

DATGANIAD STRATEGAETH ARIANNU

CRONFA BENSIWN DYFED

Bydd y wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y datganiad a'r polisïau amgaaedig yn cael effaith ariannol a gweithredol ar yr holl gyflogwyr sy'n rhan o Gronfa 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.

Mawrth 2023

Paratowyd y Datganiad Strategaeth Ariannu hwn gan Gyngor Sir Caerfyrddin (yr Awdurdod Gweinyddu) i nodi'r strategaeth ariannu 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 y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth.

1. Canllawiau i'r Datganiad Strategaeth Ariannu a'r Polisiâu

Mae'r wybodaeth sy'n ofynnol gan y canllawiau a'r rheoliadau cyffredinol wedi'i chynnwys yn [Adran 2](#) ac [Adran 3](#) y Datganiad Strategaeth Ariannu. Mae'r ddogfen hon hefyd yn nodi polisiâu'r Gronfa yn y meysydd allweddol canlynol:

1. Dull a Thybiaethau Actiwaraid (Atodiad A)

Mae'r thybiaethau actiwaraid a ddefnyddir ar gyfer asesu sefyllfa ariannu'r Gronfa a'r cyflogwyr unigol, a elwir yn gyfradd gyfrannu "Sylfaenol", ac unrhyw amrywiadau o ran cyfraniadau oherwydd gwargedau neu ddiffygion sylfaenol, a elwir yn gyfradd gyfrannu "Eilaidd", wedi'u nodi [yma](#).

2. Cynlluniau Adfer Diffyg a Gwrthbwysu Gwarged (Atodiad B)

Mae'r prif egwyddorion wrth ystyried cynlluniau adfer diffyg a gwrthbwysu gwarged fel rhan o'r prisiad wedi'u nodi [yma](#).

3. Polisi Derbyng a Mathau o Gyflogwyr (Atodiad C)

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](#)

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

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 cyflogion blaenorol y cyflogwr sy'n ymadael, ynghyd â thystysgrif cyfraniad terfynu, gan ddangos unrhyw ddyled ymadael neu gredyd ymadael, sy'n ddyledus gan y cyflogwr sy'n ymadael neu iddo. Mewn rhai amgylchiadau, gall cyflogwr a'r Gronfa ymrwymo i Gytundeb Dyled Ohiriedig. Gellir cael hyd i'r polisi terfynu [yma](#)

5. Polisi Asesu a Monitro'r Cyfamod (Atodiad E)

Mae'r prif feini prawf risg allweddol o ran amllder monitro ac ymagwedd y Gronfa at risg cyfamod i'w gweld [yma](#).

6. Adolygu Cyfraniadau Cyflogwyr rhwng Prisiadau (Atodiad F)

Yn unol â'r Rheoliadau, mae gan yr Awdurdod Gweinyddu y disgrisiwn i adolygu cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau mewn amgylchiadau a ragnodwyd. Nodir polisi'r Gronfa ar sut y bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn arfer ei ddisgrisiwn [yma](#).

7. Trefniadau Caeth Salwch (Atodiad G)

Mae gan y Gronfa drefniant 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. Yn benodol, dyma'r cyflogwyr y tu allan i'r pum prif gyflogwr. 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](#).

8. Geirfa (Atodiad H)

Mae geirfa'r termau allweddol a ddefnyddir drwyddi draw ar gael ar ddiwedd y ddogfen [yma](#).

2. Cefndir

[Dychwelyd i'r Cynnwys](#)

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. Felly, bydd y Strategaeth Ariannu a fabwysiadwyd gan Gronfa Bensiwn Dyfed yn hanfodol i gyflawni hyn. Mae'r Awdurdod Gweinyddu wedi derbyn cyngor gan yr actiwari wrth baratoi'r Datganiad hwn.

Diben y Datganiad Strategaeth Ariannu (“DSA”) hwn yw nodi strategaeth ariannu eglur a thryloyw a fydd yn nodi sut y bydd rhwymedigaethau pensiwn pob un o gyflogwyr y Gronfa yn cael eu bodloni yn y dyfodol.

Bydd y manylion sydd wedi'u cynnwys yn y Datganiad Strategaeth Ariannu hwn yn cael effaith ariannol a gweithredol ar yr holl gyflogwyr sy'n rhan o Gronfa 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 bartion â buddiant sy'n gysylltiedig â Chronfa Bensiwn Dyfed a rhoddwyd cyfle iddynt wneud sylwadau cyn cwblhau a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Ariannu hwn. Mae'r datganiad hwn yn ystyried yr holl sylwadau ac adborth a gafwyd.

Strategaeth Rheoli Risg 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 ariannu 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) gan arwain at waethygu'r sefyllfa ariannu a fyddai'n arwain at fwy o anwadalarwydd cyfraddau cyfraniadau mewn prisiadau 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 gyrrff proffesiynol ac asiantaethau Llywodraeth i gynorthwyo'r Gronfa i ddiwallu ei phrif solfedd ac amcanion arbedion effeithlonrwydd o ran costau. Bydd canlyniadau cyflogwyr unigol hefyd yn ystyried eu cryfder cyfamod, lle bernir bod hynny'n briodol gan yr Awdurdod Gweinyddu.

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 Ariannu (DSA).

Amcan Solfedd

Amcan hirdymor yr Awdurdod Gweinyddu yw i'r Gronfa gyrraedd ac yna cynnal lefel solfedd o 100% dros gyfnod rhesymol. 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 i 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 gyda 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. Mae cyfraniadau cyflogwyr hefyd wedi'u pennu mewn trefn er mwyn cyflawni effeithlonrwydd o ran costau yn y tymor hir. 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 DSA ystyried pa mor ddymunol yw cynnal cyfradd gynradd mor gyson â phosibl o gyfraniadau.

Wrth lunio'r strategaeth ariannu, mae'r Awdurdod Gweinyddu wedi ystyried yr amcanion 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 actwaraidd, 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 Pensiwn Llywodraeth Leol cyn belled ag y mae'n ymwneud â'r Gronfa.

Cyfraniadau Cyflogwyr

Nodir lefelau gofynnol y cyfraniadau gan gyflogeion yn y Rheoliadau. Pennir cyfraniadau cyflogwyr yn unol â'r Rheoliadau sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r actiwari gwblhau prisiad actwaraidd bob tair blynedd, gan gynnwys tystysgrif cyfraddau ac addasiadau yn nodi cyfradd "sylfaenol" ac "eilaidd" cyfraniad y cyflogwr.

3. Egwyddorion Ariannu Allweddol

[Dychwelyd i'r Cynnwys](#)

Pwrpas y Datganiad Strategaeth Ariannu

Y weithred o wneud darpariaeth ymlaen llaw i fodloni'r gost o addewidion buddion pensiwn a buddion eraill yw ariannu. Mae penderfyniadau 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 Ariannu 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:	Diben y gronfa yw:
<ul style="list-style-type: none">• 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 rhestredig, cyrff penderfynu a chyrrff a dderbynnir, 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.	<ul style="list-style-type: none">• derbyn arian o ran cyfraniadau, gwerthoedd trosglwyddo ac incwm buddsoddi, a• thalu arian o ran buddion y Gronfa, gwerthoedd trosglwyddo, costau, ffioedd a threuliau fel y'u diffinnir yn y Rheoliadau.

Cyfrifoldebau'r Partïon Allweddol

Dim ond os bydd pob parti yn cyflawni ei ddyletswyddau a'i gyfrifoldebau statudol yn gydwobodol ac yn ddiwyd y gellir rheoli'r Gronfa yn effeithlon ac yn effeithiol. Y partïon allweddol at ddiibenion y DSA yw'r Awdurdod Gweinyddu (a'r Pwyllgor Pensiynau yn benodol), y cyflogwyr unigol ac Actiwari'r Gronfa a nodir manylion eu swyddogaethau isod. Y partïon eraill y mae'n ofynnol iddynt chwarae eu rhan yn y broses o reoli'r gronfa yw bancwyr, ceidwaid, rheolwyr buddsoddiadau, archwilwyr a chynghorwyr cyfreithiol, buddsoddi a llywodraethu, ynghyd â'r Bwrdd Pensiynau Lleol a grëwyd o dan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013.

