynwr	Dibynnydd	141% S4PMA CMI 2024 [1.5%]
Pensiynwr sy'n Fenyw	Dibynnydd	119% S4PFA_M CMI 2024 [1.5%]
Pensiynwr Gwryw	Afiechyd	113% S4IMA CMI 2024 [1.5%]
Pensiynwr sy'n Fenyw	Afiechyd	122% S4IFA CMI 2024 [1.5%]
Gwryw Gweithredol	Iechyd Normal	115% S4PMA CMI 2024 [1.5%]
Menyw Weithredol	Iechyd Normal	104% S4PFA_M CMI 2024 [1.5%]
Gwryw Gweithredol	Afiechyd	171% S4IMA CMI 2024 [1.5%]
Menyw Weithredol	Afiechyd	187% S4IFA CMI 2024 [1.5%]
Gwryw Gohiriedig	Pob Un	129% S4PMA CMI 2024 [1.5%]
Menyw Ohiriedig	Pob Un	114% S4PFA_M CMI 2024 [1.5%]

* mae'r holl baramedrau yn "graidd", gyda chyfraddau sylfaenol, h.y. wedi'u mynegi gyda'r marwolaethau gormodol wedi'u tynnu.

Rhagdybiaethau demograffig eraill

Cyfnewid	Tybiwyd y bydd yr holl aelodau sy'n ymddeol yn cymryd 75% o uchafswm yr arian parod di-dreth sydd ar gael pan fyddant yn ymddeol. Mae'r opsiwn sydd gan aelodau i gyfnewid rhan o'u pensiwn pan fyddant yn ymddeol am gyfandaliad ar gyfradd o £12 o arian parod ar gyfer pob £1 y flwyddyn o bensiwn sy'n cael ei ildio.
Tybiaeth Cyfrannau Priodasau / Partneriaethau Sifil	Adolygwyd a diweddarwyd hyn ar sail profiad ar draws y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.
Demograffeg Arall	Yn dilyn dadansoddiad o brofiad y Gronfa a gynhaliwyd gan yr Actiwari: • Mae nifer yr achosion o ymddeoliadau oherwydd salwch wedi'i ddiweddarau i adlewyrchu profiad mwy diweddar y Gronfa • Mae'r cyfraddau tynnu'n ôl yn parhau i fod yn unol â'r tybiaethau a fabwysiadwyd ar gyfer y prisiad diwethaf. • Ar gyfer yr aelodau hynny sydd â hawl i dderbyn eu buddion cronedig (neu ran o'r buddion hynny) cyn 65 oed, diweddarwyd cyfran yr aelodaeth weithredol y tybir y byddant yn ymddeol mewn iechyd arferol ym mhob oedran, er mwyn adlewyrchu'r dadansoddiad diweddaraf. • Mae cyfran yr ymddeoliadau cynnar oherwydd salwch ym mhob categori wedi'i diweddarau i adlewyrchu'r dadansoddiad diweddaraf. • Mae'r tablau marwolaethau cyn ymddeol wedi'u diweddarau i fod yn dablau DxL08 gydag addasiadau o 75% (gwryw), 65% (menyw) i adlewyrchu proffil aelodaeth y Gronfa. Tybir bydd gwelliannau y dyfodol yn dilyn y model CMI 2023 gyda thuedd gwelliannau hirdymor o 1.75%. Yn ogystal, ni fydd unrhyw ystyriaeth yn cael ei gwneud ar gyfer y defnydd o'r opsiwn 50:50 yn y dyfodol. Pan fydd unrhyw aelod wedi dewis y cynllun 50:50, bydd hyn yn cael ei ystyried yn yr asesiad o'r gyfradd ar gyfer y 3 blynedd nesaf
Treuliau	Caiff treuliau cyffredinol eu talu o'r Gronfa, yn unol â'r Rheoliadau. Caniateir hyn trwy ychwanegu 0.5% o dâl pensiynadwy at y cyfraniadau gan y cyflogwyr sy'n cymryd rhan. Caiff hwn ei ail-asesu ym mhob prisiad. Caniatwyd treuliau buddsoddi er eglurdeb wrth benderfynu ar y cyfraddau disgownt.

Buddion Disgresiwn	Bydd costau unrhyw ddisgresiwn sy'n cael ei arfer gan gyflogwr er mwyn gwella buddion i aelod drwy'r Gronfa yn amodol ar gyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr fel sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau pan fydd y digwyddiad yn codi. O ganlyniad, ni wnaed unrhyw ddarpariaeth ar gyfer buddion disgresiwn o'r fath yn y prisiad.
--------------------	--

Ceir rhagor o fanylion am y tybiaethau demograffig yn adroddiad ffurfiol yr Actiwari.

Atodiad C

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Cynlluniau Adfer Diffygion a Gwrthbwysu Gwarged

Os yw lefel ariannu cyflogwr o dan 100% ar y dyddiad prisio (h.y. mae asedau'r cyflogwr yn llai na'r rhwymedigaethau), mae angen gweithredu cynllun adfer diffyg fel bod cyfraniadau ychwanegol yn cael eu talu i'r Gronfa i gwrdd â'r diffyg.

Amcan y Gronfa yw bod unrhyw ddiffyg cyllid yn cael ei ddileu cyn gynted ag y gall y cyflogwyr sy'n cymryd rhan ei fforddio yn rhesymol, o ystyried pwysau cost cystadleuol arall, yn seiliedig ar safbwynt yr Awdurdod Gweinyddu o gyfamod y cyflogwr a risg i'r Gronfa.

Cynlluniau Adfer Cyflogwyr – Egwyddorion Allweddol

Y cyfnod adfer cyfartalog ar gyfer y Gronfa gyfan yw 20 mlynedd yn y prisiad hwn sydd chwe blynedd yn hirach na'r cyfnod cyfartalog o'r prisiad blaenorol. Bydd yr estyniad hwn yn cynorthwyo â sefydlogrwydd cyfraniadau.

Bydd cyfraniadau cyfradd eilaidd ar gyfer pob cyflogwr yn cael eu mynegi fel canrannau o dâl pensiynadwy, ac amcan y Gronfa yw y bydd unrhyw ddiffyg cyllid yn cael ei ddileu cyn gynted ag y gall y cyflogwyr sy'n cymryd rhan ei fforddio'n rhesymol yn seiliedig ar safbwynt yr Awdurdod Gweinyddu o gyfamod y cyflogwr a'r risg i'r Gronfa.

Caiff cyfnodau adfer eu pennu gan y Gronfa yn gyson ar draws categorïau cyflogwyr lle bo hynny'n bosibl. Bydd hyn yn penderfynu'r cyfraniad gofynnol a bydd cyflogwyr yn rhydd i ddewis unrhyw gyfnod adfer diffyg byrrach a chyfraniadau uwch os byddant yn dymuno, gan gynnwys yr opsiwn o dalu'r cyfraniadau diffyg ymlaen llawn mewn un cyfandaliad, er enghraifft yn flynyddol neu fel taliad untro. Bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn y swm ariannol y gofynnir amdano trwy ostyngiad i gyfanswm y cyfraniadau diffyg sy'n daladwy.

Nodir yn y tabl isod yr egwyddorion allweddol wrth ystyried cyfnodau adfer ar gyfer gwahanol fathau o gyflogwyr.

Categori	Cyfnod Adfer Diofyn	Deilliad
Awdurdodau Unedol, Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru a	20 mlynedd	Wedi cynyddu o 14 mlynedd i gynorthwyo sefydlogrwydd cyfraniadau.

Chomisiynydd yr Heddlu a Throseddu		
Cyflogwyr agored mewn diffyg	8 mlynedd fel rheol	Yr un peth â phrisiad 2022
Cyflogwyr agored mewn gwarged	11 mlynedd fel rheol	Yr un peth â phrisiad 2022.
Cyflogwyr sydd wedi Cau	Amrywiol	Yma fyddwn yn ystyried y sefyllfa gyllido ac oes weithio gyfartalog yr aelodaeth yn y dyfodol.
Cyflogwyr sy'n cymryd rhan gyfyngedig yn y Gronfa	Penderfynir ar sail achosion unigol	Hyd y cyfnod disgwylidig o gymryd rhan yn y Gronfa fel rheol.

Mae hyn er mwyn cynnal (cyn belled ag y bo modd) ecwiti rhwng gwahanol genedlaethau o drethdalwyr ac i ddiogelu'r Gronfa rhag y posibilrwydd o gael diffyg na ellir ei adfer.

Yn ogystal â'r tabl uchod, bydd yr egwyddorion cyffredinol canlynol yn berthnasol.

1. Bydd y cyfnod adfer diffyg o leiaf yn cwmpasu'r costau llog disgwylidig (bydd costau llog gwirioneddol yn amrywio yn unol â pherfformiad buddsoddi) ar y diffyg.
2. Yn amodol ar ystyriaethau fforddiadwyedd a ffactorau eraill, efallai y bydd cyfnod wedi'i deilwra yn cael ei roi ar waith o ran cyflogwyr penodol pan fydd yr Awdurdod Gweinyddu o'r farn y gellir cyfiawnhau hyn.
3. Pan fo cynnydd sylweddol mewn diffyg, mewn amgylchiadau eithriadol gall y Gronfa ganiatáu i gyflogwr ymestyn ei gyfnod adfer. Bydd y Gronfa yn ystyried fforddiadwyedd a chyfamod wrth ddod i benderfyniad.
4. Caniateir i gyflogwyr ragdal cyfraniadau diffyg yn gyfnewid am ostyngiad ar ddechrau'r cyfnod o 3 blynedd neu yn flynyddol, yn unol â'r dystysgrif addasu a chyfraddau a'r canlyniadau cyflogwr a ddarperir. Polisi'r Gronfa yw peidio â chaniatáu rhagdal cyfraniadau gweithwyr. Gellir caniatáu rhagdal cyfraniadau cynradd yn ôl disgresiwn y Gronfa.

Yn rhan o'r broses o gytuno ar gynlluniau ariannu gyda chyflogwyr unigol, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried defnyddio asedau wrth gefn a dulliau eraill fel gwarantau a allai gynorthwyo cyrff cyflogi i reoli cost eu rhwymedigaethau neu a allai

ddarparu mwy o ddiogelwch i'r Gronfa yn erbyn rhwymedigaethau nad ydynt wedi'u bodloni.

I'r cyrff hynny y nodir bod ganddynt gyfamod cymharol wan, bydd angen i'r Awdurdod Gweinyddu gydbwyso lefel y risg yn ogystal â gofynion solfedd y Gronfa â chynaliadwyedd y sefydliad wrth gytuno ar gynlluniau ariannu.

Gellir amrywio'r cyfraniadau ar gyfer unrhyw gyflogwr fel y cytunir gan yr Actiwari a'r Awdurdod Gweinyddu i adlewyrchu unrhyw newidiadau o ganlyniad i yswirio unrhyw gostau buddion gyda thrydydd parti neu yn fewnol yn y Gronfa.

Disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu

Er gwaethaf yr egwyddorion uchod, gall yr Awdurdod Gweinyddu, mewn ymgynghoriad â'r Actiwari, ddewis ystyried a ddylai unrhyw drefniadau eithriadol fod yn berthnasol mewn achosion penodol.

Atodiad D

Polisi Gwarged

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Prif Amcanion

Amcan y Gronfa yw talu'r buddion pensiwn a chyfandaliad a addawyd i aelodau ond hefyd rheoli lefel fforddiadwyedd/cynaliadwyedd cyfraniadau i gyflogwyr.

Prif egwyddorion y polisi rheoli gwarged yw:

- Sicrhau solfedd y Gronfa tra'n cydbwyso tegwch rhwng cenedlaethau i drethdalwyr trwy sicrhau bod cyfraniadau mor gynaliadwy â phosibl i gyflogwyr.
- Ystyried lefel y cyfraniadau rhesymol fforddiadwy yn seiliedig ar dystiolaeth wrthrychol trwy ddadansoddiad cyfamad y Gronfa.
- Caniatáu ar gyfer lefel y risg a'r amrywioldeb mewn ffactorau ariannol a demograffig wrth benderfynu ar lefel y gwarged i'w dosbarthu a thros pa gyfnod.
- Caniatáu ar gyfer strategaeth fuddsoddi, rhagolygon y farchnad a strategaeth rheoli risg y Gronfa, gan ganiatáu ar gyfer risgiau systematig hirdymor fel newid hinsawdd.
- Ystyried effaith bosibl cyfraniadau gwahanol (gan gynnwys cyfraniadau gwasanaeth yn y dyfodol) ac enillion buddsoddi ar y tebygolrwydd o gyflawni canlyniad cyfraniadau cynaliadwy i gyflogwyr.

Polisi Rheoli Gwarged

Mae'r Gronfa bellach mewn sefyllfa gyllido gryfach ym mhrisiad actiwaraid 2025, sy'n cyflwyno set o faterion a chyfleoedd unigryw i'w hystyried. Mae rhai cyflogwyr mewn gwarged sylweddol, felly mae polisi sy'n caniatáu ar gyfer gallu cyflogwr i gefnogi ei rwymedigaethau yn y tymor hir yn bwysig.

Pwrrpas y polisi rheoli gwarged hwn yw nodi dull y Gronfa o benderfynu sut mae unrhyw asedau sy'n warged yn cael eu defnyddio i bennu canlyniadau cyfraniadau i gyflogwyr.

Penderfynu ar y gwarged

Ym mhob prisiad tair blynedd, bydd y Gronfa yn pennu'r gwarged ar gyfer pob cyflogwr. Diffinnir y gwarged fel asedau dros ben yn ychwanegol at yr hyn sy'n ofynnol i wasanaethu'r rhwymedigaethau cronedig yn ddarvoudus. Bydd gwerth y rhwymedigaethau cronedig yn cael ei gyfrifo gan Actiwari'r Gronfa ar y sail gyllido barhaus.

Felly, mae'n hanfodol bod y strategaethau cyllido, buddsoddi a rheoli risg wedi'u halinio'n agos wrth wneud penderfyniadau am y strategaeth fuddsoddi a'r polisi rheoli gwarged.

Cronfa Cynaliadwyedd Gwarged wrth gefn

Ym mhob prisiad bydd y Gronfa yn pennu'r gronfa cynaliadwyedd gwarged wrth gefn (a all fod yn sero) a fydd yn cael ei chadw yn y Gronfa i ddiogelu rhag profiad andwyol a fyddai'n arwain at lefelau cyfrannu anghynladwy.

Wrth ystyried lefel y gronfa wrth gefn, mae'r Actiwari wedi ystyried llwybr y cyllid a chanlyniadau cyfraniadau yn y dyfodol yn seiliedig ar ystod o senarios economaidd ac ariannol i "brofi" cynaliadwyedd y strategaeth gyllido. Bydd hyn yn sail i'r penderfyniad ar y gronfa gwarged wrth gefn a gedwir rhag unrhyw brofiad andwyol dros nifer o gylchoedd prisio. Bydd hyn yn amrywio yn ôl cyflogwr yn seiliedig ar gryfder cyfamod a fforddiadwyedd rhesymol cyfraniadau yn y tymor byr a'r tymor hir. Bydd y Gronfa yn defnyddio dadansoddiadau wrth benderfynu a oes angen cronfa gwarged wrth gefn, ac yn ymwybodol o egwyddorion y dull o fesur amcan effeithlonrwydd costau tymor hir y Gronfa fel rhan o broses brisio Adran 13.

Yn ogystal â'r rhagolygon ariannol a demograffig, bydd y Gronfa yn ystyried:

- Cyfamod y cyflogwr a'r gallu i wrthsefyll cynnydd yng nghyfraniadau'r dyfodol.
- Fforddiadwyedd rhesymol cyffredinol cyfraniadau (gan gynnwys cyfraniadau gwasanaeth yn y dyfodol) ac effaith unrhyw ostyngiad yn y cyfraniadau ar gryfder y cyfamod yn y dyfodol.
- A yw cyflogwr yn debygol o adael y Gronfa yn y dyfodol agos a therfynu ei gyfranogiad yn y Gronfa. Gall hyn olygu dychwelyd dim, neu swm llai o warged i'r cyflogwr, a byddai'r gwarged terfynol yn cael ei bennu wrth adael a'r credyd gadael priodol yn cael ei dalu.

Wrth benderfynu ar gyfraniadau cyflogwr, dim ond y gwarged sy'n uwch na'r gwarged wrth gefn fydd wedyn yn cael ei ryddhau'n raddol dros amser trwy ostwng cyfradd gyfrannu'r gwasanaeth yn y dyfodol.