Partïon Allweddol i'r DSA

Dylai'r Awdurdod Gweinyddu:	Dylai'r Cyflogwr Unigol:
<ul style="list-style-type: none"> • weithredu'r gronfa bensiwn • casglu cyfraniadau cyflogwyr a chyflogeion, incwm buddsoddi a symiau eraill sy'n ddyledus i'r gronfa bensiwn fel y nodir yn y Rheoliadau • talu o'r gronfa bensiwn 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 • 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 DSA a Datganiad Strategaeth Fuddsoddi, ar ôl ymgynghori yn briodol a phartïon â buddiant, a • monitro pob agwedd ar berfformiad ac ariannu y Gronfa, gan ddiwygio'r DSA/DSF yn ôl yr angen • rheoli yn effeithiol unrhyw wrthdaro buddiannau posibl sy'n deillio o'i swyddogaeth ddeuol fel gweinyddwr y gronfa a chyflogwr y cynllun, a • sefydlu, cefnogi a monitro Bwrdd Pensiynau Lleol (BPLI) fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013, y Rheoliadau a Chod Ymarfer perthnasol y Rheoleiddiwr Pensiynau. 	<ul style="list-style-type: none"> • didynnu cyfraniadau o gyflog cyflogeion yn gywir ar ôl penderfynu ar gyfradd gyfrannu briodol y cyflogai (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, yn brydlon erbyn y dyddiad y mae'n ddyledus • cyflawni dyletswyddau gweinyddol yn unol â'r Strategaeth Gweinyddu Pensiynau. • datblygu polisi ar ddisgresiynau penodol ac arfer y disgresiynau hynny fel y caniateir o fewn y fframwaith rheoleiddio • gwneud cyfraniadau ychwanegol yn unol â threfniadau a gytunwyd o ran, er enghraifft, cynyddu buddion y Gronfa, straen ymddeoliad cynnar, ac • ystyried pwyslais y Rheoleiddiwr Pensiynau ar ansawdd data a chydymffurfio ag unrhyw ofyniad a bennir gan yr Awdurdod Gweinyddu yn y cyd-destun hwn, a • hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu yn brydlon am unrhyw newidiadau i'r aelodaeth a allai effeithio ar gyllid yn y dyfodol. • deall effeithiau ar bensiynau unrhyw newidiadau i'r strwythur sefydliadol a'u model darparu gwasanaethau. • Deall y bydd ansawdd y data a ddarperir i'r Gronfa yn effeithio yn uniongyrchol ar yr asesiad o'r rhwymedigaethau a'r cyfraniadau. Yn benodol, byddai unrhyw ddiffygion yn y data fel rheol yn arwain at y cyflogwr yn talu cyfraniadau uwch nag y

Dylai'r Awdurdod Gweinyddu:	Dylai'r Cyflogwr Unigol:
	byddai'n wir fel arall pe bai'r data o ansawdd uchel.

Dylai Actiwari'r Gronfa:	Dylai Gwarantwr:
<ul style="list-style-type: none"> • baratoi prisiadau gan gynnwys pennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr ar lefel sy'n sicrhau solfedd y gronfa ar ôl cytuno ar dybiaethau gyda'r Awdurdod Gweinyddu ac ystyried ei DSA a'r Rheoliadau • paratoi cyngor a chyfrifiadau sy'n gysylltiedig â throsglwyddiadau swmp a materion cysylltiedig â buddion unigol fel costau straen pensiwn, costau ymddeol oherwydd salwch ac ati. • darparu cyngor a phrisiadau ar ôl terfynu cytundebau derbyn • darparu cyngor i'r Awdurdod Gweinyddu ar fondiau 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'r Awdurdod Gweinyddu ar y 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Targed Ariannu Solfedd

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 cronus 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.

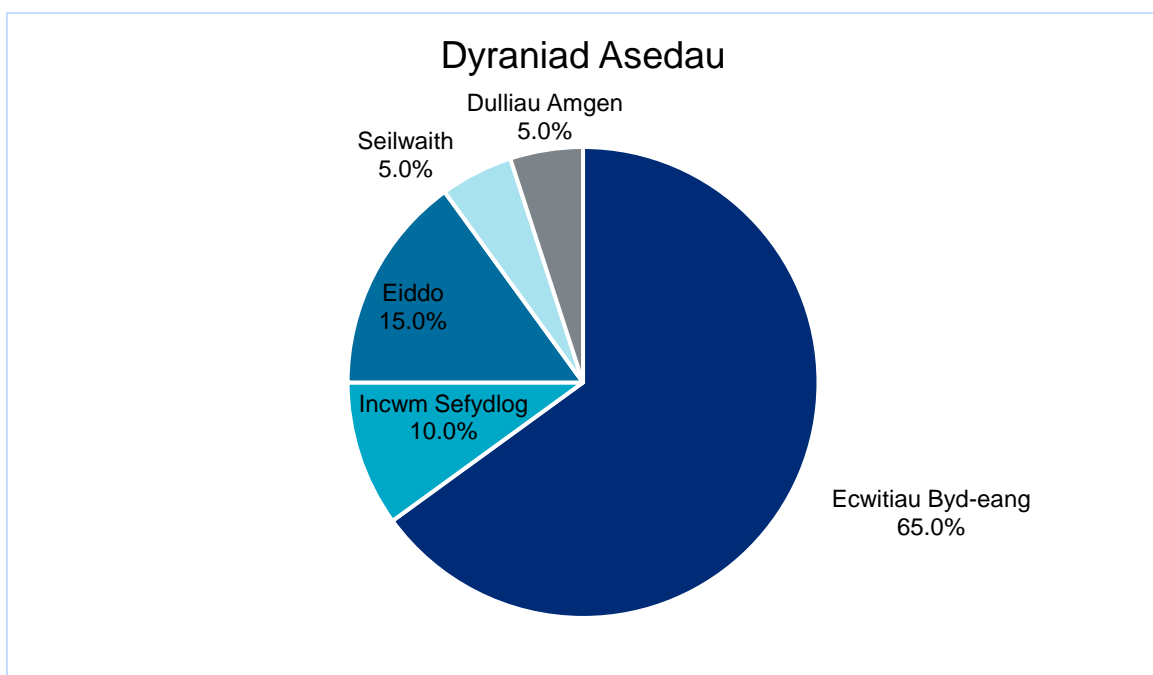
Caiff cyfraniadau pob cyflogwr eu pennu ar lefel o'r fath sy'n sicrhau effeithlonrwydd hirdymor o ran costau a solfedd llawn mewn cyfnod amser rhesymol.

Cysylltiad â'r Polisi Buddsoddi a'r Datganiad Strategaeth Fuddsoddi (DSF)

Mae canlyniadau prisiad 2022 yn dangos bod y rhwymedigaethau wedi'u cwmpasu gan yr asedau 113%, gyda'r gwarged cyllid o £372m yn cael ei ddefnyddio'n rhannol i wrthbwysu Cyfraniadau Sylfaenol, a'r gweddill yn cael eu cadw fel byffer yn erbyn profiad niweidiol yn y dyfodol (gweler Atodiad B).

Wrth asesu gwerth rhwymedigaethau'r Gronfa yn y prisiad, ystyriwyd perfformiad gwell asedau twf fel y disgrifir uchod, gan ystyried y strategaeth fuddsoddi a fabwysiadwyd gan y Gronfa, fel y nodir yn y DSF.

Mae'r dynodiad asedau strategol cyffredinol wedi'i bennu yn y DSF. Mae'r strategaeth hirdymor gyffredol a nodir yn yr DSF wedi'i chynnwys isod.



Mae'r strategaeth fuddsoddi a nodir uchod a'r disgwyliadau o ran adenillion unigol ar y dosbarthiadau hynny o asedau'n cyfateb i adenillion disgwylidig cyfartalog amcangyfrifedig cyffredinol o 3.0% y flwyddyn yn fwy na chwyddiant CPI ar 31 Mawrth 2022 h.y. cyfle 50/50 o gyflawni'r adenillion gwirioneddol hyn. Fodd bynnag, at ddibenion pennu strategaeth ariannu, mae'r Awdurdod Gweinyddu o'r farn ei bod yn briodol gwneud darpariaeth ar gyfer darbodaeth ar yr adenillion disgwylidig hyn (gweler sylwad pellach yn **Atodiad A**).

Strategaeth Rheoli Risg

Yng nghyd-destun rheoli gwahanol agweddau ar risgiau ariannol y Gronfa, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried gweithredu technegau rheoli risg buddsoddi lle bo hynny'n briodol). Bydd rhagor o fanylion yn y DSF.

Newid yn yr Hinsawdd

Rhan bwysig o'r dadansoddiad risg sy'n sail i'r strategaeth ariannu 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. O ran y prisiad presennol, cynhaliwyd dadansoddiad

o wahanol senarios newid hinsawdd ar lefel y Gronfa Gyfan mewn perthynas â sefyllfa'r llinell sylfaen (h.y. gan gymryd yn ganiataol bod y tybiaethau cyllid wedi cael eu gwireddu). Mae'r amcanestyniadau i fod i ddangos y gwahanol elfennau risg o dan ddwy senario newid hinsawdd yn seiliedig ar y dyraniad asedau strategol. 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. Yn y pen draw, bydd 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 senarios tebyg (ond nid o reidrwydd yr un peth), 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, ac mae'r dadansoddiad yn rhoi gwybodaeth ychwanegol i'r Gronfa am wytnwch y strategaeth ariannu a digonolrwydd meintiau elw darbodaeth. Er mai dim ond dau allan o ystod sylweddol o ganlyniadau posibl yw'r senarios sy'n cael eu hystyried, 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 prisiau 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 - ceir dadfuddsoddiad sydyn ar draws aml-ddiogeledau yn 2025 i alinio portffolios 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 1.5°C tua 2050. Mewn termau cymharol, i'r sail amcangyfrif gorau ar y dyddiad prisiau, gallai hyn gael effaith niweidiol ar y lefel ariannu o -6% ar ôl 5 mlynedd wrth i'r risgiau trosglwyddo mwy amlygu eu hunain a -3% ar ôl 20 mlynedd lle mae'r risgiau ffisegol yn dominyddu mwy.
2. Trosglwyddo wedi Methu - Mae'r byd yn methu â chyrraedd nodau Cytundeb Paris ac mae cynhesu byd-eang yn cyrraedd 4.3°C yn uwch na lefelau cyn-ddiwydiannol erbyn 2100. Mae effeithiau ffisegol yr hinsawdd yn achosi gostyngiadau mawr mewn cynhyrchiant economaidd ac effeithiau cynyddol o achos digwyddiadau tywydd eithafol. Mewn termau cymharol, gallai hyn arwain at gynnydd bach yn y lefel ariannu o 2% ar ôl 5 mlynedd sy'n adlewyrchu effaith is risgiau trosglwyddo (yn erbyn prisiau'r farchnad) ac effaith niweidiol iawn o -25% ar ôl 20 mlynedd sy'n dangos canlyniadau perthnasol risgiau ffisegol y cynnydd sylweddol mewn tymheredd wrth i amser fynd rhagddo.

Mae'r tybiaethau actiwaraidd (yn erbyn yr amcangyfrif gorau) yn cynnwys lefel o ddarbodaeth sy'n caniatáu 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 yng nghyd-destun y senarios a ystyriwyd. Fodd bynnag, gallai unrhyw effeithiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd roi straen sylweddol ar y cynllun ariannu, yn enwedig pan gânt eu hystyried gyda ffactorau risg eraill, fel bo'r dadansoddiad yn cael ei ddatblygu ymhellach ac yn cael ei fonitro dros amser.

Bydd risgiau eraill (e.e. hirhoedledd) hefyd yn cael eu hystyried wrth ddadansoddi yn y dyfodol ond disgwylir iddynt gael effaith llawer lai nag effeithiau'r farchnad ariannol. Bydd yr effaith ddisgwyliedig ar adenillion asedau o dan wahanol senarios ac amserlenni yn cael eu dangos yn fanylach yn yr adroddiadau prisio a TCFD ar wahân.

Nodi Risgiau a Gwrthfesorau

Mae ariannu buddion diffiniedig yn ansicr yn ei hanfod. Mae cyllido'r Gronfa yn seiliedig ar ragdybiaethau ariannol a demograffig. Nodir manylion y tybiaethau hyn yn adroddiad y prisiad actwaraidd. Pan nad yw profiad gwirioneddol yn cyd-fynd â'r tybiaethau a fabwysiadwyd, bydd gwarged neu ddiffyg yn dod i'r amlwg yn yr asesiad actwaraidd nesaf 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 Actiwari'r Gronfa mai'r risg fwyaf i'r lefel ariannu yw'r risg fuddsoddi sy'n gynhenid yn y strategaeth sy'n seiliedig ar ecwiti yn bennaf, 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 rai o'r prif ffactorau risg.

Ariannol	Demograffig
<p>Mae'r risgiau ariannol fel a ganlyn:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marchnadoedd buddsoddi yn methu â pherfformio yn unol â disgwyliadau • Rhagolygon y farchnad yn symud yn wahanol i'r tybiaethau • 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 yng nghronfa gyfunol Cymru Gyfan • Cyflogwyr ddim yn bodoli mwyach heb hysbysiad ymlaen llaw, gan arwain at 	<p>Mae'r risgiau demograffig fel a ganlyn:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Newidiadau i ddisgwyliad oes (hirhoedledd) na ellir eu rhagweld gydag unrhyw sicrwydd. Mae hirhoedledd cynyddol yn rhywbeth y mae polisiau llywodraeth, yn genedlaethol a lleol, wedi eu cynllunio i'w hybu. Fodd bynnag, mae ganddo'r potensial i arwain at fwy o rwymedigaeth i gronfeydd pensiwn. • Straeniau posibl o ymddeoliadau oherwydd salwch, yn uwch na'r hyn a ystyriwyd yn nhybiaethau'r prisiad ar gyfer cyflogwyr. I rai cyflogwyr mae'r Gronfa hefyd wedi gweithredu dull "cronfa gaeth" mewnol o rannu cost ymddeoliadau oherwydd salwch ar draws cyflogwyr ehangach. 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

Ariannol	Demograffig
<p>ofyniad credyd ymadael mawr o'r Gronfa gan effeithio ar ofynion llif arian parod.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>gwneud popeth yn eu gallu i sicrhau bod nifer yr ymddeoliadau oherwydd salwch cyn lleied â phosibl.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyflymiad na ragwelwyd o aeddfediad y Gronfa yn arwain at lifau arian parod negyddol perthnasol a lleihau cyfnodau rhwymedigaethau. Mae'r Awdurdod Gweinyddu yn monitro'r sefyllfa yn rheolaidd o ran gofynion llif arian ac yn ystyried yr effaith ar y strategaeth fuddsoddi <p>Nid yw ymddeoliadau cynnar am resymau dileu swydd ac effeithlonrwydd yn effeithio ar solfedd y Gronfa gan eu bod yn destun taliad uniongyrchol.</p>

Llywodraethu	Rheoleiddio
<p>Mae'r Gronfa wedi gwneud cymaint ag y mae'n credu y gall ei wneud yn rhesymol i alluogi cyrff cyflogi ac aelodau'r Gronfa (trwy eu hundebau llafur) i fynegi eu safbwyntiau i'r Gronfa ac i gymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau.</p> <p>Mae'r risgiau llywodraethu fel a ganlyn:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mae ansawdd data aelodaeth yn gwaethygu yn sylweddol oherwydd methiant prosesau i ddiweddarau'r wybodaeth gan arwain at dan-ddatgan neu or-ddatgan rhwymedigaethau • Yr Awdurdod Gweinyddu yn anymwybodol o newidiadau strwythurol i aelodaeth y cyflogwr (e.e. gostyngiad mawr i nifer y cyflogeion, 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. • Cyflogwyr ddim yn bodoli mwyach heb hysbysiad ymlaen llaw, gan arwain at 	<p>Mae'r risgiau rheoleiddio allweddol fel a ganlyn:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Newidiadau i'r Rheoliadau, e.e. newidiadau i'r pecyn buddion, oedran ymddeol, darpar newydd-ddyfodiaid i'r Gronfa. Fel arfer, byddai'r rhain drwy'r Broses Rheoli Costau ond yng ngoleuni achos gwahaniaethu McCloud, gall fod amgylchiadau eithriadol sy'n arwain at newidiadau annisgwyl mewn Rheoliadau. • Newidiadau i ofynion pensiwn cenedlaethol a/neu Reolau CThEM <p>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.</p>

ofyniad credyd ymadael mawr o'r Gronfa gan effeithio ar ofynion llif arian parod.

- Newidiadau i Uwch-swyddogion y Gronfa neu yn aelodaeth y Pwyllgor Pensiwn.

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. 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.