Bydd y gwarged wrth gefn yn cael ei fynegi fel targed cyllido fel canran o'r asedau. Er enghraifft, mae cronfa cynaliadwyedd gwarged wrth gefn o 15% yn golygu mai dim ond gwarged dros lefel gyllido o 115% fyddai'n cael ei ddosbarthu. Bydd gwrthbwysiad y cyfraniad yn cael ei fynegi fel canran o'r tâl pensiynadwy ar gyfer pob blwyddyn o'r dystysgrif. Bydd cyfanswm y cyfraniadau (h.y. cyfraniadau gwasanaeth yn y dyfodol namyn y gwrthbwysiad gwarged) yn ddarostyngedig i isafswm o sero i gydymffurfio â rheoliadau'r CPLIL ac ardystiad actiwaraid.

Ar gyfer prisiad 2025, bydd y gronfa cynaliadwyedd wrth gefn yn cael ei phennu'n 115% ar gyfer pob cyflogwr mewn gwarged, gyda gwarged mwy na'r gronfa wrth gefn yn cael ei ryddhau'n raddol dros gyfnod adfer pob cyflogwr.

Atodiad E

Polisi Derbyn a Mathau o Gyflogwyr ar gyfer cyflogwyr newydd

[Dychwelyd](#)
[i'r](#)
[Cynnwys](#)

Mynediad i'r Gronfa

Cyflogwyr Cynllun Gorfodol

Mae'n ofynnol i rai cyrff sy'n cyflogi ymuno â'r cynllun o dan y Rheoliadau. Mae'r cyrff hyn yn cynnwys cyrff codi trethi, y rhai sy'n cael eu hariannu gan lywodraeth ganolog (colegau) a phrifysgolion (sy'n dibynnu ar incwm nad yw'n dod o'r llywodraeth).

Cyrff Dynodi

Caniateir i gyrff dynodedig ymuno â'r cynllun os byddant yn pasio cynnig i'r perwyl hwn. Nid yw'n ofynnol o dan y Rheoliadau i gyrff sy'n dynodi, ac eithrio endidau cysylltiedig, ddarparu gwarant. Fel arfer, mae gan y cyrff hyn bwerau codi trethi ac maent yn cynnwys Cyngorau Cymuned a Thref.

Cyrff a Dderbynnir

Mae corff a dderbynnir yn gyflogwr a all, os yw'n bodloni meini prawf rheoleiddiol penodol, wneud cais i fod yn rhan o'r Gronfa. Os yw ei gais yn cael ei dderbyn gan yr awdurdod gweinyddu, yna bydd ganddo "gytundeb derbyn". Yn unol â'r Rheoliadau, mae'r cytundeb derbyn yn nodi amodau cyfranogiad y corff a dderbynnir gan gynnwys pa gyflogeion (neu gategorïau o gyflogeion) sy'n gymwys i fod yn aelodau o'r Gronfa.

Gall cyrff a dderbynnir ymuno â'r Gronfa os

- Ydynt yn darparu gwasanaeth i un o gyflogwyr y cynllun o ganlyniad i contract allanol (a elwid gynt yn Gyrff Derbyn Trosglwyddai)
- Maent yn darparu rhyw fath o wasanaeth cyhoeddus ac mae eu cyllid yn y rhan fwyaf o achosion yn deillio o lywodraeth leol neu lywodraeth ganolog yn bennaf. Mewn gwirionedd, maent yn cymryd sawl ffurf wahanol ond yr un elfen gyffredin yw eu bod yn sefydliadau "nid er elw" (a elwid gynt yn Gyrff Derbyn Cymunedol).

Gall cyrff a dderbynnir dim ond ymuno â'r Gronfa os ydynt yn cael eu gwarantu gan un o gyflogwyr y cynllun. Pan fydd y cytundeb neu'r gwasanaeth a ddarperir yn dod i ben, polisi'r Gronfa yw y bydd yn ceisio adfer unrhyw ddiffyg sy'n weddill gan y corff sy'n gadael oni bai y derbynnir cyfarwyddyd priodol gan y cyflogwr allanol neu

gyflogwr gwarantu, ac os felly bydd asedau a rhwymedigaethau'r corff a dderbynnir yn dychwelyd i gyflogwr y cynllun allanol neu'r cyflogwr gwarantu.

Endidau Cysylltiedig

Mae gan endidau cysylltiedig yn ôl eu diffiniad gysylltiadau agos ag un o gyflogwyr y cynllun o ystyried bod endid cysylltiedig wedi'i gynnwys yn natganiadau ariannol cyflogwr y cynllun.

Er bod endidau cysylltiedig yn "Gyrff Dynodi" o dan y Rheoliadau, mae ganddynt nodweddion tebyg i gyrff a dderbynnir (yn yr ystyr bod yna "gyflogwr allanol"). Fodd bynnag, nid yw'r Rheoliadau'n ei gwneud yn ofynnol i gyrff o'r fath gael gwarant gan gyflogwr cynllun.

Fodd bynnag, er mwyn cyfyngu'r risg i'r Gronfa, bydd y Gronfa yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr y cynllun ddarparu gwarant ar gyfer ei endid cysylltiedig, er mwyn cymhwyso'r sail ariannu barhaus i brisio'r rhwymedigaethau.

Cyflogwyr tybiedig

Adeg paratoi'r Datganiad Strategaeth Gyllido hwn, mae'r Llywodraeth yn ystyried newidiadau yn y ffordd mae gweithwyr sy'n cael eu trosglwyddo o'r sector cyhoeddus i'r sector preifat o dan *New Fair Deal* a TUPE yn parhau i fod yn rhan o'r CPLIL, gydag opsiwn newydd posibl yn cael ei gyflwyno. Gelwir hyn yn llwyr "cyflogwr tybiedig" i gyfranogi, a byddai hyn yn golygu bod aelodau'r CPLIL y mae eu cyflogaeth yn trosglwyddo i contractwr, yn cadw eu cysylltiad â'r cyflogwr gosod at ddibenion pensiwn. O dan ddull cyfranogiad cyflogwr tybiedig, ni fyddai gan contractwr ei fantolen ei hun yn y Gronfa a byddai cyfraniadau a delir gan y contractwr yn cael eu hychwanegu at asedau'r cyflogwr gosod at ddibenion pensiwn. Yn yr un modd, byddai'r pensiynau cronedig sy'n ymwneud â'r gweithwyr hynny yn cael eu hychwanegu at rwymedigaethau'r cyflogwr gosod. Byddai'r contractwr yn gyfrifol am dalu cyfraniad rheolaidd yn unol â chytundebau masnachol gyda'r awdurdod gosod (byddai'r Gronfa yn derbyn hyn drwy'r Awdurdod gosod). Bydd y polisi yn cael ei adolygu pan fydd yn hysbys beth yw canlyniad terfynol yr adolygiad.

Deddfwriaeth berthnasol

Allanoli Ail Genhedlaeth ar gyfer staff nad ydynt yn cael eu cyflogi gan Gyflogwr y Cynllun yn contractio'r gwasanaethau i gorff a dderbynnir

Allanoli ail genhedlaeth yw pan fo gwasanaeth yn cael ei allanoli am yr eildro, fel arfer ar ôl i'r contract blaenorol ddod i ben. Ar gyfer Awdurdodau Gwerth Gorau, maent wedi'u rhwymo gan Gyfarwyddyd Trosglwyddiadau Staff (Pensiynau) Awdurdodau Gwerth Gorau 2007 i'r graddau y mae contractau allanol yr ail genhedlaeth yn y cwestiwn. Yn achos y rhan fwyaf o gyrff cyflogi eraill, dylent ystyried Canllawiau'r Fargen Deg a gyhoeddwyd gan y Llywodraeth.

Fel arfer, lle bo gwasanaethau wedi cael eu hallanoli o'r blaen, gweithwyr y contractwr yw'r trosglwyddeion yn hytrach na chyflogwr gwreiddiol y cynllun ac felly byddant yn trosglwyddo o un contractwr i'r llall heb gael eu hailgyflogi gan gyflogwr y cynllun gwreiddiol. Mae hyd yn oed achosion lle gellir trosglwyddo staff o un contractwr i'r llall heb eu bod erioed wedi cael eu cyflogi gan gyflogwr y cynllun allanol sy'n rhan o'r Cytundeb Derbyn. Gall hyn ddigwydd pan fydd corff sy'n cyflogi'n cymryd cyfrifoldebau un arall. Yn yr achos hwn, gelwir y corff contractio yn 'Gyflogwr Cysylltiedig' at ddibenion Rheoliadau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac mae'n ofynnol iddo warantu rhwymedigaethau pensiwn y contractwr. Mae'r rhwymedigaethau hyn yn berthnasol i unrhyw staff y gallai fod yn eu hallanoli am y tro cyntaf ac unrhyw staff a allai fod yn trosglwyddo o un contractwr i'r llall, wedi iddynt gael eu cyflogi o'r blaen gan un o gyflogwyr y cynllun cyn yr allanoli cychwynnol.

Diffinnir "cyflogwr cysylltiedig" fel "unrhyw gyflogwr Cynllun neu gorff contractio arall o'r fath sy'n rhan o'r cytundeb derbyn (ac eithrio awdurdod gweinyddu yn ei rôl fel awdurdod gweinyddu)".

Asesiadau Risg

Cyn cael ei dderbyn i'r Gronfa, mae'n ofynnol i Gorff a Dderbynnir gynnal asesiad o lefel y risg o derfynu'r contract cyn amser, er boddhad yr Awdurdod Gweinyddu. Os nad yw'r asesiad risg a/neu swm y bond er boddhad yr Awdurdod Gweinyddu (fel sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau CPLIL) bydd yn ystyried ac yn penderfynu a oes rhaid i'r corff a dderbynnir rag-gyllido ar gyfer terfynu gyda gofynion cyfraniadau'n cael eu hasesu gan ddefnyddio'r fethodoleg a rhagdybiaethau terfynu risg isel.

Dyma rai agweddau y gall yr Awdurdod Gweinyddu eu hystyried wrth benderfynu a ddylid cymhwyso methodoleg risg isel ai peidio:

- Ansicrwydd ynghylch diogelwch ffynonellau ariannu'r sefydliad e.e. bod y corff yn dibynnu ar ffynonellau incwm gwirfoddol neu elusennol neu nad oes ganddo warant arian allanol / cronfeydd wrth gefn;
- A oes cyfyngiad ar yr amser y disgwylir i'r corff a dderbynnir fod yn rhan o'r Gronfa;
- Oedran cyfartalog y gweithwyr i'w derbyn ac a yw mynediad ar gau i ymunwyr newydd.

Er mwyn diogelu cyflogwyr eraill y Gronfa, lle ystyriwyd ei bod yn annymunol darparu bond, rhaid ceisio gwarant yn unol â Rheoliadau'r CPLIL.

Cyrff a dderbynnir sy'n darparu gwasanaeth

Yn gyffredinol, bydd gan gyrff a dderbynnir sy'n darparu gwasanaeth warantwr o fewn y Gronfa a fydd yn sefyll tu ôl i'r rhwymedigaethau.

Fel yr uchod, mae'n ofynnol i'r Corff a Dderbynnir gynnal asesiad o lefel y risg o ran terfynu'r contract yn gynnar, er boddhad yr Awdurdod Gweinyddu. Byddai'r asesiad hwn fel arfer yn seiliedig ar gyngor ar ffurf "adroddiad asesu risg" a ddarperir gan

actiwari'r Gronfa. Gan mai Cyflogwr y Cynllun yw'r gwarantwr pennaf ar gyfer y derbyniadau hyn i'r Gronfa, rhaid iddo hefyd fod yn fodlon (ynghyd â'r Awdurdod Gweinyddu) ynghylch lefel (os o gwbl) unrhyw ofynion o ran bond. Lle bo cytundebau bond er boddhad yr Awdurdod Gweinyddu, bydd lefel y bond yn cael ei hadolygu'n rheolaidd.

Yn absenoldeb unrhyw gytundeb penodol arall rhwng y partïon, bydd cyfnodau adfer diffygion ar gyfer Cyrff a Dderbynnir yn cael eu gosod yn unol â pholisi cyffredinol y Gronfa fel y nodir yn y DSA.

Bydd unrhyw drefniadau rhannu risg y cytunwyd arnynt rhwng Cyflogwr y Cynllun a'r Corff a Dderbynnir yn cael eu nodi yn y cytundeb masnachol rhwng y ddau barti ac nid y cytundeb derbyn.

Os bydd y Corff a Dderbynnir yn dod i ben, bydd unrhyw rwymedigaethau amddifad yn y Gronfa yn cael eu cynnwys gan y Cyflogwr Cynllun perthnasol.

Mae eithriad i'r polisi uchod yn berthnasol os nad yw'r gwarantwr yn gyflogwr sy'n rhan o'r Gronfa, gan gynnwys os yw'r gwarantwr yn gyflogwr sy'n rhan o Gronfa CPLIL arall. Er mwyn diogelu cyflogwyr eraill yn y Gronfa, gall yr Awdurdod Gweinyddu yn yr achos hwn drin y corff a dderbynnir fel cyn-ariannu ar gyfer terfynu, gyda gofynion cyfrannu'n cael eu hasesu gan ddefnyddio'r fethodoleg risg isel a thybiaethau.

Asesiadau'r Gyfradd Gyfrannu

Oni chytunir fel arall gyda'r Awdurdod Gweinyddu, bydd yr Actiwari'n cynnal asesiad o'r gyfradd gyfrannu ofynnol sy'n daladwy gan y corff a dderbynnir newydd.

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Atodiad F

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Polisi Terfynu, Hyblygrwydd ar gyfer Taliadau Ymadael a Chytundebau Dyledion Gohiriedig

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn nodi polisi'r Gronfa ar y fethodoleg ar gyfer asesu taliadau terfynu pe bai cyflogwr yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa, cynlluniau ad-dalu a Chytundebau Dyledion Gohiriedig. Mae'n ategu polisi cyffredinol y Gronfa fel y'i nodir yn yr FSS.

Bydd y fethodoleg hon yn cael ei hadolygu'n rheolaidd, yng ngoleuni newidiadau yn amodau'r farchnad ac unrhyw adolygiad o bolisi cyllidol neu ariannol gan y Llywodraeth neu Fanc Lloegr.

Asesiad Terfynu o Rwymedigaeth Pensiwn Gweddilliol Cyflogwr a Dull o Gyfrifo Gwarantau Bond / Ariannol

Tybiaethau i'w Mabwysiadu ar gyfer yr Asesiad Terfynu

Pan fydd cyfranogiad cyflogwr yn y Gronfa yn dod i ben ac mae cyflogwr yn dod yn gyflogwr sy'n ymadael, gofynnir i'r Actiwari gynnal asesiad terfynu. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r terfyniad, gallai'r asesiad hwn gynnwys sail asesu fwy gofalus o'r rhwymedigaethau terfynol i'r cyflogwr. Yn nodweddiadol, bydd hyn pan nad oes gan y cyflogwr warantwr yn y Gronfa sydd wedi cytuno i ysgwyddo'r rhwymedigaethau amddifad gan y cyflogwr sy'n ymadael.

Pan allai fod yn briodol defnyddio sail fwy gofalus, bydd tybiaeth y gyfradd ddisgownt a ddefnyddir yn cael ei chyfrifo i fod yn gyson â strategaeth fuddsoddi risg is yn seiliedig ar arenillion gilt o hyd priodol, gan gynnwys gwaredu unrhyw bremiwm risg chwyddiant sy'n cynrychioli pris marchnad cloi i mewn i ddiogelwch chwyddiant. Mae hyn yn amodol ar y ffaith nad yw'r tybiaethau ariannol a ddefnyddir yn ddim llai gofalus na'r tybiaethau prisio cyfatebol wedi'u diweddarau'n briodol yn seiliedig ar gyngor yr actiwari. Mae'r Awdurdod Gweinyddu yn cadw'r disgresiwn i fabwysiadu gwahanol ddull (e.e. un sy'n seiliedig ar ddull bondiau corfforaethol) ar gyfer unrhyw gyflogwr penodol yn ymwneud â maint y risg a bydd y cyflogwr yn cael ei hysbysu'n briodol am hyn.

Yn ogystal â defnyddio cyfradd ddisgownt fwy gofalus, bydd yr Actiwari hefyd yn defnyddio tybiaeth farwoldeb fwy darbodus wrth asesu maint y rhwymedigaethau at ddibenion terfynu. Yn benodol, bydd yr Actiwari yn tybio cyfradd welliant uwch ar gyfer disgwyliad oes yn y dyfodol na'r hyn a ddefnyddir at ddibenion ariannu parhaus. Pan fo'n briodol defnyddio tybiaeth fwy gofalus, bydd yr Actiwari yn tybio y bydd y duedd sy'n cyflymu o ran hirhoedledd yn y blynyddoedd diwethaf yn parhau

yn y tymor hwy. Bydd y dybiaeth, felly, yn ymgorffori lefel o 'welliant' hirhoedledd o flwyddyn i flwyddyn yn y dyfodol yn unol â'r amcanestyniadau CMI yn destun tueddiad gwelliant hirdymor o 1.75% y flwyddyn ar gyfer dynion a menywod.