Monitro ac Adolygu

Bydd adolygiad llawn o'r Datganiad hwn yn cael ei gynnal o leiaf bob 3 blynedd, i gyd-daro â chwblhau prisiad actwaraidd statudol llawn a phob adolygiad o gyfraddau cyflogwr neu brisiad interim. Bydd unrhyw adolygiad yn ystyried yr amodau economaidd presennol ac yn adlewyrchu unrhyw newidiadau deddfwriaethol.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn monitro cynnydd y strategaeth ariannu rhwng prisiadau actiwaraid llawn. Os ystyrir ei fod yn briodol, caiff y strategaeth ariannu ei adolygu (ac eithrio yn rhan o'r broses brisio), er enghraifft, os:

- bu newid sylweddol i amodau'r farchnad, a/neu wyriad yng nghynnydd y strategaeth ariannu
- bu newidiadau mawr yn aelodaeth y Cynllun, neu ym muddion y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
- bu newidiadau i amgylchiadau unrhyw un o'r awdurdodau cyflogi i'r fath raddau eu bod yn effeithio ar y strategaeth ariannu neu'n cyfiawnhau newid iddi
- talwyd unrhyw gyfraniadau arbennig sylweddol i mewn i'r Gronfa
- bu newidiadau perthnasol i'r DSF

Atodiad A –

[Dychwelyd i'r](#)

Dull a thybiaethau actiwaraid

Mae'r thybiaethau cronfa gyfan allweddol a ddefnyddir i gyfrifo'r targed ariannu a chost cronfadau yn y dyfodol ar gyfer prisiad actiwaraid 2022 fel y nodir isod.

Tybiaethau Ariannol		
	Tybiaeth prisiad 2022	Disgrifiad
Adenillion buddsoddi / cyfradd ddisgownt	4.55% y flwyddyn (gorffennol) a 5.10% y flwyddyn (dyfodol)	Yn seiliedig ar yr adenillion disgwylidig o ran asedau'r Gronfa ar sail y strategaeth hirdymor a nodir yn y DSF, gan gynnwys meintiau elw priodol ar gyfer darbodaeth. Ar gyfer prisiad 2022 mae hyn yn seiliedig ar adenillion tybiedig o 1.45% y flwyddyn yn uwch na chwyddiant CPI (yn y gorffennol) a 2.0% y flwyddyn yn uwch na chwyddiant CPI (yn y dyfodol). Bydd yr adenillion 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 a awgrymir gan y Farchnad (Mynegrif Prisiau Adwerthu)	3.90% y flwyddyn	Disgwyliad y farchnad fuddsoddi fel y dynodir gan y gwahaniaeth rhwng arenillion sy'n deillio o offerynnau'r farchnad, giltiau Llywodraeth y DU confensiynol a chysylltiedig â'r mynegai yn bennaf ar y dyddiad prisio (gan adlewyrchu proffil a hyd rhwymedigaethau cronus y Cynllun).
Chwyddiant (Mynegai Prisiau Defnyddwyr)	3.10% y flwyddyn (yn cynnwys addasiad o 0.80% y flwyddyn)	<p>Chwyddiant RPI (uchod) wedi'i leihau i adlewyrchu'r gwahaniaeth hirdymor disgwylidig rhwng mesurau chwyddiant RPI a CPI (gan adlewyrchu proffil a hyd rhwymedigaethau cronedig y Gronfa gyfan a diwygiad RPI 2030) a'i addasu i gynnwys Premiwm Risg Chwyddiant (IRP). Mae hyn yn amrywio ar gyfer y sail derfynu risg barhaus ac isel, gan adlewyrchu graddfa'r chwyddiant cynhenid yn y sail derfynu dybiedig a bydd hefyd yn adlewyrchu hyd rhwymedigaethau cyflogwr yn achos cyfrifiad terfynu risg isel.</p> <p>Bydd yr addasiad i'r dybiaeth o chwyddiant RPI yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd i ystyried unrhyw ffactorau marchnad sy'n effeithio ar yr amcangyfrif o chwyddiant CPI.</p>

Cynnydd i gyflogau (Y Tymor Hir)	4.60% y flwyddyn	O ran buddion cyn 1 Ebrill 2014 (ac a ategir gan McCloud 2014 tan 2022) - bydd y dybiaeth ar gyfer cynnydd gwirioneddol i gyflogau (cynnydd i gyflogau sy'n uwch na chwyddiant prisiau) yn cael ei phenderfynu drwy ganiatáu 1.50% y flwyddyn yn uwch na'r dybiaeth chwyddiant fel y disgrifir uchod. Mae hyn yn cynnwys caniatáu ar gyfer cynnydd hyrwyddol.
Cynyddu Pensiwn ac Ailbrisió 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 mhrisiad 2022, gwnaed addasiad i'r rhwymedigaethau i ganiatáu ar gyfer y chwyddiant hysbys am y cyfnod 30 Medi 2021 i 31 Mawrth 2022, a lle'n berthnasol, caniateir chwyddiant o hyd wrth asesu sefyllfaoedd ariannu rhwng prisiau.	
Mynegeio buddion CARE	Tybir ei fod yn unol â'r dybiaeth chwyddiant CPI uchod. I aelodau mewn cyflogaeth bensynadwy, gall mynegeio buddion CARE fod yn llai na sero (h.y. gostyngiad mewn buddion).	

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 wedi'u seilio ar y wybodaeth ddiweddaraf yn ymwneud â chynlluniau pensiwn a hunan-weinyddir a gyhoeddir gan yr Ymchwiliad Marwoldeb Parhaus (CMI), gan gynnwys profiad Cronfa benodol a fydd 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 2021) 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 2021 a thueddiad gwelliant hirdymor o 1.75% y flwyddyn.

Fel arwydd o'r effaith, rydym wedi nodi'r disgwyliadau oes yn 65 oed ar sail tybiaethau 2019 a 2022:

	Disgwyliad Oes Dynion yn 65 oed		Disgwyliad Oes Menywod yn 65 oed	
	2019	2022	2019	2022
Pensiynwyr	23.2	22.0	25.1	24.2
Gweithredol yn 45 oed nawr	24.8	23.7	27.3	26.4

	Disgwyliad Oes Dynion yn 65 oed		Disgwyliad Oes Menywod yn 65 oed	
	2019	2022	2019	2022
Gohiriwyd yn 45 oed nawr	23.1	23.3	25.9	25.9

Er enghraifft, byddai disgwyl i bensiynwr gwrywaidd, sy'n 65 oed ar hyn o bryd, fyw hyd at 87.0 oed. Ond byddai disgwyl i bensiynwr gwrywaidd, sy'n 45 oed ar hyn o bryd, fyw hyd at 88.7 oed. Mae'r gwahaniaeth yn adlewyrchu'r cynnydd disgwyliedig mewn disgwyliad oes dros yr 20 mlynedd nesaf yn y tybiaethau uchod.

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

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

Statws Presennol	Math o Ymddeoliad	Tabl Marwoldeb
Pensiynwr	Iechyd Normal	107% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 101% S3PFA_M_CMI_2021 [1.75%]
	Dibynnydd	129% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 115% S3DFA_CMI_2021 [1.75%]
	Salwch	141% S3IMA_CMI_2021 [1.75%] 188% S3IFA_CMI_2021 [1.75%]
	Dibynnydd yn y Dyfodol	129% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 115% S3DFA_CMI_2021 [1.75%]
Gweithredol	Iechyd Normal	110% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 100% S3PFA_M_CMI_2021 [1.75%]
	Afiechyd	242% S3IMA_CMI_2021 [1.75%] 324% S3IFA_CMI_2021 [1.75%]
Gohiriedig	Pob Un	116% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 106% S3PFA_M_CMI_2021 [1.75%]
Gweithredol / Gohiriedig	Dibynnydd yn y Dyfodol	125% S3PMA_CMI_2021 [1.75%] 114% S3DFA_CMI_2021 [1.75%]

Tybiaethau Demograffig Eraill	
Cyfnewid	Yn dilyn dadansoddiad a wnaed gan yr Actiwari, tybiwyd bydd pob aelod sy'n ymddeol yn cymryd y mwyafswm o 75% o arian parod di-dreth sydd ar gael wrth 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.
Demograffeg Arall	Ochr yn ochr â chyfnewid, fel rhan o brisiad 31 Mawrth 2022, mae'r Actiwari wedi cynnal dadansoddiad i adolygu'r tybiaethau sy'n ymwneud â: nifer yr achosion o ymddeoliadau oherwydd afiechyd, cyfraddau tynnu'n ôl, y cyfrannau tybiaethau priodas/partneriaeth sifil, a hefyd y tebygolrwydd y bydd aelod yn marw cyn ymddeol. Yn dilyn canlyniadau'r dadansoddiad hwn, diweddarwyd y tybiaethau ar gyfer cyfrannau priod/partneriaethau sifil a'r marwolaethau cyn ymddeol yn unol ag argymhellion yr Actiwari. Mae pob tybiaeth arall yn parhau i fod yn unol â'r tybiaethau a fabwysiadwyd ar gyfer y prisiad diwethaf. 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 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.

Nodir rhagor o fanylion am dybiaethau demograffig yn adroddiad ffurfiol yr Actiwari.

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 Gronfa ar y sail y bydd proffil oedran cyffredinol yr aelodaeth weithredol yn aros yn sefydlog. O ganlyniad, i'r cyflogwyr hynny sydd ar gau i newydd ddyfodiaid, caiff dulliau amgen eu mabwysiadu, 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.

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.

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 y nodir uchod, caiff y cyfraddau hyn eu hasesu gan ystyried profiad ac amgylchiadau pob cyflogwr, gan ddilyn egwyddor o ddim croes-fuddsoddi rhwng y cyflogwyr penodol yn y Gronfa.

Dull a thybiaethau a ddefnyddiwyd wrth gyfrifo cost cronïad (neu "cyfradd gynradd") yn y dyfodol

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.

Gan fod cyfraniadau gwasanaeth yn y dyfodol yn cael eu talu o ran buddion a gronnir yn y dyfodol, dylai'r Gyfradd Gynradd ystyried amodau'r farchnad sy'n berthnasol ar ddyddiadau yn y dyfodol, nid dyddiad y prisiad yn unig, fel y gellir cyfiawnhau defnyddio adenillion disgwylidig rhyw fymryn yn uwch o'r strategaeth fuddsoddi. Hefyd, mae gan y rhwymedigaethau yn y dyfodol y bydd y cyfraniadau hyn yn cael eu talu ar eu cyfer hyd cyfartalog hwy na rhwymedigaethau gwasanaeth y gorffennol gan eu bod yn berthnasol i aelodau gweithredol yn unig.

Cyfranddaliadau asedau cyflogwyr

Mae'r Gronfa yn gronfa bensiw aml-gyflogwr nad yw wedi'i roi ar sail unedol yn ffurfiol ac felly cyfrifir cyfranddaliadau asedau cyflogwyr unigol ym mhob prisiad actwaraidd. Mae hyn yn golygu ei bod yn angenrheidiol gwneud rhai brasamcanion o ran amseriad llifau arian parod a dyrannu adenillion buddsoddi wrth gyfrifo cyfranddaliad asedau'r cyflogwr.

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 gyfanrwydd 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 adenillion buddsoddi a enillwyd ar y cyfranddaliad asedau, wrth gyfrifo cyfranddaliadau

asedau ym mhob prisiad. Hefyd, efallai y bydd y cyfranddaliadau asedau yn cael eu hail-ddatgan ar gyfer newidiadau i ddata neu bolisiâu eraill.

Caiff addasiadau eraill eu gwneud hefyd ar sail sefyllfaoedd ariannu cyrff amddifad a gaiff eu hysgwyddo gan yr holl gyflogwyr gweithredol eraill yn y Gronfa.

Ffactorau eraill sy'n effeithio ar ganlyniadau cyfraniadau cyflogwyr

Er y polisiau isod mae'r Awdurdod Gweinyddu, mewn ymgynghoriad â'r actiwari lle bo'r angen, yn cadw'r hawl i ystyried a ddylai unrhyw drefniadau eithriadol fod yn berthnasol mewn achosion penodol.

Cyfamod: Mae cyfamod ariannol cyflogwr yn sail i'w rwymedigaeth gyfreithiol ac, yn hollbwysig, i'w allu i gyflawni ei gyfrifoldebau ariannol i'r Gronfa yn awr ac yn y dyfodol. Mae cryfder y cyfamod i'r Gronfa i bob pwrpas yn tanysgrifennu'r risgiau yr amlygir y Gronfa iddynt. Mae'r risgiau hyn yn cynnwys tanariannu, hirhoedledd, buddsoddiad a grymoedd y farchnad.

Gall cryfder cyfamod cyflogwr amrywio'n sylweddol dros gyfnodau cymharol fyr o amser ac, o'r herwydd, mae'n hanfodol monitro ac asesu'n rheolaidd i reoli a llywodraethu risg y Gronfa yn gyffredinol. Bydd cyfamodau'r cyflogwyr yn cael eu hasesu a'u monitro yn wrthrychol mewn modd cymesur, a bydd gallu cyflogwr i fodloni ei rwymedigaethau yn y tymor byr a hir yn cael ei ystyried wrth benderfynu ar ei strategaeth ariannu.

Ar ôl y prisiad, efallai y bydd y Gronfa yn parhau i fonitro cyfamodau cyflogwyr ar y cyd â'u sefyllfaoedd ariannu yn ystod y cyfnod rhwng prisiadau. Bydd hyn yn caniatáu i'r Gronfa ragweld a mynd o flaen unrhyw faterion perthnasol sy'n codi ac felly mabwysiadu dull rhagweithiol mewn partneriaeth â'r cyflogwr.

Sefydlogrwydd: Er mwyn cynorthwyo gyda sefydlogrwydd cyfraniadau yn y dyfodol, lle mae cyflogwr mewn gwarged, dim ond yr elfen honno o warged sy'n uwch na 105% o'r rhwymedigaethau y gellir eu defnyddio i wrthbwysu gwarged. Ni fydd byffer gwarged yn berthnasol i'w targed ariannu os bydd cyflogwyr yr ariennir dan 105% ohonynt ar y dyddiad priso.

Cynyddu Cyfraniadau: Cydnabyddir gan yr Awdurdod Gweinyddu y gallai nifer o gyflogwyr llai, er eu bod yn peri risg gymharol isel i'r Gronfa yn ei chyfanrwydd, wynebu cynnydd sylweddol i gyfraniadau a allai effeithio'n ddifrifol ar eu gallu i weithredu yn y dyfodol. Felly mewn rhai achosion byddai'r Awdurdod Gweinyddu yn barod i ddefnyddio ei ddisgresiwn i dderbyn lefel cyfraniadau fforddiadwy yn seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer sefydliadau o'r fath dros dair blynedd 2023/2026. Mae unrhyw ddefnydd o'r cais hwn yn ôl disgrisiwn terfynol swyddogion y Gronfa a'r swyddog Adran 151 er mwyn rheoli risg yn effeithiol ar draws y Gronfa. Caiff ei ystyried dim ond ar ôl darparu tystiolaeth briodol yn rhan o'r asesiad cyfamod a hefyd y cyngor proffesiynol priodol.

I'r cyrff hynny y nodir bod ganddynt gyfamod gwannach, bydd angen i'r Awdurdod Gweinyddu gydbwysu lefel y risg yn ogystal â gofynion solfedd y Gronfa â chynaliadwyedd y sefydliad wrth gytuno ar gynlluniau ariannu. Ar y lleiaf, mae'n rhaid i'r taliad diffyg blynyddol fodloni costau llog parhaus i sicrhau, a phopeth arall yn gyfartal, nad yw'r diffyg yn cynyddu o safbwynt ariannol.

Cyflwyno'n raddol: Lle ceir cynnydd materol yng nghyfanswm (h.y. y gyfradd gynradd ac eilaidd gyda'i gilydd) y cyfraniadau sy'n ofynnol yn y prisiad hwn, mewn rhai amgylchiadau, efallai y bydd y cyflogwr yn gallu "cyflwyno'n raddol" y cyfraniadau dros gyfnod o 3 blynedd ar y mwyaf, mewn patrwm y cytunwyd arno gyda'r Awdurdod Gweinyddu a chan ddibynnu

ar fforddiadwyedd cyfraniadau fel yr asesir yn adolygiad cyfamod cyflogwr. Er mwyn rhoi amser i gyflogwyr addasu eu cyllidebau, bydd cyfraniadau ar gyfer 2023/24 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 2024/25. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol y gallai unrhyw gamu neu ohirio cynnydd effeithio ar y gofynion cyfrannu sy'n codi mewn prisiau yn y dyfodol.