O dan y sail fwy gofalus, gall yr Actiwari hefyd gynnwys cronfa wrth gefn ar gyfer treuliau gweinyddol y dyfodol o ystyried na fydd unrhyw gyflogwr yn ysgwyddo'r rhwymedigaethau. Bydd lefel y gronfa wrth gefn ar gyfer treuliau a gynhwysir yn dibynnu ar nifer y gweithwyr a hyd y rhwymedigaethau.

Mae'r dull priodol a fabwysiadir yn dibynnu ar nodweddion y corff sy'n ymadael (ac yn benodol pa un a oes cyflogwr arall yn y Gronfa sy'n barod i weithredu fel noddwr ar gyfer unrhyw rwymedigaethau gweddilliol) a'r risg yng nghyd-destun yr effaith bosibl ar gyfraniadau cyflogwyr eraill. Mae hyn oherwydd pan fo rhwymedigaethau wedi'u "hamddifadu" bod yn rhaid i bob cyflogwr wneud iawn am unrhyw ddiffygion (neu wargedau) sy'n codi o ran y rhwymedigaethau hyn drwy eu cyfraddau cyfrannu ym mhob prisiad.

I grynhoi, yn dibynnu ar y math o gyflogwr, sail gyfranogiad a chyfamod, ceir dau gwahanol ddull o ymdrin â rhwymedigaethau gwerth wrth derfynu ac o asesu gofynion bond:-

1. Asesu'r rhwymedigaethau terfynu terfynol gan ddefnyddio tybiaethau sy'n gyson â'r sail brisio ddiweddaraf wedi'i haddasu yn ôl yr angen i adlewyrchu'r rhagolygon adenillion disgwylidig o ran y strategaeth fuddsoddi sy'n cefnogi rhwymedigaethau'r cyflogwr sy'n ymadael. Bydd y tybiaethau hyn yn cael eu hadolygu yn barhaus i ystyried newidiadau i amodau'r farchnad ynghyd ag unrhyw newidiadau strwythurol neu ddeddfwriaethol.
2. Asesu'r rhwymedigaethau terfynol trwy ddefnyddio cyfradd ddisgownt sy'n gysylltiedig â strategaeth fuddsoddi risg is, fel y bydd cyfrifo'r rhwymedigaethau yn seiliedig ar arenillion gilt o hyd priodol i'r rhwymedigaethau. Hefyd, bydd yr Actiwari yn gweithredu'r dybiaeth farwoldeb fwy darbodus fel y disgrifir uchod. Bydd y tybiaethau a fabwysiadir hefyd yn cael eu hadolygu'n barhaus ac yn cael eu diweddarau ar gyfer unrhyw ddatblygiadau yn y farchnad, gan gynnwys unrhyw newidiadau strwythurol neu ddeddfwriaethol fel diwygio RPI.

Fel y nodir uchod, y tu hwnt i'r ddau brif bolisi diofyn mae'r Awdurdod Gweinyddu yn cadw'r disgrisiwn i fabwysiadu gwahanol ddull (e.e. un sy'n seiliedig ar ddull bondiau corfforaethol) ar gyfer unrhyw gyflogwr penodol yn ymwneud â maint y risg a bydd y cyflogwr yn cael ei hysbysu'n briodol am hyn.

Y Dull i'w fabwysiadu ar gyfer pob math o gyflogwr

Byddai'r dull i'w fabwysiadu yn amrywio gan ddibynnu a oes gwarantwr sy'n rhan o'r Gronfa a fyddai'n barod i gymryd cyfrifoldeb am y rhwymedigaethau a'r math o gyfranogiad fel a ganlyn:-

(i) Cyrff a Dderbynnir sy'n Cymryd Rhan yn Rhinwedd Trefniant Contract

Ar gyfer cyflogwyr sy'n cael eu gwarantu gan warantwr (y cyflogwr gwreiddiol neu'r awdurdod gosod fel arfer), polisi diofyn y Gronfa ar yr adeg gorffen yw bod y gwarantwr yn ysgwyddo'r asedau a'r rhwymedigaethau gweddilliol, ac unrhyw warged neu ddiffyg. Mae hyn yn amodol ar gytundeb yr holl bartïon dan sylw (h.y. y Gronfa, y cyflogwr sy'n ymadael a'r gwarantwr), a bydd angen iddynt ystyried unrhyw gytundebau contract ar wahân a roddwyd ar waith rhwng y cyflogwr sy'n ymadael a'r gwarantwr. Mewn rhai achosion, gallai dyled ymadael fod yn daladwy gan gyflogwr cyn i'r asedau a'r rhwymedigaethau gael eu hysgwyddo gan y gwarantwr, bydd hyn yn cael ei ystyried ar sail achosion unigol. Ni fydd unrhyw daliad o gredyd ymadael yn daladwy oni bai y gwneir sylwadau fel y nodir isod.

Os oes unrhyw anghydfod, yna bydd y trefniadau canlynol yn berthnasol:

- Mewn achos o warged, yn unol â'r Rheoliadau diwygio (Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Diwygio) 2020) bydd angen i'r partïon gyflwyno sylwadau i'r Awdurdod Gweinyddu os ydynt o'r farn y dylid talu Credyd Ymadael y tu allan i'r polisi a nodir uchod, neu os ydynt yn anghytuno â phenderfyniad yr Awdurdod Gweinyddu. Bydd y Gronfa yn hysbysu'r partïon o'r wybodaeth sydd ei hangen i wneud y penderfyniad ar gais.
- Os bydd y Gronfa'n penderfynu bod Credyd Ymadael yn daladwy, yna bydd yn talu hyn yn uniongyrchol i'r cyflogwr sy'n ymadael cyn pen 6 mis ar ôl i'r Actiwari gwblhau'r broses derfynu derfynol.
- Mewn achos o ddiffyg, er mwyn cynnal dull gweithredu cyson, bydd y Gronfa yn ceisio adennill hyn gan y cyflogwr sy'n ymadael yn y lle cyntaf, er os nad yw hyn yn bosibl, bydd y diffyg yn cael ei adennill gan y gwarantwr naill ai drwy gasglu cyfraniad pellach neu yn y prisiad nesaf, yn dibynnu ar yr amgylchiadau.

Os gofynnir amdani, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn darparu manylion y wybodaeth a ystyriwyd fel rhan o'r penderfyniad. Darperir hysbysiad penderfynu ochr yn ochr â'r asesiad terfynu gan yr Actiwari. Bydd yr hysbysiad yn cynnwys y wybodaeth a'r camau canlynol o ran y broses:

1. Manylion y cyflogwyr sy'n ymwneud â'r broses (e.e. y cyflogwr sy'n ymadael a'r gwarantwr).
2. Manylion y cytundeb derbyn, contractau masnachol ac unrhyw ddiwygiadau i'r telerau sydd ar gael i'r Awdurdod Gweinyddu ac a ystyriwyd fel rhan o'r broses o wneud penderfyniad. Yr egwyddor sylfaenol fydd, os yw cyflogwr yn gyfrifol am ddiffyg, y bydd yn gymwys ar gyfer unrhyw warged. Mae hyn yn amodol ar y wybodaeth a ddarperir ac unrhyw drefniadau rhannu risg sydd ar waith.
3. Ardystiad terfynu terfynol y credyd ymadael gan yr Actiwari.

4. Penderfyniad yr Awdurdod Gweinyddu yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarparwyd.
5. Manylion y broses apelio os bydd parti'n anghytuno â'r penderfyniad ac yn dymuno cyflwyno sylwadau i'r Awdurdod Gweinyddu.

Mewn rhai achosion, efallai bod y cyflogwr sy'n ymadael yn gyfrifol am ran o'r diffyg gweddilliol neu'r gwaged yn unig, yn unol â'r cytundeb rhannu risg ar wahân. Y sefyllfa ddiofyn yw y byddai unrhyw warged yn cael ei gadw gan y Gronfa er budd y cyflogwr sy'n rhoi staff ar gontract allanol/y gwarantwr oni bai bod y partion perthnasol yn gwneud sylwadau yn unol â'r Rheoliadau fel y nodir uchod. Er mwyn dileu unrhyw amheuaeth, os nad yw'r cyflogwr sy'n ymadael yn gyfrifol am unrhyw gostau o dan gytundeb rhannu risg, yna ni thelir unrhyw gredyd ymadael yn unol â'r Rheoliadau oni bai bod y Gronfa yn ymwybodol o ddarpariaethau'r cytundeb rhannu risg mewn unrhyw sylwadau a wneir ac yn penderfynu y dylid talu credyd ymadael.

Lle bydd y gwarantwr yn ysgwyddo'r asedau a'r rhwymedigaethau gweddilliol, safbwynt yr Actiwari yw y dylid mabwysiadu'r sail brisio barhaus (wedi'i haddasu yn ôl yr angen fel y disgrifir uchod) ar gyfer y cyfrifiadau terfynu. Dyma'r ffordd y byddai'r cytundeb derbyn cychwynnol yn cael ei strwythuro yn nodweddiadol h.y. byddai'r derbyniad fel rheol yn cael ei ariannu yn llawn yn seiliedig ar rwymedigaethau a aseswyd ar y sail brisio.

Os bydd gwarantwr yn gwyro o'r polisi i ysgwyddo cyfrifoldeb am yr asedau gweddilliol, rhwymedigaethau ac unrhyw warged neu ddiffyg, ar gyfer digwyddiadau terfynu yn y dyfodol ni fydd y Gronfa fel rheol yn caniatáu i'r gwarantwr ysgwyddo cyfrifoldeb am unrhyw ddiffygion gweddilliol. Mewn achosion o'r fath, byddent fel rheol yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr sy'n ymadael dalu'r diffyg fel un cyfandaliad.

Os bydd y gwarantwr yn gwrthod ysgwyddo cyfrifoldeb am y rhwymedigaethau, dylid asesu'r rhwymedigaethau gweddilliol ar gyfer pensiynwyr gohiriedig a phensiynwyr ar y sail fwy gofalus. Yn y sefyllfa hon, bydd maint y taliad terfynu hefyd yn dibynnu ar yr hyn a ddigwyddodd i'r aelodau gweithredol ac os gwnaethant i gyd drosglwyddo yn ôl i'r Cyflogwr Cynllun gwreiddiol (neu rywle arall) a chyfuno eu buddion blaenorol. Gan y byddai'r trosglwyddiad fel rheol yn cael ei weithredu ar sail brisio "wedi'i ariannu'n llawn", byddai'r taliad terfynu a fyddai'n ofynnol yn amrywio yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos. Pan fydd hyn yn digwydd, byddai'r cyflogwr sy'n ymadael yn cael ei drin wedyn fel pe na bai ganddo unrhyw warantwr yn unol â'r polisi isod.

(II) Cyflogwyr eraill â gwarantwr yn y gronfa

Bydd y dull ar gyfer y rhain yr un fath ag (i) uchod ac yn dibynnu ar ba un a yw'r gwarantwr yn barod i dderbyn cyfrifoldeb am rwymedigaethau gweddilliol.

(II) Cyflogwyr heb warantwr yn y gronfa

Mae achosion lle byddai'r rhwymedigaethau gweddilliol yn cael eu "hamddifadu" o fewn y Gronfa, er ei bod yn bosibl y byddai bond ar waith. Byddai'r cyfrifiad terfynu ar y sail fwy gofalus fel y nodir uchod, er y gallai'r dulliau amgen fod yn berthnasol yn ôl disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu.

Mae'n rhaid i'r prisiad actwaraidd a'r diwygiad o unrhyw Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau o ran y cyflogwr sy'n ymadael gael eu cyflwyno gan yr Actiwari ar yr adeg y bydd y cyflogwr yn gadael y Gronfa; bydd y polisi bob amser yn destun newid yng ngoleuni amgylchiadau economaidd a deddfwriaeth sy'n newid.

Bydd y polisi ar gyfer cyflogwyr o'r fath fel a ganlyn:

- Mewn achos o warged, mae'r Gronfa yn talu'r credyd ymadael i'r cyflogwr sy'n ymadael ar ôl cwblhau'r broses derfynu (o fewn 6 mis i gwblhau'r terfyniad gan yr Actiwari neu gyfnod hwy o'r fath a allai gael ei gytuno yn yr achos unigol).
- Mewn achos o ddiffyg, byddai'r Gronfa yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr sy'n ymadael dalu'r diffyg terfynu i'r Gronfa fel cyfandaliad arian parod (oni bai fod yr Awdurdod Gweinyddu yn cytuno yn wahanol yn ôl ei ddisgresiwn llwyr) ar ôl cwblhau'r broses derfynu.

Bydd yr egwyddorion ariannu uchod hefyd yn effeithio ar y gofynion bond i gyrff. Pwrpas y bond yw ei fod yn cwmpasu unrhyw rwymedigaethau heb eu hariannu sy'n codi wrth derfynu na ellir eu hawlio o'r corff sy'n gadael.

Y Polisi mewn perthynas â'r hyblygrwydd ar gyfer Taliadau Dyled Ymadael a Chytundebau Dyledion Gohiriedig

Mae polisi'r Gronfa ar gyfer cynlluniau taliadau terfynu fel a ganlyn:

1. Y sefyllfa ddiofyn o ran taliadau ymadael yw eu bod yn cael eu talu'n llawn ar unwaith oni bai bod trefniant rhannu risg ar waith gyda chyflogwr Cynllun â gwarant yn y Gronfa lle nad yw'r cyflogwr sy'n ymadael yn gyfrifol am unrhyw daliad ymadael. Yn achos credyd ymadael, dilynir y broses benderfynu a nodir uchod.
2. Yn ôl disgresiwn yr awdurdod gweinyddu, cytunir ar gynlluniau rhandaliadau dros gyfnod y cytunwyd arno neu Gytundeb Dyledion Gohiriedig dim ond yn amodol ar y polisi mewn perthynas ag unrhyw hyblygrwydd wrth adennill taliadau ymadael.

Fel y nodwyd uchod, y sefyllfa ddiofyn o ran taliadau ymadael yw eu bod yn cael eu talu'n llawn adeg ymadael (wedi'u haddasu ar gyfer llog lle bo'n briodol). Os bydd cyflogwr yn gofyn am i daliad dyled ymadael gael ei adennill dros gyfnod penodol o amser neu ei fod yn dymuno ymrwymo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig gyda'r Gronfa, rhaid iddo wneud cais ysgrifenedig gan gyflwyno'r rhesymau dros gais o'r fath. Bydd unrhyw wyro oddi wrth y sefyllfa hon yn seiliedig ar asesiad yr Awdurdod Gweinyddu o ba un a yw'r ddyled ymadael lawn yn fforddiadwy ac a yw er budd trethdalwyr i fabwysiadu'r naill ddull neu'r llall. Wrth wneud yr asesiad hwn, bydd yr

Awdurdod Gweinyddu yn ystyried cyfamod y cyflogwr a hefyd a oes angen unrhyw sicrwydd ac a yw hwnnw ar gael i gefnogi'r trefniadau.

Bydd unrhyw gostau (gan gynnwys cyngor actiwaraid, cyfreithiol a chyfamod angenrheidiol) sy'n gysylltiedig ag asesu hyn yn cael eu talu gan y cyflogwr a bydd anfoneb yn cael ei hanfon ato gan y Gronfa neu ei chynnwys yn y cynllun cyfraniadau neu'r taliad dyled ymadael (yn dibynnu ar yr amgylchiadau).

Dilynir y polisi a'r prosesau canlynol yn unol â'r egwyddorion a nodir yn y canllawiau statudol dyddiedig 2 Mawrth 2021.

Y Polisi ar gyfer ymestyn Taliadau Ymadael

Bydd y broses ganlynol yn penderfynu a yw cyflogwr yn gymwys i ymestyn ei daliad ymadael dros gyfnod penodol.

1. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn gofyn am wybodaeth ariannol wedi'i diweddarau gan y cyflogwr, gan gynnwys cyfrifon rheoli sy'n dangos dilyniant ariannol disgwylidig y sefydliad ac unrhyw wybodaeth berthnasol arall i'w defnyddio fel rhan o'i adolygiad cyfamod. Os na ddarperir y wybodaeth hon, bydd y polisi diofyn o ran talu ar unwaith yn cael ei fabwysiadu.
2. Ar ôl cael y wybodaeth hon, bydd yr Awdurdod Gweinyddu (ar y cyd ag Actiwari'r Gronfa, ac ymgynghorwyr cyfamod a chyfreithiol lle bo angen) yn adolygu cyfamod y cyflogwr i benderfynu a yw er budd y Gronfa i ganiatáu iddo ymestyn y ddyled ymadael dros gyfnod o amser. Yn dibynnu ar hyd y cyfnod a hefyd maint y ddyled heb ei thalu, gall y Gronfa ofyn am sicrwydd i gefnogi'r cynllun talu cyn ymrwymo i gytundeb i ymestyn y taliadau ymadael dros gyfnod o amser.
3. Gallai hyn gynnwys taliadau nad ydynt yn unffurf e.e. cyfandaliad ymlaen llaw ac yna cyfres o daliadau dros y cyfnod y cytunwyd arno. Bydd y taliadau sy'n ofynnol yn cynnwys lwfans ar gyfer llog yn sgil talu'n hwyr.
4. Gallai'r broses gychwynnol i benderfynu a ddylid ymestyn dyled ymadael dros gyfnod o amser gymryd hyd at 6 mis ar ôl derbyn data felly mae'n bwysig bod cyflogwyr sy'n gofyn am ymestyn taliadau dyled ymadael yn hysbysu'r Gronfa mewn da bryd.
5. Os cytunir y gellir ymestyn taliadau ymadael dros gyfnod o amser yna bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn cysylltu â'r cyflogwr ynghylch y canlynol:
 - a. Y cyfnod ymestyn a gaiff ei fabwysiadu (uchafswm o hyd at 5 mlynedd fel arfer).
 - b. Y taliadau cychwynnol a blynyddol sy'n ddyladwy a sut y bydd y rhain yn newid dros y cyfnod
 - c. Y cyfraddau llog sy'n gymwys a'r costau sy'n gysylltiedig â'r cynllun talu a luniwyd

- d. Lefel y sicrwydd sydd ei hangen i gefnogi'r cynllun talu (os o gwbl) a ffurf y sicrwydd hwnnw e.e. bond, cyfrif escrow ac ati.
 - e. Cyfrifoldebau'r cyflogwr yn ystod y cyfnod ymadael estynedig, gan gynnwys darparu gwybodaeth wedi'i diweddarau a digwyddiadau a fyddai'n sbarduno adolygiad o'r sefyllfa
 - f. Sylwadau'r Actiwari, arbenigwyr cyfamod a chyfreithiol, ac unrhyw arbenigwyr eraill sy'n angenrheidiol
 - g. Y wybodaeth am y cyfamod y bydd ei hangen yn rheolaidd i ganiatáu i'r cynllun talu barhau.
 - h. O dan ba amgylchiadau y gellir adolygu'r cynllun talu neu ofyn am daliad ar unwaith (e.e. lle bu newid sylweddol mewn cyfamod neu amgylchiadau)
6. Ar ôl i'r Awdurdod Gweinyddu ddod i'w benderfyniad, bydd y trefniant yn cael ei gofnodi a bydd unrhyw gytundebau ategol yn cael eu cynnwys.

Cyflogwyr sy'n cymryd rhan heb unrhyw aelodau sy'n cyfrannu

Yn hytrach na thalu'r ddyled ymadael, gall cyflogwr gymryd rhan yn y Gronfa heb unrhyw aelodau sy'n cyfrannu a defnyddio'r "Cytundebau Dyledion Gohiriedig" yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn unig. Byddai hyn ar gais y cyflogwr, yn ysgrifenedig i'r Awdurdod Gweinyddu.

Bydd y broses ganlynol yn penderfynu a fydd y Gronfa a'r cyflogwr yn ymrwmo i drefniant o'r fath:

1. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn gofyn am wybodaeth ariannol wedi'i diweddarau gan y cyflogwr, gan gynnwys cyfrifon rheoli sy'n dangos dilyniant ariannol disgwyledig y sefydliad. Os na ddarperir y wybodaeth hon yna ni fydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ymrwmo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig
2. Ar ôl cael y wybodaeth hon, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried yn gyntaf a fyddai er budd pennaf y Gronfa a chyflogwyr i ymrwmo i drefniant o'r fath gyda'r cyflogwr. Bydd y penderfyniad hwn yn seiliedig ar adolygiad o gyfamod y cyflogwr i benderfynu a yw'r ddyled ymadael y byddai ei hangen pe na bai'r trefniant yn cael ei wneud yn fforddiadwy ar yr adeg honno (yn seiliedig ar gyngor gan yr Actiwari ac ymgynghorydd cyfamod a chyfreithiol lle bo angen).
3. Gallai'r broses gychwynnol o benderfynu a ddylai Cytundeb Dyledion Gohiriedig fod yn berthnasol gymryd hyd at 3 mis ar ôl derbyn y wybodaeth ofynnol felly mae angen i gyflogwr sy'n dymuno gofyn i'r Awdurdod Gweinyddu ymrwmo i drefniant o'r fath wneud y cais cyn y dyddiad ymadael posibl.
4. Os bydd asesiad yr Awdurdod Gweinyddu yn cadarnhau nad yw'r ddyled ymadael bosibl yn fforddiadwy, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn cynnal

trafodaethau gyda'r cyflogwr ynghylch fformat posibl Cytundeb Dyledion Gohiriedig gan ddefnyddio templed cytundeb y Gronfa a fydd yn seiliedig ar yr egwyddorion a nodir yng nghanllaw ar wahân Bwrdd Cynghori'r Cynllun. Fel rhan o hyn, bydd y canlynol yn cael eu hystyried a'u cytuno:

- Pa sicrwydd y gall y cyflogwr ei gynnig tra bo'r cyflogwr yn aros yn y Gronfa. Yn gyffredinol, ni fydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ymrwmo i drefniant o'r fath oni bai ei fod yn hyderus y gall y cyflogwr gefnogi'r trefniant yn barhaus. Gall darparu sicrwydd hefyd arwain at adolygiad o'r cyfnod adfer a threfniadau ariannu eraill.
- A ddylid gwneud taliad arian parod ymlaen llaw i'r Gronfa i ddechrau er mwyn lleihau'r ddyled bosibl.
- Pa gyfradd gyfrannu eilaidd wedi'i diweddaru fyddai ei hangen hyd at y prisiad nesaf.
- Y wybodaeth ariannol y bydd ei hangen yn rheolaidd i ganiatáu i'r cyflogwr aros yn y Gronfa ac unrhyw waith monitro arall y bydd ei angen.
- Cyngor yr Actiwari, arbenigwyr cyfamod a chyfreithiol, ac unrhyw arbenigwyr eraill sy'n angenrheidiol.
- Y cyfrifoldebau a fyddai'n berthnasol i'r cyflogwr tra bydd yn aros yn y Gronfa.
- Pa amodau fyddai'n sbarduno gweithredu cynllun adfer diffyg diwygiedig a diwygiad dilynol i'r cyfraniadau eilaidd (e.e. darparu sicrwydd).
- Yr amgylchiadau a fyddai'n sbarduno amrywiad yn hyd y Cytundeb Dyledion Gohiriedig (os yw'n briodol), gan gynnwys terfynu'r trefniant e.e. lle mae'r gallu i dalu cyfraniadau wedi gwanhau'n sylweddol neu'n debygol o wanhau yn ystod y 12 mis nesaf. Os bydd cytundeb yn darfnod gallai taliad (neu gredyd) ymadael fod yn daladwy. Gall sbardunau posibl gynnwys dileu unrhyw sicrwydd neu newid sylweddol mewn cyfamod a asesir fel rhan o'r gwaith monitro rheolaidd.
- O dan ba amgylchiadau y gall y cyflogwr amrywio'r trefniant e.e. taliad arian parod pellach neu newid y sicrwydd sy'n sail i'r cytundeb.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu wedyn yn gwneud penderfyniad terfynol ynghylch a yw er budd pennaf y Gronfa i ymrwmo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig gyda'r cyflogwr a chadarnhau'r telerau sy'n ofynnol.

5. Os bydd cyflogwyr yn llwyddo i ymrwmo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig, bydd gofynion cyfrannu yn parhau i gael eu hadolygu fel rhan o bob prisiad actiwaraid neu yn unol â'r Cytundeb Dyledion Gohiriedig yn y cyfamser os bydd unrhyw un o'r sbardunau y cytunwyd arnynt yn cael eu bodloni.

6. Y cyflogwr fydd yn talu'r costau sy'n gysylltiedig â'r cyngor a geisir a drafftio'r Cytundeb Dyledion Gohiriedig a bydd anfoneb yn cael ei hanfon at y cyflogwr gan y Gronfa neu ei chynnwys yn y cynllun cyfraniadau (yn dibynnu ar yr amgylchiadau).

Strategaeth fuddsoddi dybiannol sy'n gysylltiedig â therfynu

Mewn amgylchiadau penodol, ar gyfer cyflogwyr bach, caeedig sy'n agos at adael, ac yn ôl disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu, gall y Gronfa ganiatáu strategaeth fuddsoddi dybiannol sy'n gysylltiedig â stociau gilt wrth indecs sy'n cyfateb i hyd rhwymedigaethau'r cyflogwr.

Ar hyn o bryd nod y strategaeth hon yw galluogi cyflogwyr i gael llwybr wedi'i reoli ar gyfer gadael a chloi i mewn i'r lefelau cyllido ffafriol presennol.

Ar hyn o bryd mae'r Gronfa yn datblygu polisi mewn perthynas â'r achosion hyn ac mae rhai amodau yn debygol o fod yn berthnasol, megis:

- Bydd angen i gyflogwyr gael sefyllfa gyllido sy'n agos at neu'n fwy na 100% ar y sail derfynu ar y dyddiad y mae'r strategaeth dybiannol yn dechrau
- Bydd y strategaeth dybiannol yn parhau mewn grym tan brisiad 2028
- Bydd y cyfraniadau parhaus yn cael eu hasesu ar y sail derfynu.

Bydd y polisi sy'n cwmpasu'r strategaeth fuddsoddi dybiannol yn cael ei gyhoeddi'n llawn pan fydd ar gael ac yn cael ei gynnwys yn Natganiadau Strategaeth Gyllido'r dyfodol.

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Atodiad G

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Adolygu Cyfraniadau Cyflogwyr rhwng Prisiadau

Mae'r Awdurdod Gweinyddu yn gallu adolygu cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau. Mae gan yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr yr hyblygrwydd canlynol:

1. Caiff yr Awdurdod Gweinyddu adolygu cyfraniadau cyflogwr lle bu newid sylweddol i rwymedigaethau cyflogwr.
2. Caiff yr Awdurdod Gweinyddu adolygu cyfraniadau cyflogwr lle bu newid sylweddol yng nghyfamod y cyflogwr.
3. Caiff cyflogwr ofyn am adolygiad o gyfraniadau gan yr Awdurdod Gweinyddu os yw o'r farn bod naill ai pwynt 1 neu bwynt 2 yn berthnasol iddo. Byddai'n ofynnol i'r cyflogwr dalu costau unrhyw adolygiad ar ôl cwblhau'r cyfraniadau a chaniateir iddo wneud dau gais yn unig rhwng dyddiadau prasio actiwaraid (ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol ac yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn unig).

Mae'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol wedi cadarnhau ei barn fel y'i nodir yn natganiad Bwrdd Cynghori'r Cynllun ar wargedion mis Rhagfyr 2023 nad yw awdurdodau lleol a chyflogwyr eraill â gefnogir gan dreth, ar y cyfan, yn destun newid cyfamod gan fod ganddynt rwymedigaeth statudol i dalu cyfraniadau cyflogwr i'r gronfa y maent yn cymryd rhan ynddi. Nid yw newidiadau mewn gwerthoedd cyllido oherwydd symudiadau'r farchnad ynddynt eu hunain fel arfer yn ddigon i ysgogi adolygiad.

Pan fo'r sefyllfa ariannu ar gyfer cyflogwr yn newid yn sylweddol oherwydd newid mewn asedau (a newidiadau mewn tybiaethau actiwaraid) yn unig, nid yw'r Rheoliadau'n caniatáu i gyfraniadau cyflogwyr gael eu hadolygu y tu allan i brisiad llawn, er byddai newidiadau mewn asedau yn cael eu hystyried wrth bwysu a mesur a all cyflogwr gefnogi ei rwymedigaethau i'r Gronfa ar ôl newid sylweddol i'r cyfamod (gweler 2 uchod).

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ymgynghori â'r cyflogwr cyn cynnal adolygiad o'i gyfraniadau, gan gynnwys nodi'r rheswm dros sbarduno'r adolygiad.

Er mwyn dileu unrhyw amheuaeth, gall unrhyw adolygiad o gyfraniadau arwain at ddim newid a pharhad cyfraniadau yn unol â'r asesiad prasio actiwaraid diweddaraf. Yn nhrefn arferol pethau, ni fyddai adolygiad o gyfraddau yn cael ei gynnal yn agos at y dyddiad prasio actiwaraid nesaf, oni bai mewn amgylchiadau eithriadol. Er enghraifft:

- Ni fyddai adolygiad o gyfraniadau oherwydd newid yn y proffil aelodaeth yn cael ei gynnal yn ystod y 6 mis cyn Tystysgrif Cyfraddau ac

Addasiadau y prisiad.

- Fodd bynnag, lle bu newid perthnasol mewn cyfamod, bydd adolygiad yn cael ei ystyried ar sail achosion unigol a fydd yn penderfynu a ddylai ddigwydd a phryd y byddai unrhyw newid i gyfraniadau yn cael ei roi ar waith.

Sefyllfaoedd lle gellir adolygu cyfraniadau

Gellir adolygu cyfraniadau os daw'r Awdurdod Gweinyddu yn ymwybodol o unrhyw un o'r senarios canlynol. Hysbysir cyflogwyr os yw hyn yn berthnasol.

Rhoddir ystyriaeth hefyd i'r effaith y gallai unrhyw newidiadau o ran cyflogwr ei chael ar y cyflogwyr eraill ac ar y Gronfa gyfan, wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen ag adolygiad o gyfraniadau.

- **Newidiadau sylweddol yn rhwymedigaethau'r cyflogwr**

Mae hyn yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r senarios canlynol:

1. Newidiadau sylweddol i aelodaeth y cyflogwr a fydd yn cael effaith berthnasol ar ei rwymedigaethau, megis:
 - a. Ad-drefnu cyflogwr
 - b. Rhoi nifer sylweddol o staff ar gontract allanol neu eu trosglwyddo i gyflogwr arall (nid o reidrwydd o fewn y Gronfa)
 - c. Trosglwyddo swmp i mewn neu allan o'r cyflogwr
 - d. Newidiadau arwyddocaol eraill i'r aelodaeth, er enghraifft oherwydd dileu swyddi, dyfarniadau cyflog sylweddol, ymddeoliadau oherwydd salwch (i gyflogwyr nad ydynt wedi'u cynnwys yn y trefniant caeth) neu nifer fawr o achosion o dynnu'n ôl
 - e. Pan fo cyfanswm symudiadau'r aelodau yn byrhau'n sylweddol yr amser y disgwylir para'n rhan o'r Gronfa.
2. Dau neu fwy o gyflogwyr yn uno gan gynnwys trosglwyddo gwasanaethau a chyflenwi gwasanaethau'n fewnol
3. Gwahanu cyflogwr yn ddau neu fwy o gyflogwyr unigol

O ran asesu'r sbardunau o dan 1 uchod, dim ond os disgwylir i'r newid mewn rhwymedigaethau fod yn fwy na 5% o gyfanswm y rhwymedigaethau y bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried adolygiad. Mewn rhai achosion gallai hyn olygu bod newid hefyd yng nghyfamod y cyflogwr.

Ni fydd unrhyw adolygiad o'r gyfradd ond yn ystyried effaith y newid mewn rhwymedigaethau (gan gynnwys, os yw'n berthnasol, unrhyw danariannu mewn perthynas â chostau straen pensiwn) o ran cyfradd gyfrannu Gynradd ac Eilaidd.

- **Newidiadau sylweddol yng nghyfamod y cyflogwr**

Mae hyn yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r senarios canlynol:

1. Darparu, neu ddileu, neu amhariad ar, sicrwydd, bond, gwarant neu ryw fath arall o indemniad gan gyflogwr yn erbyn ei rwymedigaethau yn y Gronfa. Er mwyn dileu unrhyw amheuaeth, mae hyn yn cynnwys darparu sicrwydd i unrhyw drefniant pensiwn arall neu gredydwr (e.e. banciau) a allai amharu ar y sicrwydd a ddarperir i'r Gronfa.
2. Newid perthnasol yng nghryfder ariannol uniongyrchol neu ragolygon ariannol tymor hwy cyflogwr (dylai tystiolaeth fod ar gael i gyfiawnhau hyn) gan gynnwys pan fydd cyflogwr yn peidio â gweithredu neu'n mynd yn fethdalwr.
3. Os bydd cyflogwr yn arddangos ymddygiad sy'n awgrymu newid yn ei allu a/neu ei barodrwydd i dalu cyfraniadau i'r Gronfa.

Mewn rhai achosion, bydd newid yn y rhwymedigaethau hefyd yn arwain at newid yng ngallu cyflogwr i gyflawni ei rwymedigaethau.

Yn y rhan fwyaf o achosion bydd y diweddariadau rheolaidd i'r cyfamod, y gofynnir amdanynt gan yr Awdurdod Gweinyddu, yn nodi rhai o'r newidiadau hyn. Serch hynny, mewn rhai amgylchiadau, bydd yn ofynnol i gyflogwyr hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu o unrhyw newidiadau o bwys. Pan fo hyn yn berthnasol, bydd cyflogwyr yn cael eu hysbysu ar wahân, a bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn nodi'r gofynion (mae enghraifft o'r fframwaith digwyddiadau hysbysadwy yn Atodiad I).