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

Rhagdaliadau: Gall cyflogwyr hefyd ddymuno gwneud rhagdaliadau o gyfraniadau diffyg a allai arwain at arbediad arian parod dros gyfnod y dystysgrif brisio. Bydd rhagor o fanylion am yr arbedion posibl yn cael eu nodi yn y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau a gynhyrchir gan yr Actiwari. Yn ôl disgresiwn yr awdurdod gweinyddu, efallai y bydd cyflogwr yn gallu rhagdal cyfraniadau Cyfradd Gynradd. Bydd yn ofynnol i unrhyw gyflogwr sy'n rhagdal cyfraniadau Cyfradd Gynradd hefyd wneud taliadau "atodol" pe bai'r gyflogres wirioneddol yn uwch na'r hyn a dybir wrth wneud y rhagdaliad i sicrhau nad oes unrhyw dandaliad.

Costau Straen Ymddeol yn Gynnar: Bydd unrhyw gostau "straen" o ganlyniad i ddiswyddo, effeithlonrwydd neu ymddeoliadau hyblyg yn cael eu hadfer gan daliadau cyfalaf ychwanegol i'r Gronfa gan y cyflogwr. Bydd y rhain yn cael eu talu'n llawn adeg ymddeol. Mewn rhai sefyllfaoedd, yn dibynnu ar gyfamod y cyflogwr ac yn ôl disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddu, gellir cytuno ar strwythur talu arall.

Marwolaethau: Bydd graddau unrhyw straen/elw adeg marwolaeth aelod yn dibynnu ar broffil yr aelod (statws / oedran / a oes unrhyw fuddion i ddibynyddion yn daladwy) a gall effeithiau fod yn berthnasol. Bydd unrhyw straen/elw fel arfer yn dod i'r amlwg yn y prisiad actiwaraid nesaf trwy gyfraniadau diffyg cynyddol/llai, ac eithrio lle bo'r cyflogwr yn terfynu, pan fydd yn cael ei ystyried pan fydd yr Actiwari yn pennu'r sefyllfa derfynu.

Atodiad B – Cynlluniau adfer diffygion a gwrthbwysio gwarged

[Dychwelyd i'r Cynnwys](#)

Cynlluniau Adfer Cyflogwyr – egwyddorion allweddol

Os yw lefel ariannu cyflogwr o dan 100% ar y dyddiad prasio (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.

Y cyfnod adfer agreg ar gyfer y Gronfa gyfan yw 14 mlynedd yn y prisiad hwn sydd yr un fath â'r prisiad blaenorol. Gan fod y gronfa mewn gwarged, mae gwasgaru'r gwarged dros gyfnod yn fwy darbodus na'i leihau 3 blynedd ac felly roedd y cyfnod o 14 mlynedd yn dal i deimlo'n briodol. Yn dibynnu ar fforddiadwyedd ac ystyriaethau eraill, byddai disgwyl i gyfnodau adfer cyflogwr unigol leihau yn y prisiad hwn hefyd.

Bydd cyfraniadau cyfradd eilaidd ar gyfer pob cyflogwr yn cael eu mynegi fel canrannau o gyflog 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 o ystyried pwysau o ran costau eraill, 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.

Categori	Cyfnod Adfer Diffyg Diofyn	Deilliad
Awdurdodau Unedol, Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru a Chomisiynydd yr Heddlu a Throseddu	14 mlynedd	Yr un fath â phrasiad 2022, gan adlewyrchu'r sefyllfa o warged
Cyflogwyr Agored mewn diffyg	8 mlynedd fel rheol	3 blynedd yn llai nag ym mhrisiad 2019
Cyflogwyr Agored mewn gwarged	11 mlynedd fel rheol	Yr un fath â phrasiad 2022, gan adlewyrchu'r sefyllfa o warged
Cyflogwyr sydd wedi Cau	Newidiol	Yma byddwn yn ystyried y sefyllfa ariannu ac oes

		waith 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.

Wrth benderfynu ar y cyfnod adfer gwirioneddol i'w ddefnyddio ar gyfer unrhyw gyflogwr penodol neu grŵp o gyflogwyr, gall yr Awdurdod Gweinyddu ystyried rhai o'r ffactorau canlynol neu bob un:

- Maint y diffyg cyllid;
- Cynlluniau busnes y cyflogwr;
- Yr asesiad o gyfamod ariannol y Cyflogwr, a diogelwch ffrydiau incwm yn y dyfodol;
- Unrhyw ddiogelwch wrth gefn sydd ar gael i'r Gronfa neu a gynigir gan y Cyflogwr fel gwarantwr neu drefniadau bond, taliad dros asedau ac ati.

Yr amcan yw adfer unrhyw ddiffyg dros gyfnod amser rhesymol, a bydd hwn yn cael ei adolygu yn gyfnodol. Yn amodol ar ystyriaethau fforddiadwyedd, egwyddor allweddol fydd cynnal yn fras y cyfraniadau diffyg ar y lefelau ariannol disgwylidig o'r prisiad blaenorol (gan ganiatáu ar gyfer unrhyw fynegeio yn y taliadau ariannol hyn dros y cyfnod adfer), gan ystyried unrhyw newidiadau yng ngofynion cyfrannu'r gwasanaeth yn y dyfodol.

Ffactorau eraill sy'n effeithio ar gynlluniau adfer diffyg cyflogwyr

Yn rhan o'r broses o gytuno ar gynlluniau ariannu gyda chyflogwyr unigol a rheoli risg yn y cyfnod rhyng-brisio, bydd yr Awdurdod Gweinyddu yn ystyried defnyddio asedau wrth gefn a dulliau eraill fel bondiau neu warantau 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. Gallai pob peth arall sy'n gyfartal â hyn arwain at yr Awdurdod Gweinyddu'n derbyn cyfnod adfer hirach, er bydd disgwyl i gyflogwyr dalu costau llog disgwylidig ar y diffyg o leiaf.

Cynlluniau gwrthbwysio gwarged

I'r cyflogwyr hynny yr aseswyd eu bod mewn gwarged ar y dyddiad prisio, ni fydd gwrthbwysio gwargedion ar gael i'r rhai sydd â lefel ariannu o lai na 105%. I'r rhai sydd â lefelau cyllid sy'n fwy na 105%, bydd gwrthbwysio gwargedion yn seiliedig ar y gwarged uwchlaw 105% yn unig.

Yn ogystal â hyn, mae'r Gronfa yn rhoi mwy o gydnabyddiaeth i'r rhwymedigaethau posibl os bydd cyflogwr yn gadael y Gronfa ar ryw adeg. O gofio hyn, ni chaniateir fel rheol i unrhyw gyflogwr sydd mewn gwarged yn ôl tybiaethau parhaus y prisiad actwaraidd ddefnyddio'r gwarged hwnnw i wrthbwysio'i ofynion cyfrannu at y Gronfa yn y dyfodol os nad yw'r corff hefyd mewn gwarged ar ei sail derfynu ar y dyddiad prisio.

Ar gyfer unrhyw gyflogwyr yr aseswyd eu bod mewn gwarged ar y dyddiad prisio, lle bydd gwrthbwysio gwargedion yn daladwy, a disgwylir iddynt adael y Gronfa yn y cyfnod hyd at 31 Mawrth 2026, bydd y taliadau cyfradd eilaidd yn seiliedig ar y cyfnod disgwylidig y disgwylir iddynt fod yn rhan o'r Gronfa. Ar gyfer yr holl gyflogwyr eraill yr aseswyd eu bod mewn gwarged ar y dyddiad prisio, bydd y gyfradd eilaidd yn seiliedig ar y cyfnod adfer mwyaf, oni chytunir fel arall gan yr Awdurdod Gweinyddu.

Er gwaethaf yr uchod, bu'n rhaid i'r Awdurdod Gweinyddu, mewn ymgynghoriad â'r actiwari, ystyried hefyd a ddylai unrhyw drefniadau eithriadol fod yn berthnasol mewn achosion penodol wrth benderfynu ar gynlluniau adfer diffyg/gwrthbwysu gwarged.

Atodiad C –

[Dychwelyd i'r](#)

Polisi Derbyn a Mathau o gyflogwyr

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 dynodi ymuno â'r cynllun os ydynt yn pasio penderfyniad 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 Cynghorau 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 gategoriâu 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 gontract 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 adennill 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 cymhwysu'r sail ariannu barhaus i brisio'r rhwymedigaethau.

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, yr awdurdodau unedol yn bennaf, 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 cymhwysu 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;
- Os oes gan y corff a dderbynnir hyd oes cyfyngedig o ran yr amser bydd 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 partion, 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.

Atodiad D – 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 DSA.

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 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 y farchnad o gloi i mewn i amddiffyn 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 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.

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 2% y flwyddyn ar gyfer dynion a menywod.

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 rhwymedigaethau 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 tri 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, tu allan 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 rhan o'r gronfa yn rhinwedd trefniant contract

I gyflogwyr sy'n cael eu gwarantu gan warrantwr (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 greddyd 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 penderfynu. 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 warged 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 partïon 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 greddyd 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 pensïynwyr gohiriedig a phensïynwyr 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.

(iii) Cyflogwyr heb unrhyw warantwr yn y gronfa

Achosion yw'r rhain 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 yn 2. uchod er y gallai'r dulliau amgen fod yn berthnasol yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu.

Mae'n rhaid i'r prisiad actiwaraidd 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 ddisgrisiwn 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 ddiodyn 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 disgrisiwn 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 ddiodyn 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 diodyn 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 (5 mlynedd ar y mwyaf 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. Barn yr 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 disgwylidig 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 ymrwymo 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 Cyngori'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 ymrwymo 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 diweddarau 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 darhod 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 ymrwymo i Gytundeb Dyledion Gohiriedig gyda'r cyflogwr a chadarnhau'r telerau sy'n ofynnol.

5. Os bydd cyflogwyr yn llwyddo i ymrwymo 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).

Atodiad E

[Dychwelyd i'r Cynnwys](#)

Asesu Cyfamod a Pholisi Monitro

Mae cyfamod cyflogwr yn sylfaen i'r rhwymedigaeth 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 tanysgrifennu'r risgiau yr amlygir y Gronfa iddynt, gan gynnwys 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
- Proffidoldeb, 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 rwymedigaethau yn cael ei ystyried yng nghyd-destun amlygiad y Gronfa i risg ac anwadalrwydd 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.

Atodiad F –

[Dychwelyd i'r](#)

Adolygu cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau

Yn unol â'r Rheoliadau a ddaeth i rym ar 23 Medi 2020, mae'r Awdurdod Gweinyddu yn gallu adolygu cyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau. Mae gan yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr yr hyblygrwydd canlynol erbyn hyn:

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 nghyfmod 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 cyfrifiadau a chaniateir iddo wneud un cais yn unig rhwng dyddiadau prisio actiwaraid (ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol ac yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu yn unig).

Pan fo'r sefyllfa ariannu ar gyfer cyflogwr yn newid yn sylweddol oherwydd newid mewn asedau (neu newidiadau mewn tybiaethau actiwaraid) yn unig, nid yw'r Rheoliadau'n caniatáu i gyfraniadau cyflogwyr gael eu hadolygu y tu allan i brisiad llawn. Fodd bynnag, byddai newidiadau mewn asedau yn cael eu hystyried wrth benderfynu a all cyflogwr gefnogi ei rwymedigaethau i'r Gronfa ar ôl newid sylweddol o ran 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 prisio actiwaraid diweddaraf. Yn nhrefn arferol pethau, ni fyddai adolygiad o gyfraddau yn cael ei gynnal yn agos at y dyddiad prisio 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 nesaf.
- Fodd bynnag, lle bu newid perthnasol mewn cyfamod, bydd adolygiad yn cael ei ystyried ar sail achosion unigol i benderfynu a ddylid cynnal adolygiad o gyfraniadau a phryd y byddai unrhyw newid i gyfraniadau yn cael ei roi ar

waith. Bydd hyn yn ystyried agosrwydd y prisiad actiwaraidd a gweithredu'r cyfraniadau o'r prisiad hwnnw.

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.

1) Newidiadau sylweddol yn rhwymedigaethau'r cyflogwr

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

- a) Newidiadau sylweddol i aelodaeth y cyflogwr a fydd yn cael effaith berthnasol ar ei rwymedigaethau, megis:
 - i. Ad-drefnu cyflogwr
 - ii. Rhoi nifer sylweddol o staff ar gontract allanol neu eu trosglwyddo i gyflogwr arall (nid o reidrwydd o fewn y Gronfa)
 - iii. Swmpdrosglwyddo i mewn neu allan o'r cyflogwr
 - iv. Newidiadau arwyddocaol eraill i'r aelodaeth, er enghraifft oherwydd dileu swyddi, dyfarniadau cyflog sylweddol, ymddeoliadau perthnasol oherwydd salwch (i gyflogwyr nad ydynt yn defnyddio'r trefniant salwch caeth) neu, nifer fawr o achosion o dynnu'n ôl
- b) Dau neu fwy o gyflogwyr yn uno gan gynnwys trosglwyddo gwasanaethau a chyflenwi gwasanaethau'n fewnol
- c) Gwahanu cyflogwr yn ddau neu fwy o gyflogwyr unigol

O ran asesu'r sbardunau o dan a) 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 nghyfmod y cyflogwr.

Fel rheol, 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.

2) Newidiadau sylweddol yng nghyfmod y cyflogwr

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

- a) 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 a allai amharu ar y sicrwydd a ddarperir i'r

Gronfa.

- b) 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.
- c) 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.

Bydd yn ofynnol i gyflogwyr gytuno i hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu am unrhyw newidiadau perthnasol mewn perthynas ag a) neu b) uchod.

Gofynnir am wybodaeth ychwanegol gan y cyflogwr er mwyn penderfynu a oes angen adolygiad o gyfraniadau. Gallai hyn gynnwys cyfrifon blynyddol, 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.

Yn yr achos hwn, byddai unrhyw adolygiad o'r gyfradd gyfrannu yn cynnwys ystyried y sefyllfa ariannu wedi'i diweddarau 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). Gallai hyn wedyn arwain at y camau canlynol (gweler y sylwadau pellach isod):

- 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 a/neu;
- os yw'n briodol, newid yn y strategaeth fuddsoddi drwy'r gronfa fuddsoddi cyflogwyr.

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 ac unrhyw fwriad i adolygu cyfraniadau. 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, ymgynghorwyr cyfreithiol neu ymgynghorwyr arbenigol cyfamod.

Mae hyn hefyd yn berthnasol pan fydd cyflogwr yn hysbysu'r Awdurdod Gweinyddu o'r digwyddiad ac yn gofyn am adolygiad o'r cyfraniadau. Bydd yn ofynnol i'r cyflogwr gytuno i dalu unrhyw gostau proffesiynol a/neu weinyddol 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 aelodaeth gael effaith berthnasol ar y canlyniad) ac a oes angen unrhyw wybodaeth ategol gan y cyflogwr.

Yn ogystal ag ailedrych ar gynllun cyfraniadau'r cyflogwr, fel rhan o'r adolygiad mae'n bosibl y bydd rhannau eraill o'r strategaeth ariannu 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.

Atodiad G – Trefniadau caeth salwch

[Dychwelyd i'r](#)

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 benodol, pawb ac eithrio'r pum prif gyflogwr), mae trefniant caeth wedi'i wneud gan yr Awdurdod Gweinyddu i dalu costau ymddeol oherwydd salwch. Bydd hyn yn berthnasol i bob ymddeoliad oherwydd salwch o 1 Ebrill 2020 ymlaen. Mae ond yn berthnasol i ymddeoliadau oherwydd salwch lle telir pensiwn yn gynnar ac i'r costau buddion cysylltiedig.

Mae'r trefniant caeth yn gweithredu 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 prasio. Caiff y premiymau eu cynnwys yng nghyfradd gynradd y cyflogwr. Y premiwm ar gyfer 2023/26 yw 1.5% 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 prasio. Os bydd unrhyw breimiymau gormodol dros gostau yn cael eu cronni yn y trefniant Caeth, defnyddir y rhain i wrthbwysu 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 prasio, caiff unrhyw ddiffyg yn y gronfa gaeth ei danysgrifennu i bob pwrpas gan y pum prif gyflogwr. 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 disgwyltiedig. 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 nad ydynt wedi'u cwmpasu 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 actiwaraidd 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 pendant 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.

Atodiad G – Rhestr Termiau

[Dychwelyd i'r](#)

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 Ariannu ar wahân. 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.

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.

Meincnod

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

Manteision

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 Ariannu. 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 Gyrfa Cyfartalog wedi'u Hailbrisio ("CARE") wedi hynny. Ceir "Opsiw 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).