Gofynnir am wybodaeth ychwanegol gan y cyflogwr er mwyn penderfynu a oes angen adolygiad o gyfraniadau. Gallai hyn gynnwys cyfrifon blyneddol, cyllidebau, rhagolygon ac unrhyw fanylion penodol am gynlluniau ad-drefnu. Fel rhan o hyn, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn derbyn cyngor gan Actiwari'r Gronfa, ymgynghorydd cyfamod a chyfreithiol ac unrhyw ymgynghorydd arbenigol arall.

Lle bo adolygiad cyfraniadau yn cael ei sbarduno gan newid sylweddol mewn cyfamod cyflogwr, byddai unrhyw adolygiad o'r gyfradd gyfrannu yn cynnwys ystyried y sefyllfa ariannu wedi'i diweddaru (ar sail barhaus ac ar y sail derfynu) ac fel arfer byddai'n caniatáu ar gyfer newidiadau mewn gwerthoedd asedau wrth ystyried a all y cyflogwr gyflawni ei rwymedigaethau ar sail barhaus ac ar y sail derfynu (os yw'n berthnasol). Wedyn gallai hyn arwain at y camau gweithredu canlynol:

- Bod y cyfraniadau yn newid neu'n aros yr un fath yn dibynnu ar y casgliad a/neu;
- Sicrwydd i wella'r cyfamod i'r Gronfa.

Yn achos cyflogwr a allai adael y Gronfa, ceir darpariaeth statudol i gyfraddau gael eu diwygio rhwng prisiadau, ond mae'n annhebygol y bydd y grym hwn yn cael ei arfer ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol.

Proses a chanlyniadau posibl Adolygiad o Gyfraniadau

Pan fydd un o'r digwyddiadau a nodir yn digwydd, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn cynnal trafodaeth gyda'r cyflogwr i egluro manylion y digwyddiad, a bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn hysbysu'r cyflogwr o'r bwriad i adolygu cyfraniadau os bernir bod hynny'n angenrheidiol. Yn y pen draw, yr Awdurdod Gweinyddu sy'n penderfynu adolygu cyfraniadau o ganlyniad i'r digwyddiadau uchod ar ôl, os oes angen, cael cyngor gan ei Actiwari, ymgynghorydd arbenigol cyfamod neu gyngor cyfreithiol.

Bydd hyn hefyd yn berthnasol pan fo'r cyflogwr yn gofyn am adolygiad o'r cyfraniadau, a bydd yn ofynnol i'r cyflogwr gytuno i dalu unrhyw gostau proffesiynol a gweinyddol sy'n gysylltiedig â'r adolygiad. Bydd yn ofynnol i'r cyflogwr amlinellu'r rhesymeg a'r achos dros yr adolygiad drwy gyfnewid gwybodaeth yn addas cyn i'r Awdurdod Gweinyddu ei ystyried.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried a yw'n briodol defnyddio data aelodaeth wedi'i ddiweddarau yn yr adolygiad (e.e. lle disgwylir i'r newid mewn data gael effaith berthnasol ar rwymedigaethau'r cyflogwr yn y Gronfa) ac a oes angen unrhyw wybodaeth ategol gan y cyflogwr.

Yn ogystal ag ailedrych ar gynllun cyllido'r cyflogwr, fel rhan o'r adolygiad mae'n bosibl y bydd rhannau eraill o'r strategaeth gyllido hefyd yn cael eu hadolygu lle mae cyfamod y cyflogwr wedi newid, er enghraifft bydd y Gronfa yn ystyried:

- A ddylid addasu'r gyfradd gyfrannu Gynradd i ganiatáu ar gyfer unrhyw newid proffil
- A ddylid addasu'r gyfradd gyfrannu Eilaidd, gan gynnwys a yw hyd y cyfnod adfer a fabwysiadwyd yn y prisiad blaenorol yn parhau i fod yn briodol. Y cyfnod adfer sydd ar ôl ers y prisiad diwethaf fyddai'r cyfnod hwyaf a fabwysiadwyd (ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol y mae modd eu cyfiawnhau ac yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn unig ar sail cyngor yr Actiwari).

Gallai'r adolygiad o gyfraniadau gymryd hyd at 3 mis o'r dyddiad cadarnhau i'r cyflogwr bod yr adolygiad yn cael ei gynnal, er mwyn casglu'r data angenrheidiol.

Bydd unrhyw newid i gyfraniadau cyflogwr yn cael ei weithredu ar ddyddiad y cytunwyd arno rhwng y cyflogwr a'r Gronfa. Bydd yr Atodlen i'r Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn y prisiad diwethaf yn cael ei diweddarau ar gyfer unrhyw newidiadau i'r cyfraniadau. Fel rhan o'r broses, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried a yw'n briodol ymgynghori ag unrhyw gyflogwyr eraill yn y Gronfa cyn gweithredu'r cyfraniadau diwygiedig. Mae amgylchiadau lle y gallai'r Awdurdod Gweinyddu ystyried ei bod yn briodol gwneud hynny yn cynnwys pan fo cyflogwr arall yn gweithredu fel gwarantwr yn y Gronfa; yna ymgynghorir â'r gwarantwr fel rhan o'r broses adolygu cyfraniadau.

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Atodiad H

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Polisi Asesu a Monitro'r Cyfamod

Mae cyfamod cyflogwr yn sylfaen i'w rwymedigaeth gyfreithiol a'i allu i gyflawni ei gyfrifoldebau ariannol yn awr ac yn y dyfodol. Mae cryfder y cyfamod yn dibynnu ar gadernid y cytundebau cyfreithiol sydd ar waith a'r tebygolrwydd y gall y cyflogwr eu bodloni. Mae'r cyfamod i bob pwrpas yn cefnogi'r Gronfa yn wyneb risgiau megis tanariannu, hirhoedledd, buddsoddiad a grymoedd y farchnad.

Mae asesiad o gyfamod cyflogwr yn canolbwyntio ar bennu'r canlynol:

- Y math o gorff a'i darddiadau
- Natur cytundebau cyfreithiol a'r gallu i'w gorfodi
- Pa un a oes bond ar waith a lefel y bond
- Pa un a ddylid gorfodi cynllun adfer cyflymach
- Pa un a oes opsiwn i alw asedau wrth gefn i mewn
- A oes angen monitro cyllid parhaus a therfynu cyn y prisiad actwaraidd nesaf?

Gall cryfder cyfamod cyflogwr fod yn destun amrywiad sylweddol dros gyfnodau cymharol fyr ac, fel y cyfryw, mae monitro ac asesu rheolaidd yn hanfodol.

Meini Prawf Risg

Gallai'r meini prawf asesu y dylid adolygu cyflogwr ar eu sail gynnwys:

- Natur a rhagolygon diwydiant y cyflogwr
- Sefyllfa gystadleuol a maint cymharol y cyflogwr
- Gallu a hanes rheoli
- Polisi ariannol y cyflogwr
- Proffidioldeb, llif arian parod a hyblygrwydd ariannol
- Statws credyd y cyflogwr
- Sefyllfa'r economi yn ei chyfanrwydd

Ni fydd pob un o'r uchod yn berthnasol i asesu risg cyflogwr o fewn y Gronfa; yn hytrach, byddai dull cymesur o ystyried y meini prawf uchod yn cael ei fabwysiadu, gan ystyried y canlynol ymhellach:

- Maint rhwymedigaethau i'r cynllun pensiwn o'u cymharu â maint llif arian parod gweithredu'r cyflogwr
- Y flaenoriaeth gymharol a roddir i'r cynllun pensiwn o'i gymharu â chyllid corfforaethol
- Amcangyfrif o'r swm a allai fod ar gael i'r cynllun yn sgil ansolfedd y cyflogwr yn ogystal â'r tebygolrwydd y bydd hynny'n digwydd

Asesu Cyfamod Cyflogwr

Bydd cyfamod y cyflogwr yn cael ei asesu'n wrthrychol a bydd ei allu i fodloni ei rhwymedigaethau yn cael ei ystyried yng nghyd-destun amlygiad y Gronfa i risg ac anwadlwydd yn seiliedig ar wybodaeth sydd ar gael yn gyhoeddus a/neu wybodaeth a ddarperir gan y cyflogwr. Mae monitro cryfder cyfamod ynghyd â'r sefyllfa ariannu (gan gynnwys ar y sail derfynu) yn galluogi'r Gronfa i ragweld ac achub y blaen ar broblemau ariannu cyflogwyr ac felly mabwysiadu dull rhagweithiol. Er mwyn monitro cryfder cyfamod cyflogwr yn wrthrychol, gyfochr â'r risg a berir i'r Gronfa, bydd nifer o fetrigau ariannol sylfaenol yn cael eu hadolygu i ddatblygu trosolwg o sefydlogrwydd y cyflogwr a bydd sgôr yn cael ei chyflwyno trwy ddefnyddio strwythur sgorio Coch/Oren/Gwyrdd.

I fonitro cyfamod cyflogwr yn gywir, bydd angen gwneud gwaith ymchwil i gefndiroedd cyflogwyr a, hefyd, cysylltu â'r cyflogwyr hynny i gasglu cymaint o wybodaeth â phosibl. Bydd pwyslais yn cael ei roi ar fonitro'n rheolaidd gyflogwyr â dull rhagweithiol o liniaru risg yn hytrach nag ymatebol.

Bydd asesiad y cyfamod yn cael ei gyfuno â'r sefyllfa ariannol i gyfrifo sgôr risg gyffredinol. Bydd camau yn cael eu cymryd os bydd y metrigau hyn yn cyd-fynd a sbardunau penodol yn seiliedig ar lefel ariannu, statws cyfamod a'r sgôr risg gyffredinol.

Amllder Monitro

Bydd sefyllfa ariannol a chyfradd gyfrannu pob cyflogwr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa yn cael eu hadolygu fel mater o drefn gyda phob prisiad actwaraidd bob tair blynedd. Fodd bynnag, mae'n bwysig bod cryfder ariannol cymharol cyflogwyr yn cael ei adolygu yn rheolaidd i ganiatáu asesiad trylwyr o'r metrigau ariannol. Bydd y sefyllfa ariannol yn cael ei monitro (gan gynnwys ar y sail derfynu) gan swyddogion yn seiliedig ar gyngor a ddarperir gan Actiwari'r Gronfa.

Rheoli Risg Cyfamod

Pwyslais dull rheoli risg y Gronfa yw nodi a thrin y risgiau. Bydd yn broses barhaus sy'n esblygu sy'n rhedeg trwy strategaeth gyfan y Gronfa. Bydd dulliau a fydd yn cael eu harchwilio gyda chyflogwyr penodol, yn ôl yr angen, yn cynnwys ond heb eu cyfyngu i'r canlynol:

1. Gwarant Rhiant a/neu Fond Indemnio
2. Trosglwyddiad i sail actwaraidd a strategaeth fuddsoddi fwy darbodus (e.e. y sail derfynu)
3. Targed ariannu uwch, cyfnodau adfer byrrach a chyfraniadau arian parod uwch
4. Strategaethau ymadawiad a reolir
5. Asedau wrth gefn a/neu sicrwydd arall fel cyfrifon escrow.

[Dychwelyd](#)
[i'r](#)
[Cynnwys](#)

Atodiad I

[Dychwelyd i'r
Cynnwys](#)

Fframwaith Digwyddiadau Hysbysadwy

Yn y rhan fwyaf o achosion bydd diweddariadau i'r cyfamod yn nodi rhai o'r newidiadau allweddol yn achos cyflogwyr. Serch hynny, mae'n ofynnol i gyflogwyr hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu o unrhyw newidiadau o bwys. Mae hyn yn unol â'r canllaw gyhoeddodd Bwrdd Cyngori'r Cynllun yn 2021 ([Canllaw ar gyfer Awdurdodau Gweinyddu](#)) lle argymhellir y dylai Awdurdodau Gweinyddu gynnwys proses digwyddiadau hysbysadwy yn eu polisiau.

Ystyrir ei bod er budd pennaf y cyflogwr i hysbysu'r Gronfa o unrhyw ddigwyddiadau hysbysadwy. Bydd hyn yn galluogi'r Gronfa i weithio gyda'r cyflogwr i ddod o hyd i ateb effeithiol, yn enwedig mewn cyfnodau o newid neu drallod ariannol, ac i gadw buddiannau'r cyflogwr, y Gronfa, yr aelodau a'r gwarantwr (os oes un) mewn cof. Mae ymgysylltu cynnar bob amser yn fwy effeithiol ac effeithlon i bob parti na chmau ôl-weithredol.

Trwy beidio â hysbysu'r Gronfa o ddigwyddiad hysbysadwy, gellir ystyried hyn yn weithred fwriadol i guddio'r wybodaeth neu rwystro'r Gronfa rhag cymryd camau. Os daw'r Gronfa yn ymwybodol o ddigwyddiad nad yw wedi'i gyfathrebu'n agored fel rhan o'r polisi hwn, mae'n cadw'r hawl i weithredu un neu fwy o'r camau a nodir isod heb ganiatâd y cyflogwr.

Yn achos cyflogwyr gwarantedig, mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r cyflogwr a'r gwarantwr.

Digwyddiad hysbysadwy yw unrhyw ddigwyddiad neu amgylchiad a allai, ym marn y Gronfa, effeithio'n sylweddol ar un neu ragor o'r canlynol:

- sail y cyflogwr dros barhau i gymryd rhan yn y Gronfa
- gallu'r cyflogwr i dalu ei gyfraniadau parhaus i'r Gronfa*
- gallu'r cyflogwr i dalu ei ddyled derfynu i'r Gronfa mewn achos o roi'r gorau i fod yn rhan o'r Gronfa*

* Byddai'r amodau hyn hefyd yn berthnasol lle bo cyflogwr a'r Gronfa wedi ymrwymo i Gytundeb Dyled Ohiriedig sy'n caniatáu cyfranogiad parhaus fel Cyflogwr Gohiriedig heb unrhyw aelodau sy'n cyfrannu.

Mae'r polisi hwn yn pennu rhestr o ddigwyddiadau nodweddiadol y mae'n rhaid, os ydynt yn berthnasol, roi gwybod amdanynt i'r Gronfa o fewn cyfnod rhesymol. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr a gall newid o bryd i'w gilydd. Byddai'r Gronfa yn ystyried bod 10 diwrnod gwaith yn rhesymol yn y rhan fwyaf o achosion. Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen rhoi gwybod cyn y digwyddiad a cheir manylion am hyn yn yr

adrannau perthnasol isod. Bydd y Gronfa yn sicrhau bod yr holl wybodaeth yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Digwyddiadau y mae'n rhaid rhoi gwybod amdanynt i'r Gronfa

Mae'r Gronfa o'r farn byddai unrhyw newid a fyddai'n niweidiol i allu'r cyflogwr i gyllido ei rwymedigaethau pensiwn neu hyfywedd parhaus y cyflogwr yn 'sylweddol' ac yn 'arwyddocaol'.