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 blynyddol a gronnir yn derbyn cynnydd yn unol â chwyddiant (yn unol â'r newid blynyddol i'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr) dros y cyfnod hyd at ymddeoliad.

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). Disgwylir i'r nwyddau hyn ddarparu

cynnydd is, llai anwadal i chwyddiant. Mae cynnydd i bensiynau yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gysylltiedig â'r newid blynyddol 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 allu (a pharodrwydd) 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.

Cytundeb Dyledion Gohiriedig

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 cronïad 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 i werth presennol.

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 cronodig ar y dyddiad ymddeol heb ostyngiad actiwaraid llawn.

Cyfradd Gyfrannu'r Cyflogwr yn y Dyfodol ("Cyfradd Gynradd")

Y gyfradd gyfrannu sy'n daladwy gan gyflogwr, wedi'i mynegi fel % o gyflog pensiynadwy, sy'n ddigonol i fodloni costau buddion newydd sy'n cael eu cronni gan aelodau gweithredol

yn y dyfodol. Bydd y gost yn net o gyfraniadau cyflogeion ac yn cynnwys lwfans ar gyfer y lefel ddisgwyliedig o dreuliau gweinyddol. Gweler hefyd y "Gyfradd Gynradd" isod.

Cyrff cyflogi

Uunrhyw sefydliad sy'n cymryd rhan yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, gan gynnwys cyrff a dderbynnir a chyflogwyr y Gronfa.

Ecwitiau

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

Diogelu Ecwiti

Contract yswiriant sy'n diogelu rhag gostyngiadau mewn marchnadoedd ecwiti. Yn dibynnu ar y strwythur prisio, gellir ariannu hyn drwy ildio rhywfaint o'r potensial mewn enillion marchnad ecwiti.

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 Gronfa / Cynllun

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 cyngorau, colegau, a phrifysgolion.

Lefel ariannu neu solfedd

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

Datganiad y Strategaeth Ariannu

Dogfen lywodraethu allweddol yw hon sy'n amlinellu sut y bydd yr awdurdod gweinyddu yn rheoli cyfraniadau'r cyflogwr a risgiau i'r Gronfa.

Adran Actiwari'r Llywodraeth

Mae'r adran hon yn gyfrifol am ddarparu cyngor actiwaraid 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 rwymedigaethau pensiwn nad ydynt yn cael eu bodloni gan gyflogwr penodedig. Bydd presenoldeb gwarantwr yn golygu, er enghraifft, y gall y Gronfa ystyried bod cyfamod y cyflogwr mor gryf ag un ei warantwr.

Gwarant Olaf Un

At ddibenion y DSA, 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.

Trefniant caeth salwch

Cronfa dybiannol yw hon sydd wedi'i chynllunio i ddiogelu cyflogwr penodol rhag costau salwch gormodol, yn gyfnewid am breimiwm yswiriant cytunedig

Y Strategaeth Fuddsoddi

Dosbarthiad hirdymor asedau ymysg gwahanol ddsbarthiadau 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

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 pennu cymhwysedd (yn enwedig ar gyfer Cyrff Rhestredig), cyfraddau cyfrannu aelodau, cyfrifiadau buddion a gofynion llywodraethu penodol.

Rhwymedigaethau

Gwerth presennol yr holl hawliau buddion wedi'u cyfrifo'n actiwaraid h.y. Llifau arian parod y Gronfa holl aelodau'r Gronfa, wedi'u crynhoi hyd yn hyn neu 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 actiwaraid yn dibynnu ar ddiben y prisiaid.

Effeithlonrwydd hirdymor o ran cost

Mesur i ba raddau y mae polisïau'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.

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 cysylltiedig Sargeant a McCloud, a ddaeth i'r casgliad bod y diogelwch trosglwyddo (a roddwyd i aelodau hyn pan ddiwygiwyd y cynlluniau pensiwn gwasanaeth cyhoeddus diwygiedig yn 2014) 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 gyflogeion presennol), aelodau gohiriedig (cyn-gyflogeion nad ydynt wedi ymddeol eto) a phensiynwyr (cyn-gyflogwyr sydd wedi ymddeol erbyn hyn, a dibynyddion cyn-gyflogeion sydd wedi marw).

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 tanysgrifennu gan yr holl gyflogwyr eraill yn y Gronfa.

Canraddau

Sgôr gymharol (mewn canfedau) o ystod benodol. Er enghraifft, o ran adenillion disgwylidig, mae sgôr ganradd o 75 yn dynodi y bydd yr adenillion a sicrheir yn fwy na'r ffigur mewn 25% ac y bydd yr adenillion yn llai mewn 75% o achosion.

Cyfraniadau graddol/cam wrth gam

Pan fydd cynnydd/gostyngiad i ofynion cyfrannu hirdymor cyflogwr, gellir cyflwyno'r cynnydd 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.

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.

Y Gyfradd Gyfrannu Gynradd

Y gyfradd gyfrannu sy'n ofynnol i fodloni cost y cronriad o fuddion yn y dyfodol, gan gynnwys buddion ategol, marwolaeth mewn swydd a salwch ynghyd â chostau gweinyddol. Fe'i mynegir fel canran o gyflog pensiynadwy, gan anwybyddu unrhyw waged neu ddiffyg sy'n perthyn i wasanaeth blaenorol, ond gan ystyried unrhyw amgylchiadau penodol y cyflogwr, fel ei broffil aelodaeth, y strategaeth ariannu a fabwysiadir ar gyfer y cyflogwr hwnnw, y dull actiwaraid a ddefnyddiwyd a/neu gyfamod y cyflogwr. Y gyfradd gynradd ar gyfer y gronfa gyfan yw cyfartaledd wedi'i bwysoli (yn ôl y gyflogres) gyfraddau 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. Gweler hefyd uchod "gyfradd gyfrannu'r cyflogwr yn y dyfodol".

Proffil

Mae proffil aelodaeth neu rwymedigaeth cyflogwr yn adlewyrchu gwahanol fesuriadau o aelodau'r cyflogwr hwnnw, h.y. cyflogeion 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 actiwaraidd fod yn 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

Strategaeth y bydd cyflogwr yn ei defnyddio i unioni diffyg cyllid dros gyfnod penodedig o amser ("y cyfnod adfer"), fel y nodir yn y Datganiad Strategaeth Ariannu.

Sylfaen Cyllido SAB neu Sylfaen SAB

Set o dybiaethau actiwaraidd 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. Fel enghraifft, y gyfradd ddisgownt wirioneddol uwchlaw'r CPI a ddefnyddiwyd yn y Sylfaen SAB ar 31 Mawrth 2022 oedd 2.4% y flwyddyn, felly gall fod yn wahanol iawn i'r tybiaethau actiwaraidd a ddefnyddiwyd i gyfrifo sefyllfa ariannu solfedd y Gronfa a chanlyniadau cyfraniadau i gyflogwyr.

Cyrff Rhestredig

Mathau o gyflogwyr a ddiffinnir yn eglur yn y Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, ac mae'n rhaid i'w cyflogwyr gynnig aelodaeth o'u Cronfa Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol i'w cyflogeion. Mae'r rhain yn cynnwys Cynghorau, colegau, prifysgolion, awdurdodau heddlu a thân ac ati, ac eithrio cyflogeion sydd â hawl i wahanol gynllun pensiwn sector cyhoeddus (e.e. athrawon, swyddogion heddlu a thân, darlithwyr prifysgol).

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.

Prisiad Adran 13

Yn unol ag Adran 13 Deddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2014, comisiynwyd Adran Actiwari'r Llywodraeth i gynghori'r Adran dros Gymunedau a Llywodraeth Leol yng nghyswllt adolygu prisiadau actwaraidd 2019 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.

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, oni bai y cytunir arnynt gyda'r awdurdod gweinyddu. Cyfrifir y costau gan yr Actiwari.

Sail ariannu prisiad

Y tybiaethau ariannol a demograffig a ddefnyddir i benderfynu ar ofynion cyfrannu'r cyflogwr. Mae'r gyfradd ddisgownt berthnasol a ddefnyddir ar gyfer prisio gwerth presennol rhwymedigaethau yn cyd-fynd â chyfradd adenillion ddisgwyliedig o fuddsoddiadau'r Gronfa, a fynegir fel perfformiad disgwyliedig gwell na'r CPI yn y tymor hir gan asedau'r Gronfa h.y. y "gyfradd wirioneddol".

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.