Ymhlith y digwyddiadau nodweddiadol y mae'n rhaid rhoi gwybod amdanynt i'r Gronfa y mae'r canlynol:

1) Newidiadau sylweddol yn aelodaeth / rhwymedigaethau'r cyflogwr

Mae hyn yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r senarios canlynol, lle bo'n briodol:

- a. Ailstrwythuro ar ran y cyflogwr sy'n golygu newidiadau sylweddol i staffio
- b. Rhoi nifer sylweddol o staff ar gontract allanol neu eu trosglwyddo i gyflogwr arall (nid o reidrwydd o fewn y Gronfa)*
- c. Swmpdrosglwyddo staff i'r cyflogwr, neu allan o'r cyflogwr i gynllun pensiwn arall*
- d. Newidiadau sylweddol eraill i'r aelodaeth, er enghraifft oherwydd dileu swyddi, dyfarniadau cyflog sylweddol, ymddeoliadau oherwydd salwch neu nifer fawr o achosion o dynnu'n ôl*
- e. Penderfyniad a fydd yn cyfyngu ar aelodaeth weithredol y cyflogwr yn y dyfodol*
- f. Dau neu fwy o gyflogwyr yn uno gan gynnwys trosglwyddo gwasanaethau a chyflenwi gwasanaethau'n fewnol*
- g. Gwahanu cyflogwr yn ddau neu fwy o gyflogwyr unigol*
- h. Pryderon am weithgarwch twyllodrus a allai gynnwys agweddau ar bensiynau

*Yn yr enghreifftiau hyn, mae'n ofynnol i'r Gronfa gael gwybod ymlaen llaw am ddigwyddiadau o leiaf 14 diwrnod cyn dechrau'r ymgynghoriad â staff ynghylch newidiadau arfaethedig i bensiynau aelodau. Bydd y Gronfa yn sicrhau bod yr holl wybodaeth yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

2) Newidiadau sylweddol i gyfamod y cyflogwr

- i. Newidiadau sylweddol yn niogelwch / cryfder ariannol cyflogwr

Newid perthnasol yng nghryfder ariannol uniongyrchol cyflogwr neu ragolygon ariannol tymor hwy. Mae hyn yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r senarios canlynol (lle bo'n briodol):

- a. Rhagolygon cyflogwr yn dangos llai o fforddiadwyedd o ran cyfraniadau.
 - b. Gostyngiad sylweddol mewn cyllid (e.e. gostyngiad mewn grantiau, cyllid llywodraeth ganolog neu ffrwd incwm arall)
 - c. Darparu diogelwch i unrhyw barti arall gan gynnwys benthycwyr a threfniadau pensiwn amgen
 - d. Amharu ar ddiogelwch, bond neu warant gan gyflogwr i'r Gronfa yn erbyn ei rwymedigaethau
 - e. Gwerthu neu drosglwyddo asedau sylweddol, lle mae'r gwerth llyfr net neu'r gwerth gwerthu yn fwy na 10% o asedau net y cyflogwr
 - f. Cynnydd o bwys mewn cymryd dyled ychwanegol er mwyn ariannu gweithrediadau)
 - g. Diffyg dalu ar ran y cyflogwr
 - h. Mae achos wedi bod o dorri'r cyfamod bancio (neu gyfamod arall) neu mae'r cyflogwr wedi cytuno ar ildiad gyda'r benthyciwr
 - i. Swyddogion y cyflogwr yn ceisio cyngor cyfreithiol yng nghyd-destun parhau i fasnachu a/neu fasnachu anghyfreithlon posibl
 - j. Cyflogwr yn mynd yn fethdalwr
- ii. Newid yn amgylchiadau'r cyflogwr

Mae hyn yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r senarios canlynol, lle bo'n briodol:

- a. Y cyflogwr yn uno â sefydliad arall
- b. Y cyflogwr yn cymryd sefydliad arall drosodd neu'n ildio rheolaeth
- c. Cyflogwr yn dechrau dirwyn ei waith i ben neu'n rhoi'r gorau i fasnachu
- d. Newid perthnasol ym model busnes cyflogwr
- e. Newid yn statws cyfreithiol y cyflogwr (yn cynnwys materion a allai newid cymhwysedd fel un o gyflogwyr y cynllun o dan Reoliadau'r CPLIL)
- f. Y cyflogwr yn dod yn ymwybodol o dwyll a amheuir / twyll gwirioneddol neu afreoleidd-dra ariannol
- g. Y cyflogwr yn dod yn ymwybodol o gamau cyfreithiol neu gamau llys

yn ei erbyn

- h. Mae uwch-bersonél wedi cael ei atal neu wedi cael euogfarn
- i. Ymchwiliad rheoleiddiol a/neu sancsiwn gan reoleiddwyr eraill
- j. Colli achrediad gan gorff proffesiynol, statudol neu reoleiddiol

Yn yr enghreifftiau uchod, mae'n ofynnol i'r Gronfa gael gwybod ymlaen llaw am y digwyddiadau hyn (e.e. ar adeg gwneud penderfyniad mewn egwyddor yn hytrach nag ar ôl y digwyddiad). Bydd y Gronfa yn sicrhau bod yr holl wybodaeth yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Pa wybodaeth ddylid ei rhoi i'r Gronfa?

Bydd y wybodaeth sydd ei hangen yn amrywio yn dibynnu ar y sefyllfa sydd wedi codi. Y cam cyntaf fydd e-bostio neu alw'r Gronfa i'w hysbysu o'r digwyddiad.

Pa gamau fydd y gronfa yn eu cymryd ar ôl cael ei hysbysu?

Pan fydd un o'r digwyddiadau a nodir yn digwydd, bydd y Gronfa yn cynnal trafodaeth gyda'r cyflogwr i egluro manylion y digwyddiad. Os oes angen, cymerir cyngor gan Actiwari'r Gronfa, gan ymgynghorydd cyfreithiol neu ymgynghorydd cyfamedigol. Yn dibynnu ar ganlyniad adolygiad y Gronfa o'r sefyllfa, mae'r camau posibl y gallir eu cymryd fel a ganlyn:

- a. Dim angen cymryd camau pellach
- b. Cais mwy manwl am ragor o wybodaeth a monitro parhaus
- c. Bydd y Gronfa yn adolygu'r dogfennau ac yn ymateb i'r camau nesaf
- d. Adolygiad o gyfraniadau'r cyflogwyr
- e. Adolygiad o'r cyfnod adfer a ddefnyddir i gyfrifo cyfraniadau eilaidd
- f. Adolygiad o strategaeth fuddsoddi'r cyflogwr
- g. Adolygiad o'r sefyllfa derfynu a thrafodaethau gyda'r cyflogwr ynghylch sut y gallir mynd i'r afael â hyn
- h. Adolygiad o unrhyw gytundebau dyledion gohiriedig os ydynt yn berthnasol

Rhoddir gwybod i gyflogwyr am yr holl gamau drwy gydol y broses.

[Dychwelyd i'r
Cynnwys](#)

Atodiad J

Trefniadau Yswiriant Salwch

[Dychwelyd](#)
[i'r](#)
[Cynnwys](#)

Trosolwg ar y trefniant

Gall ymddeoliadau oherwydd salwch fod yn ddrud i gyflogwyr, yn enwedig cyflogwyr bach lle gall un neu ddau o ymddeoliadau oherwydd salwch costus fynd â nhw ymhell y tu hwnt i'r "cyfartaledd" a awgrymir gan dybiaethau'r prisiad.

Ar gyfer rhai cyflogwyr yn y Gronfa (yn dilyn trafodaethau ag Actiwari'r Gronfa ac ar ôl ystyried y trefniadau yswiriant amgen posibl), cafodd trefniant yswiriant caeth ei wneud gan yr Awdurdod Gweinyddu i dalu costau ymddeol oherwydd salwch. Mae ond yn berthnasol i ymddeoliadau oherwydd salwch lle telir pensiwn yn gynnwys ac i'r costau buddion cysylltiedig.

Mae'r trefniant caeth yn gweithio fel a ganlyn:

- Telir "premiymau" gan y cyflogwyr cymwys i mewn i'r trefniant caeth sy'n cael ei olrhain ar wahân gan Actiwari'r Gronfa yn y cyfrifiadau prisio. Caiff y premiymau eu cynnwys yng nghyfradd gynradd y cyflogwr. Y premiwm ar gyfer 2026/29 yw 0.5% o'r cyflog fesul blwyddyn.
- Yna defnyddir y trefniant caeth i dalu costau straen (uwchlaw y premiwm a dalwyd) sy'n deillio o ymddeoliadau oherwydd salwch mewn perthynas ag aelodau gweithredol, h.y. nid oes unrhyw effaith gychwynnol ar sefyllfa diffyg y cyflogwyr o fewn y trefniant caeth a dylai unrhyw effaith ddilynol fod yn hylaw.
- Gosodir y premiymau gyda'r disgwyliad y byddant yn ddigonol i dalu'r costau yn y 3 blynedd ar ôl y dyddiad prisio. Os bydd unrhyw breimiymau gormodol dros gostau yn cael eu cronni yn y trefniant Caeth, defnyddir y rhain i wrthbwyso profiad niweidiol yn y dyfodol a/neu byddant yn arwain at breimiymau is yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn seiliedig ar gyngor yr Actiwari.
- Yn achos profiad gwael dros gyfnod prisio, caiff unrhyw ddiffyg yn y gronfa gaeth ei dalu i bob pwrpas gan gyflogwyr eraill y Gronfa. Fodd bynnag, bydd premiymau yn y dyfodol yn cael eu haddasu i adennill unrhyw ddiffyg dros gyfnod rhesymol gyda'r bwriad o gadw premiymau mor sefydlog â phosibl i gyflogwyr. Dros amser, dylai'r trefniant caeth felly fod yn un sy'n hunan-ariannu ac yn cysoni unrhyw amrywiadau yn y gofynion cyfrannu ar gyfer y cyflogwyr hynny yn y trefniant caeth.
- Mae'r premiymau sy'n daladwy yn amodol ar adolygiad o brisiad i brisiad, yn dibynnu ar brofiad a'r tueddiadau salwch disgwylidig. Byddant hefyd yn cael eu haddasu ar gyfer unrhyw newidiadau yn y buddion CPLIL. Fe'u cynhwysir mewn cyfraddau cyflogwyr ym mhob prisiad neu ar ddechrau cyfnod cyfranogi ar gyfer cyflogwyr newydd.

Cyflogwyr a gwmpesir gan y trefniant

Ar gyfer y pum cyflogwr mawr sydd y tu allan i'r trefniant caeth, bydd y modd caiff ymddeoliadau oherwydd salwch eu trin dal yn berthnasol, lle bydd unrhyw gostau ychwanegol sy'n gysylltiedig ag ymddeoliadau oherwydd salwch yn dod i'r amlwg fel rhan o'r asesiad prisio actiwaraid dilynol, ac mewn unrhyw gyfraniadau cyfradd eilaidd dilynol sy'n daladwy i'r Gronfa.

Cyfrifoldebau'r Cyflogwr

Ac eithrio'r gweithdrefnau rheoleiddio sydd ar waith i sicrhau bod ymddeoliadau oherwydd salwch yn cael eu rheoli yn briodol, dylai cyrff cyflogi fod yn gwneud popeth yn eu gallu i sicrhau bod prosesau cadarn ar waith i benderfynu ar gymhwysedd ar gyfer ymddeoliadau oherwydd salwch.

Bydd y Gronfa a'r Actiwari yn monitro nifer yr ymddeoliadau y mae pob cyflogwr caeth yn eu caniatáu dros amser. Os oes gan unrhyw gyflogwr nifer anarferol o uchel o ymddeoliadau oherwydd salwch, rhoddir ystyriaeth i'r modd y rheolir y meini prawf o ran cymhwysedd gan y cyflogwr, ac mae'n bosibl y byddai rhai o'r costau neu'r costau i gyd yn dod i ran y cyflogwr hwnnw pe na ystyrid bod y rheolaeth honno'n ddigon cryf.

[Dychwelyd i'r
Cynnwys](#)

Atodiad K

Rolau a Chyfrifoldebau Partïon Allweddol

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)

Dim ond os bydd pob parti yn cyflawni ei ddyletswyddau a'i gyfrifoldebau statudol yn gydwybodol ac yn ddiwyd y gellir rheoli'r Gronfa yn effeithlon ac yn effeithiol (yn cynnwys y pwyllgor pensiynau, rheolwyr buddsoddi, ymgynghorwyr cyfreithiol ac archwilwyr, ymgynghorwyr buddsoddi, bwrdd pensiwn ac ati). Mae'r prif bartïon a'u rolau at ddibenion y Datganiad Strategaeth Gyllido wedi'u nodi isod:

Dylai'r Awdurdod Gweinyddu:

- weithredu'r Gronfa
- casglu cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr, incwm buddsoddi a symiau eraill sy'n ddyledus i'r Gronfa fel y nodir yn y Rheoliadau
- cael polisi uwchgyfeirio mewn sefyllfaoedd lle nad yw cyflogwyr yn cyflawni eu rhwymedigaethau
- talu o'r Gronfa yr hawliadau perthnasol fel y nodir yn y Rheoliadau
- buddsoddi arian gwarged yn unol â'r Rheoliadau
- sicrhau bod arian parod ar gael i fodloni rhwymedigaethau pan fyddant yn dod yn ddyledus
- sicrhau bod y buddion a delir i aelodau yn gywir a chymryd camau amserol a phriodol i unioni unrhyw achosion o dalu buddion anghywir
- cymryd camau fel y nodir yn y Rheoliadau i ddiogelu'r gronfa rhag canlyniadau diffyg daliad cyflogwr
- rheoli'r broses brisio mewn ymgynghoriad ag Actiwari'r Gronfa
- paratoi a chynnal Datganiad Strategaeth Gyllido a Datganiad Strategaeth Fuddsoddi, y ddau ar ôl ymgynghori yn briodol a phartïon â buddiant
- monitro pob agwedd ar berfformiad a chyllido'r Gronfa, gan ddiwygio'r Datganiad Strategaeth Gyllido/Datganiad Strategaeth Fuddsoddi yn ôl yr angen
- sefydlu polisi ynghylch taliadau ymadael a thalu credydau/dyledion ymadael mewn perthynas â chyflogwyr yn gadael
- rheoli yn effeithiol unrhyw wrthdaro buddiannau posibl sy'n deillio o'i swyddogaeth ddeuol fel gweinyddwr y gronfa a chyflogwr y cynllun

- galluogi'r Bwrdd Pensiynau Lleol i adolygu'r broses o adolygu'r Datganiad Strategaeth Gyllido a'r prisiad fel y nodir yn y cylch gorchwyl; a
- cefnogi a monitro'r Bwrdd Pensiynau Lleol yn fwy cyffredinol, fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013, y Rheoliadau a Chod Ymarfer perthnasol y Rheoleiddiwr Pensiynau.

Dylai'r Cyflogwr Unigol:

- Sicrhau bod staff sy'n gymwys wedi'u cofrestru'n gontractiol a didynnu cyfraniadau o gyflog gweithwyr yn gywir ar ôl penderfynu ar gyfradd gyfrannu briodol y gweithiwr (yn unol â'r Rheoliadau), oni bai ei fod yn Gyflogwr Gohiriedig.
- talu'r holl gyfraniadau, gan gynnwys eu rhai eu hunain, fel y pennir gan yr Actiwari ac fel y nodir yn y cyfraddau a'r dystysgrif addasiadau, yn brydlon erbyn y dyddiad y mae'n ddyledus (gan gynnwys unrhyw daliadau ymadael wrth roi'r gorau i gyfranogi lle bo'n berthnasol)
- darparu data cywir i'r Gronfa a deall bod safon y data a ddarperir i'r Gronfa yn effeithio yn uniongyrchol ar yr asesiad o'r rhwymedigaethau a'r cyfraniadau. Yn benodol, gall unrhyw ddiffygion yn y data arwain at dalu cyfraniadau uwch gan y cyflogwr nag y byddai'n wir fel arall pe bai'r data o safon uchel.
- hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu yn brydlon am unrhyw newidiadau i'r aelodaeth neu'r cyfamod ariannol i'r Gronfa, a allai effeithio ar gyllid yn y dyfodol, a chydymffurfio ag unrhyw ddigwyddiadau hysbysadwy penodol a nodir yn y Gronfa.
- deall effeithiau ar bensiynau unrhyw newidiadau i'r strwythur sefydliadol a'u model darparu gwasanaethau.
- datblygu polisi ar ddisgresiynau penodol ac arfer y disgresiynau hynny fel y caniateir o fewn y fframwaith rheoleiddio
- gwneud cyfraniadau ychwanegol yn unol â'r trefniadau cytûn mewn perthynas, er enghraifft, â chwyddo buddion y cynllun a straen ymddeoliadau cynnar
- ystyried pwyslais y Rheoleiddiwr Pensiynau ar ansawdd data a chydymffurfio ag unrhyw ofyniad a bennir gan yr Awdurdod Gweinyddu yn y cyd-destun hwn
- cydymffurfio â'r Rheoliadau mewn achos o swmpdrosiglwyddo staff (gan nodi y bydd unrhyw gostau ddaw i ran y Gronfa yn cael eu hail-godi ar y cyflogwr sy'n derbyn / sy'n trosglwyddo).

Dylai Actiwari'r Gronfa:

- baratoi prisiadau gan gynnwys pennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr ar lefel sy'n ceisio sicrhau solfedd y gronfa ac effeithlonrwydd costau tymor hir ar sail tybiaethau

a bennwyd gan yr Awdurdod Gweinyddu a chan ystyried ei Ddatganiad Strategaeth Gyllido a Rheoliadau'r CPLIL • darparu cyngor fel y gall y Gronfa bennu'r tybiaethau angenrheidiol ar gyfer y prisiad • paratoi cyngor a chyfrifiadau sy'n gysylltiedig â throsglwyddiadau swmp a materion cysylltiedig â buddion unigol fel costau straen ymddeol yn gynnar, costau ymddeol oherwydd salwch ac ati • darparu cyngor a phrisiadau ar ôl terfynu cytundebau derbyn • darparu cyngor i'r Awdurdod Gweinyddu ar ddefnyddio bondiau a mathau eraill o sicrwydd yn erbyn effaith ariannol diffyg daliad cyflogwr ar y Gronfa • cynorthwyo'r Awdurdod Gweinyddu i asesu a oes angen diwygio cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau fel sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau • cynghori ar strategaeth ariannu, paratoi'r DSA a'r rhyngberthynas rhwng y DSA a'r DSF, a • sicrhau bod yr Awdurdod Gweinyddu yn ymwybodol o unrhyw ganllawiau proffesiynol neu ofynion proffesiynol eraill a allai fod yn berthnasol i swyddogaeth Actiwari'r Gronfa o gynghori'r Gronfa. • Nodi i'r Gronfa a rheoli unrhyw wrthdaro buddiannau posibl a allai godi wrth gyflawni trefniadau'r contract i'r Gronfa a chleientiaid eraill
Dylai Gwarantwr: • hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu yn brydlon am unrhyw newidiadau i'w statws gwarant, gan y gallai hyn effeithio ar driniaeth y cyflogwr yn y broses brisio neu ar yr adeg derfynu. • darparu manylion y cytundeb, ac unrhyw newidiadau i'r cytundeb, rhwng y cyflogwr a'r gwarantwr i sicrhau bod triniaeth briodol yn cael ei defnyddio ar gyfer unrhyw gyfrifiadau. • bod yn ymwybodol o'r holl warantau sydd ar waith ar hyn o bryd • gweithio gyda'r Gronfa a'r cyflogwr yng nghyd-destun y warant • derbyn gwybodaeth berthnasol am y cyflogwr a'i sefyllfa gyllido er mwyn cyflawni ei rwymedigaethau fel gwarantwr.

Y Pwyllgor Pensiynau

Mae'r Pwyllgor Pensiynau yn gyfrifol am wneud penderfyniadau ar gyllido, risg a strategaeth fuddsoddi, a chymeradwyo penderfyniadau a pholisïau perthnasol a ddatblygwyd gan Swyddogion y Gronfa ar ôl derbyn cyngor gan actiwari'r Gronfa,

ymgynghorwyr buddsoddi, cyfreithiol a chyfamod fel y bo'n berthnasol o dan yr amgylchiadau. Bydd hyn yn cynnwys, ond nid yw'n gyfyngedig i'r canlynol:

- penderfyniadau ar y lefel briodol o risg ar draws strategaethau cyllido, buddsoddi a chyfamod
- cymeradwyo'r Datganiad Strategaeth Gyllido gan gynnwys y tybiaethau actiwaraid a ddefnyddir i benderfynu ar y prisiad
- cymeradwyo polisiâu sy'n ymwneud â chyllid a rheoli risg, megis hyblygrwydd ar derfynu, adolygiadau cyfrannu interim a risg cyflogwr;
- cymeradwyo'r penderfyniadau dewisol a wneir gan y Gronfa lle bo'r rhain yn berthnasol.

Bwrdd Pensiwn Lleol

Mae cyfrifoldeb ar y Bwrdd Pensiwn Lleol i helpu'r awdurdod gweinyddol er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau'r CPLIL, deddfwriaeth arall sy'n ymwneud â llywodraethu a gweinyddu'r CPLIL, ac unrhyw ofynion gan y Rheoleiddiwr mewn perthynas â'r CPLIL, ac i sicrhau bod y CPLIL yn cael ei lywodraethu a'i weinyddu'n effeithiol ac effeithlon. Mewn perthynas â llunio'r Datganiad Strategaeth Gyllido mae hyn yn cynnwys

- adolygu'r Datganiad Strategaeth Gyllido
- adolygu cydymffurfiaeth cyflogwyr y cynllun â'u dyletswyddau o dan y Datganiad Strategaeth Gyllido, rheoliadau a deddfwriaeth berthnasol arall

adolygu cyfathrebiadau mewn perthynas â'r Datganiad Strategaeth Gyllido.

Atodiad L

[Dychwelyd i'r
Cynnwys](#)

Rhestr Termau

Prisiad Actiwaraid

Ymchwiliad gan actiwari i allu'r Gronfa i fodloni ei rhwymedigaethau. Ar gyfer y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, bydd Actiwari'r Gronfa yn asesu lefel ariannu pob cyflogwr sy'n cymryd rhan ac yn cytuno cyfraddau cyfrannu gyda'r Awdurdod Gweinyddu i ariannu cost buddion newydd ac unioni unrhyw ddiffygion presennol fel y nodir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido. Mae'r gwerth asedau yn seiliedig ar werthoedd marchnad ar y dyddiad prisio.

Yr Awdurdod Gweinyddu

Y Cyngor sydd â chyfrifoldeb statudol am redeg y Gronfa ac sy'n gyfrifol am bob agwedd ar ei rheoli a'i gweithredu. Dyma Gyngor Sir Caerfyrddin mewn perthynas â Chronfa Bensiwn Dyfed.

Cyrff a Dderbynnir

Math penodol o gyflogwr o dan y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol nad yw'n gymwys yn awtomatig i gymryd rhan yn y Gronfa ond y caniateir iddo ymuno os bydd yn bodloni'r meini prawf perthnasol a nodir yn y Rheoliadau.

Cytundeb Derbyn

Cytundeb ysgrifenedig sy'n darparu ar gyfer cyfranogiad corff yn y CPLIL fel un o gyflogwyr y cynllun.

Tybiaethau

Rhagweld profiad y dyfodol sy'n effeithio ar gostau'r cynllun. Er enghraifft, twf cyflog, hirhoedledd pensiynwyr, chwyddiant, ac enillion buddsoddi.

Meincnod

Mesur y bydd perfformiad cronfa yn cael ei farnu yn ei erbyn.

Buddion

Nodir manylion y buddion a ddarperir gan y Gronfa yn y ddeddfwriaeth lywodraethu sydd wedi'i chynnwys yn y Rheoliadau y cyfeirir atynt yn y Datganiad Strategaeth Gyllido. Mae buddion sy'n daladwy o dan y Gronfa wedi'u gwarantu trwy statud ac felly mae'r addewid pensiynau yn ddiogel i aelodau.

Mae'r Gronfa yn drefniant buddion diffiniedig â buddion sy'n gysylltiedig â chyflog terfynol yn bennaf gan aelodau a fu'n cyfrannu hyd at 1 Ebrill 2014 a buddion Enillion Gyrfya Cyfartalog wedi'u Hailbrisio ("CARE") wedi hynny. Ceir "Opsw'n Cynllun

50:50” hefyd, lle gall aelodau ddewis cronni 50% o fuddion y cynllun llawn o ran yr aelod yn unig a thalu 50% o'r cyfraniad aelod arferol.

Tybiaeth Amcangyfrif Gorau

Tybiaeth lle mae gan y canlyniad siawns 50/50 o gael ei gyflawni.

Bondiau

Benthyciadau a wneir i ddyroddwr (llywodraeth neu gwmni yn aml) sy'n ymgymryd i ad-dalu'r benthyciad ar ddyddiad diweddarach y cytunir arno. Mae'r term yn cyfeirio'n gyffredinol at fondiau corfforaethol neu fondiau llywodraeth (giltiau). Gweler hefyd 'stociau gilt wrth indecs' a 'giltiau' isod.

Cynllun Enillion Gyrfa Cyfartalog wedi eu Hailbrisio (CARE)

O 1 Ebrill 2014, mae buddion a gronwyd gan aelodau yn y CPLIL ar ffurf buddion CARE. Bob blwyddyn bydd aelodau yn cronni budd pensiwn sy'n cyfateb i 1/49fed o'u cyflog pensiynadwy yn y flwyddyn honno. Mae pob pensiwn blyneddol a gronnir yn derbyn cynnydd yn unol â chwyddiant (yn unol â'r newid blyneddol i'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr) dros y cyfnod hyd at ymddeoliad.

CMI

Mae'r 'Ymchwiliad Marwoldeb Parhaus' (CMI) yn cynnal ymchwil mewn perthynas â phrofiad marwoldeb ac afiachusrwydd y gall actiwariaid ei defnyddio i asesu'r cyllid sydd ei angen ar gronfeydd pensiwn a chyrrff eraill.

Côd Ymarfer

Côd Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau.

CPI

Acronym Saesneg y "Mynegai Prisiau Defnyddwyr". Mesuriad o chwyddiant yw'r CPI gyda basged o nwyddau a asesir yn flynyddol. Mae'r nwyddau a gwasanaethau cyfeirio yn wahanol i rai'r Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) ac mae'r dull cyfrifo yn wahanol. Disgwylir i'r CPI ddarparu cynnydd is, llai anwadal i chwyddiant. Mae cynnydd i bensiynau yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gysylltiedig â'r newid blyneddol i'r CPI.

CPIH

Mesuriad amgen o'r CPI sy'n cynnwys costau tai perchnogion/meddianwyr a'r Dreth Gyngor (sydd wedi'u heithrio o'r CPI).

Asedau Digwyddiadol

Asedau a ddelir gan gyflogwyr yn y Gronfa y gall y Gronfa alw arnynt os na fydd cyflogwr yn gallu talu'r ddyled sy'n daladwy wrth derfynu. Bydd y telerau yn cael eu cyflwyno mewn cytundeb ar wahân rhwng y Gronfa a'r cyflogwr.

Cyfamod

Cryfder ariannol y cyflogwr wedi'i asesu. Mae cyfamod cryf yn dynodi mwy o rwymedigaeth cyfreithiol a sefydlogrwydd ariannol i dalu am rwymedigaethau pensiwn yn y tymor hir. Mae cyfamod gwannach yn golygu ei bod yn ymddangos y gallai'r cyflogwr gael anawsterau yn bodloni ei rwymedigaethau pensiwn yn llawn dros y tymor hwy neu gyfyngiadau fforddiadwyedd yn y tymor byr.

Data (Adran 13)

Er mwyn i Adran Actiwari'r Llywodraeth gyflawni ei swyddogaeth o dan Adran 13 o Ddeddf Pensiynau Gwasanaethau Cyhoeddus 2013, bydd Adran Actiwari'r Llywodraeth yn gofyn am i ddata gael ei ddarparu gan yr awdurdodau gweinyddu lleol/actiwariaid cronfeydd lleol, a thybir y bydd y data hwn yn cael ei ddarparu'n brydlon ac yn gywir.

Cytundeb Lledaenu Dyled (DSA)

Y gallu i ledaenu taliad ymadael dros gyfnod o amser.

Cytundeb Dyledion Gohiriedig (DDA)

Cytundeb ysgrifenedig rhwng yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwr sy'n ymadael â'r Gronfa i'r cyflogwr hwnnw ohirio ei rwymedigaeth i wneud taliad ymadael a pharhau i wneud cyfraniadau ar y gyfradd eilaidd a aseswyd hyd nes y bydd y Cytundeb Dyledion Gohiriedig yn cael ei derfynu.

Cyflogwr Gohiriedig

Cyflogwr sydd wedi ymrwymo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig gyda'r Gronfa.

Diffyg

Faint y mae gwerth rhwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol y Gronfa yn fwy na gwerth asedau'r Gronfa. Mae hyn yn ymwneud ag asedau a rhwymedigaethau a gasglwyd hyd yn hyn, ac yn anwybyddu'r croniad pensiwn yn y dyfodol (y tybir i bob pwrpas y bydd yn cael ei fodloni gan gyfraniadau yn y dyfodol).

Cyfnod Adfer Diffyg

Y cyfnod o amser targed y bwriedir talu'r diffyg presennol yn unol ag ef. Bydd cyfnod byrrach yn arwain at gyfraniad blynyddol uwch, ac i'r gwrthwyneb.

Deilliadau

Offerynnau ariannol sy'n gysylltiedig â pherfformiad asedau penodol y gellir eu defnyddio i gynyddu neu leihau cysylltiad â'r asedau hynny.

Cyfradd Ddisgownt

Y gyfradd o log a ddefnyddir i drosi swm arian parod e.e. taliadau buddion yn y dyfodol a wneir yn y dyfodol yn werth presennol h.y. y rhwymedigaethau. Mae cyfradd ddisgownt uwch yn golygu rhwymedigaethau is ac i'r gwrthwyneb.

Straen Ymddeol yn Gynnar

Y gost ychwanegol i gyflogwr cynllun o ganlyniad i ganiatáu i Aelod o'r Cynllun sy'n 55 oed neu'n hŷn i ymddeol cyn Oedran Ymddeol Arferol a chael pensiwn llawn yn seiliedig ar wasanaeth cronedig ar y dyddiad ymddeol heb ostyngiad actiwaraid llawn.

Cyfradd gyfrannu'r cyflogwr yn y dyfodol ("Cyfradd Gynradd")

Y gyfradd gyfrannu sy'n ofynnol i fodloni cost y croniad o fuddion yn y dyfodol, gan gynnwys buddion ategol, marwolaeth mewn swydd a salwch ynghyd â chostau gweinyddol. Fe'i mynegir fel canran o dâl pensiynadwy, gan anwybyddu unrhyw warged neu ddiffyg gwasanaeth yn y gorffennol, ond gan ystyried unrhyw amgylchiadau penodol y cyflogwr, fel ei broffil aelodaeth, y strategaeth ariannu a fabwysiadir ar gyfer y cyflogwr hwnnw, y dull actwaraidd a ddefnyddiwyd a/neu gyfamod y cyflogwr. Y Gyfradd Gyfrannu Gynradd ar gyfer y Gronfa gyfan yw cyfartaledd wedi'i bwysoli (yn ôl y gyflogres) Gyfraddau Cyfrannu Cynradd y cyflogwyr unigol. I unrhyw gyflogwr, y gyfradd y mae'n ofynnol iddo ei thalu mewn gwirionedd yw cyfanswm y cyfraddau Cynradd ac Eilaidd.

Cyrff Cyflogi

Cyflogwyr y cynllun sy'n cymryd rhan yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol.

Ecwitiâu

Cyfranddaliadau mewn cwmni sy'n cael eu prynu a'u gwerthu ar gyfnewidfa stoc.

Credyd Ymadael

Y swm sy'n daladwy o'r Gronfa i gyflogwr sy'n ymadael lle mae'r cyflogwr sy'n ymadael yn benderfynol o fod mewn gwarged pryd bydd yn gorffen ar sail asesiad terfynu gan Actiwari'r Gronfa.

Cyflogwyr y Cynllun / y Gronfa

Cyflogwyr sydd â'r hawl statudol i gymryd rhan yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Ni fyddai angen i'r sefydliadau hyn (a nodir yn Rhan 1 Atodlen 2 Rheoliadau 2013) neilltuo cymhwysedd, yn wahanol i Gyflogwyr Cronfa Rhan 2. Er enghraifft, mae'r rhain yn cynnwys cynghorau, colegau, a phrifysgolion.

Lefel Ariannu neu Solfedd

Cymhareb gwerth asedau'r Gronfa a gwerth rhwymedigaethau'r Gronfa wedi'u mynegi fel canran.

Datganiad Strategaeth Gyllido

Dogfen lywodraethu allweddol yw hon y mae rheidrwydd ar yr Awdurdod Gweinyddu i'w pharatoi a'i chyhoeddi, ac sy'n amlinellu sut y bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn rheoli cyfraniadau cyflogwyr a risgiau i'r Gronfa.

Dyddiad prisiad y Gronfa

Dyddiad prisiad tair blynedd y gronfa.

Giltiau

Benthyciadau a wneir i Lywodraeth y DU, y mae'r Llywodraeth yn ymrwymo i'w had-dalu ar ddyddiad diweddarach y cytunir arno. Bydd y "cwpon" (h.y. y llog sy'n cael ei dalu fel rhan o gytundeb y benthyciad) a swm y setliad terfynol yn swm penodol y cytunir arno ar ddechrau'r benthyciad.

Adran Actiwari'r Llywodraeth

Mae'r adran hon yn gyfrifol am ddarparu cyngor actiwaraidd i gleientiaid sector cyhoeddus. Mae hon yn adran anweinidogol o Drysorlys EM.

Gwarant / gwarantwr

Addewid ffurfiol gan drydydd parti (y gwarantwr) y bydd yn bodloni unrhyw rhwymedigaethau pensiwn nad ydynt yn cael eu bodloni gan gyflogwr penodedig. Bydd presenoldeb gwarantwr yn golygu fel arfer, er enghraifft, y gall y Gronfa ystyried bod cyfamod y cyflogwr mor gryf ag un ei warantwr (yn amodol ar y natur yn cynnwys gorfodadwyedd cyfreithiol y gwarantwr).

Gall hyn ymestyn i'r gwarantwr sy'n cymryd cyfrifoldeb dros anghenion cyllido yn y dyfodol o ran rhwymedigaethau pensiwn y cyflogwr ar ôl iddo roi'r gorau i'r Gronfa, gyda'r cyfrifoldeb dros asedau a rhwymedigaethau'r cyn-gyflogwr yn cael eu hysgwyddo gan y gwarantwr.

Gwarant Olaf Un

At ddibenion y Datganiad Strategaeth Gyllido, cyfeiria gwarant olaf un at y sefyllfa lle mae cyflogwr wedi rhoi ymgais ar bob opsiwn arall ar gyfer talu dyled ymadael, ac felly adferir y ddyled gan gyflogwr arall yn y Gronfa. Fodd bynnag, nid ysgwyddir y rhwymedigaethau hyn yn yr achos hwn.

Rhagfantoli

Strategaeth sy'n anelu at leihau anghysondeb o ran cyllido a rhoi rhagor o sicrwydd o ran enillion. Cyflawnir hyn trwy fuddsoddi mewn asedau (fel arfer bondiau neu giltiau) sy'n dal lefelau o arenillion go iawn yn seiliedig ar lefelau cytunedig fel bod yr asedau'n cyd-fynd â'r newid mewn rhwymedigaethau.

Trefniant caeth salwch

Cronfa dybiannol yw hon sydd wedi'i chynllunio i ddiogelu cyflogwr penodol rhag costau salwch gormodol, yn gyfnewid am bremiwm yswiriant cytunedig Mae'n gweithio fel yswiriant gan fod premiwm sefydlog yn cael ei dalu gan gyflogwyr sy'n rhan o'r trefniant caeth, ac yna bydd y trefniant caeth yn talu costau cyllido salwch a allai godi yn y dyfodol, mewn perthynas ag aelodau'r cyflogwr, ar yr amod bod meini prawf y polisi yn cael eu bodloni.

Stociau Gilt Wrth Indecs

Benthyciadau a wneir i Lywodraeth y DU, y mae'r Llywodraeth yn ymrwymo i'w hadalu ar ddyddiad diweddarach y cytunir arno. Mae'r "cwpon" (h.y. y llog sy'n cael ei dalu fel rhan o gytundeb y benthyciad) a swm y setliad terfynol yn cael eu haddasu yn unol â'r newidiadau o ran chwyddiant RPI er mwyn cadw eu gwerth 'go iawn' dros amser a diogelu rhag effeithiau posibl chwyddiant.

Y Strategaeth Fuddsoddi

Dosbarthiad hirdymor asedau ymysg gwahanol ddosbarthiadau asedau sy'n ystyried amcanion ac agwedd at risg y Gronfa.

Cyflogwr gosod

Cyflogwr sy'n rhoi rhan o'i wasanaethau/gweithlu ar gontract allanol i gyflogwr arall, contractwr fel rheol. Bydd y contractwr yn talu tuag at fuddion y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a gronnwyd gan yr aelodau sy'n trosglwyddo, ond bydd y rhwymedigaeth i dalu am y buddion hyn yn dychwelyd i'r cyflogwr gosod yn y pen draw.

Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol

Y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, sef trefniant pensiwn sector cyhoeddus a roddir ar waith trwy Reoliadau Llywodraeth, i weithwyr mewn llywodraeth leol. Mae'r Rheoliadau hyn hefyd yn nodi'r cyrff cyflogi hynny sy'n gymwys i gymryd rhan, cyfraddau cyfrannu aelodau, cyfrifiadau buddion a gofynion llywodraethu penodol.

Rhwymedigaethau

Gwerth presennol a gyfrifwyd yn actiwaraid y holl hawliadau buddion h.y. llifau arian parod cynllun holl aelodau'r Gronfa, a gronnwyd hyd yn hyn neu a fydd yn cael eu casglu yn y dyfodol. Caiff y rhwymedigaethau o ran yr hawl i fuddion a enillwyd hyd at y dyddiad prisio eu cymharu â gwerth marchnad presennol asedau'r Gronfa i gyfrifo'r diffyg a'r lefel ariannu/solfedd. Gellir asesu rhwymedigaethau ar sail gwahanol gyfres o dybiaethau actwaraidd yn dibynnu ar ddiben y prisiad.

Buddsoddiadau a yrrir gan rwymedigaeth (LDI)

Ffordd o fuddsoddi sy'n rhoi lle amlwg i giltiau, sy'n golygu y gall y Gronfa ragfantoli rhan o'i hasedau rhag newidiadau mewn rhwymedigaethau er mwyn diogelu rhag newidiadau yn y gyfradd log a / neu ddisgwyliadau chwyddiant RPI y farchnad.

Bwrdd Pensiwn Lleol

Y bwrdd a sefydlwyd i gynorthwyo'r awdurdod gweinyddu (fel y Rheolwr Cynllun ar gyfer pob cronfa).

Effeithlonrwydd hirdymor o ran cost

Mesur i ba raddau y mae polisiâu'r Gronfa'n mynd i'r afael yn iawn â'r angen i gydbwysu pwysau cyllidebol uniongyrchol ag annymunoldeb gosod dyled ormodol ar genedlaethau'r dyfodol.

Strategaeth fuddsoddi risg is

Strategaeth fuddsoddi sy'n gysylltiedig yn bennaf â stociau gilt wrth indecs – a ddefnyddir yn bennaf ar gyfer cyflogwyr sy'n terfynu heb warantwr.

Cyflogwyr cynllun gorfodol

Cyflogwyr sydd â'r hawl statudol i gymryd rhan yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Ni fyddai angen i'r sefydliadau hyn (a nodir yn Rhan 1 Atodlen 2 Rheoliadau 2013) neilltuo cymhwysedd, yn wahanol i Gyflogwyr Cynllun Rhan 2. Er enghraifft, mae'r rhain yn cynnwys cyngorau, colegau, a phrifysgolion.

Aeddfedrwydd

Term cyffredinol i ddisgrifio Cronfa (neu sefyllfa cyflogwr o fewn Cronfa) lle mae'r aelodau yn agosach at ymddeoliad (neu fwy ohonynt eisoes wedi ymddeol) ac mae'r cyfnod buddsoddi yn fyrrach. Mae gan hyn oblygiadau i strategaeth fuddsoddi ac, yn sgil hynny, i strategaeth ariannu.

Dyfarniad McCloud

Mae hyn yn cyfeirio at achosion cyfreithiol Sargeant and McCloud, lle canfuwyd bod y diogelwch pontio (a roddwyd i aelodau hyn pan ddiwygiwyd cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus yn 2014/15) yn gyfystyr â gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail oedran.

Aelodau

Yr unigolion sydd wedi cronni (ac sydd efallai yn dal i gronni) hawliad yn y Gronfa. Fe'u rhennir yn aelodau gweithredol (aelodau sy'n weithwyr presennol), aelodau gohiriedig (cyn-weithwyr nad ydynt wedi ymddeol eto) a phensiynwyr (cyn-weithwyr sydd wedi ymddeol erbyn hyn, a dibynyddion cyn-weithwyr sydd wedi marw).

MHCLG

Y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol

Canllawiau anstatudol

Canllawiau, er nad ydynt yn gosod unrhyw reidrwydd statudol arnynt, y dylai partïon a enwir serch hynny ystyried eu cynnwys.

Digwyddiadau hysbysadwy

Digwyddiadau y dylai'r cyflogwr wneud yr awdurdod gweinyddu yn ymwybodol ohonynt.

Rhwymedigaethau amddifad

Rhwymedigaethau yn y Gronfa nad oes unrhyw gyflogwr noddi ar eu cyfer o fewn y Gronfa. Yn y pen draw, mae'n rhaid i rwymedigaethau amddifad gael eu gwarantu gan yr holl gyflogwyr eraill yn y Gronfa.

Trefniant pasio drwodd

Cytundeb ar ffurf contract rhwng y ddau barti yw trefniant pasio drwodd, y tu allan i'r Gronfa, gan bennu sut y rhennir risg pensiwn CPLIL. Pan fydd cyflogwyr newydd yn ymuno â'r Gronfa o dan drefniadau o'r fath gyda'r cyflogwr gosod, byddai cyfradd gyfrannu ar gyfer y cyflogwr newydd yn cael ei gosod yn y ffordd arferol. Byddid wedyn yn cytuno ar y graddau yr ailddyrennir y "gost" gyllido rhwng y cyflogwr gosod a'r corff a dderbynnir fel rhan o'r cytundeb masnachol sydd ar waith.

Y Pwyllgor Pensiwn

Pwyllgor neu is-bwyllgor y mae awdurdod gweinyddu wedi dirprwyo ei swyddogaeth pensiwn iddo.

Strategaeth Gweinyddu Pensiwn

Datganiad o ddyletswyddau a chyfrifoldebau cyflogwyr y cynllun a'r awdurdodau gweinyddu i sicrhau y rheolir y cynllun yn effeithiol.

Canraddau

Dull o raddio cyfres o ganlyniadau. Er enghraifft, mae canlyniad 10fed canradd yn golygu mai dim ond 10% o'r canlyniadau fyddai disgwyl iddynt fod cystal neu'n well na'r 10fed canradd, a byddai disgwyl i 90% o'r canlyniadau fod yn waeth.

Cyfraniadau graddol/cam wrth gam

Pan fydd cynnydd/gostyngiad i ofynion cyfrannu hirdymor cyflogwr, gellir cyflwyno'r cynnydd/gostyngiad i gyfraniadau yn raddol neu gam wrth gam dros gyfnod y cytunir arno. Gall y cynnydd graddol/cam wrth gam fod mewn camau cyfartal neu ar sail bwrpasol ar gyfer pob cyflogwr. Er mwyn rhoi amser i gyflogwyr addasu eu cyllidebau, bydd cyfraniadau ar gyfer 2026/27 yn cael eu cynnal ar eu lefelau presennol fel rheol, ac eithrio ar gyfer y cyrff rhestredig mawr, cyn symud i'r cyfraddau newydd yn 2027/28.

Cyfuno

Gellir grwpio cyflogwyr gyda'i gilydd at ddiben cyfrifo cyfraddau cyfrannu, (h.y. un gyfradd gyfrannu sy'n berthnasol i'r holl gyflogwyr yn y cyfuniad). Gallai fod yn ofynnol o hyd i bob cyflogwr unigol sydd wedi'u cyfuno dalu am ei gyfran ei hun o

ddiffyg yn y pen draw, neu (os caiff ei gytuno yn ffurfiol) gall ganiatáu i ddiffygion gael eu trosglwyddo o un cyflogwr i un arall.

Rhagdaliad

Taliad o gyfraniadau gan gyflogwyr i'r Gronfa yn gynharach na'r hyn a ardystiwyd gan yr Actiwari. Bydd y swm a delir yn cael ei leihau o safbwynt ariannol o'i gymharu â'r swm ardystiedig i adlewyrchu'r taliad cynnar.

Gwerth Presennol

Gwerth taliadau buddion rhagweledig, wedi'u disgowntio yn ôl i'r dyddiad prisio.

Cyfradd gynradd cyfraniad y cyflogwr

Gweler y diffiniad o Gyfradd Gyfrannu Gynradd y Cyflogwr.

Proffil

Mae proffil aelodaeth neu rwymedigaeth cyflogwr yn adlewyrchu gwahanol fesuriadau o aelodau'r cyflogwr hwnnw, h.y. gweithwyr presennol a blaenorol. Mae hyn yn cynnwys: y cyfrannau sy'n weithredol, yn ohiriedig neu'n bensiynwyr; oedrannau cyfartalog pob categori; y gwahanol lefelau cyflog neu bensiwn; hyd gwasanaeth aelodau gweithredol o'i gymharu â'u lefelau cyflog, ac ati.

Tybiaeth Ddarbodus

Tybiaeth lle mae gan y canlyniad debygolrwydd o fwy na 50/50 o gael ei gyflawni h.y. mae'r canlyniad yn fwy tebygol o gael ei orddatgan na'i danddatgan. Mae deddfwriaeth a chanllawiau yn ei gwneud yn ofynnol i'r tybiaethau a fabwysiadir ar gyfer prisiad actwaraidd fod yn ddigonol ddarbodus.

Tystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau

Dogfen ffurfiol sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, y mae'n rhaid ei diweddarau o leiaf bob tair blynedd ar ddiwedd y prisiad ffurfiol. Caiff hon ei chwblhau gan yr Actiwari ac mae'n cadarnhau'r cyfraniadau i'w talu gan bob cyflogwr (neu gyfuniad o gyflogwyr) yn y Gronfa ar gyfer y cyfnod tair blynedd tan i'r prisiad nesaf gael ei gwblhau.

Cyfradd Adenillion Wirioneddol neu Gyfradd Ddisgownt Wirioneddol

Cyfradd adenillion neu gyfradd ddisgownt sy'n net o chwyddiant (CPI).

Cynllun adfer

Os yw lefel ariannu cyflogwr yn uwch neu o dan 100% ar y dyddiad prisio (h.y. mae asedau'r cyflogwr yn fwy neu'n llai na'r rhwymedigaethau), efallai fydd angen cynllun adfer i gael y lefel gyllido nôl i 100% dros gyfnod penodedig ("y cyfnod adfer", fel y'i diffinnir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido). Bydd y cynllun adfer yn nodi'r cyfraniadau Eilaidd sy'n daladwy gan gyflogwr dros y cyfnod adfer. Gall cyfraniadau eilaidd fod yn gadarnhaol neu'n negyddol (h.y. gwrthbwysu costau cronni y dyfodol)

ond mae cyfyngiadau ar ba gyfraniadau Eilaidd negyddol gaiff eu cymhwyso, fel y nodir ym mholisi'r Gronfa.

Sylfaen Cyllido SAB neu Sylfaen SAB

Set o dybiaethau actiwaraid y penderfynir arnynt gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun (SAB) Pensiwn Llywodraeth Leol. Y diben yw nodi'r sefyllfa ariannu ar ddull safonedig fel y gellir gwneud cymariaethau â Chronfeydd CPLIL eraill, a chynorthwyo gyda'r "adolygiad Adran 13" fel y'i cynhelir gan Adran Actiwari'r Llywodraeth. Gall fod yn wahanol iawn i'r tybiaethau actiwaraid sy'n cael eu defnyddio i gyfrifo sefyllfa ariannu solfedd y Gronfa a chanlyniadau cyfraniadau i gyflogwyr.

Cyflogwyr sy'n Rhan o'r Cynllun

Y sefydliadau sy'n cymryd rhan yn y Gronfa.

Prisiad Adran 13

Yn unol ag Adran 13 Deddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2014, comisiynwyd Adran Actiwari'r Llywodraeth i gynghori'r Adran dros Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau yng nghyswllt adolygu prisiadau actwaraid 2025 y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Bydd holl Gronfeydd y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn cael eu hasesu ar sail cyfres safonol o dybiaethau yn rhan o'r broses hon felly.

Cyfradd Eilaidd Cyfraniad y Cyflogwr

Addasiad i'r Gyfradd Gynradd i adlewyrchu unrhyw ddiffyg neu warged gwasanaeth yn y gorffennol, i ddarganfod y gyfradd y mae'n ofynnol i bob cyflogwr ei thalu. Gellir mynegi'r Gyfradd Eilaidd fel addasiad canrannol o'r Gyfradd Gynradd, a/neu addasiad arian parod ym mhob un o'r tair blynedd yn cychwyn ar 1 Ebrill yn y flwyddyn sy'n dilyn yr un sy'n cynnwys y dyddiad prisio. Nodir y Gyfradd Eilaidd yn y dystysgrif cyfraddau ac addasiadau. I unrhyw gyflogwr, y gyfradd y mae'n ofynnol iddo ei thalu mewn gwirionedd yw cyfanswm y cyfraddau Cynradd ac Eilaidd. Dylid datgelu cyfraddau Eilaidd ar gyfer y gronfa gyfan ym mhob un o'r tair blynedd hefyd. Caiff y rhain eu cyfrifo fel y cyfartaledd wedi'i bwysoli yn seiliedig ar gyflogres y gronfa gyfan, o ran cyfraddau canrannol a'r cyfanswm o ran addasiadau arian parod.

Targed Ariannu Solfedd

Asesiad o werth presennol buddion i'w talu yn y dyfodol. Y targed ariannu a ddymunir yw sicrhau lefel solfedd o 100% h.y. asedau sy'n gyfartal i'r rhwymedigaethau cronnus ar y dyddiad prisio a aseswyd ar sail busnes gweithredol.

Costau Straen

Y costau sy'n codi pan fydd aelodau'n ymddeol cyn eu dyddiad ymddeol arferol, ac yn derbyn eu pensiynau'n syth heb ostyngiad actiwaraid. Cyn belled ag y bo'r Gronfa yn y cwestiwn, lle nad yw'r ymddeoliadau yn cael eu hachosi gan salwch, mae'r costau hyn yn cael eu hanfonebu'n uniongyrchol i gyflogwr yr aelod sy'n ymddeol ar y dyddiad ymddeol ac yn cael eu trin gan y Gronfa fel cyfraniadau ychwanegol. Cyfrifir y costau gan yr Actiwari.

Cronfa Cynaliadwyedd Gwarged wrth gefn

Nifer yr asedau (a allai fod yn sero), a fynegir fel canran o rwymedigaethau'r cyflogwr, a gedwir yn y Gronfa er budd y cyflogwr i ddiogelu rhag profiad andwyol gan arwain at lefelau cyfrannu anghynnaladwy.

Cynllun 50/50

Yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, rhoddir yr opsiwn i aelodau gweithredol gronni budd personol is yn y Cynllun 50/50, yn gyfnewid am dalu lefel is o gyfraniadau.

[Dychwelyd
i'r
Cynnwys](#)