



Rhaglen Gyflawn

Gwasanaeth Democratiaeth
Swyddfa'r Cyngor
CAERNARFON
Gwynedd
LL55 1SH

Cyfarfod

PWYLLGOR PENSIYNAU

Dyddiad ac Amser

2.00 y.h., DYDD LLUN, 27AIN MAWRTH, 2023

Lleoliad

Cyfarfod Rhithiol

NODER

***I gael mynediad cyhoeddus i'r cyfarfod, cysylltwch â ni**

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd Dydd Gwener, 17 Mawrth 2023)

PWYLLGOR PENSIYNAU

AELODAETH (9)

Plaid Cymru (4)

Y Cynghorwyr

Iwan Huws
Ioan Thomas

Medwyn Hughes

Elin Hywel

Annibynnol (2)

Y Cynghorwyr

John Pughe Roberts

John Brynmor Hughes

Llafur / Rhyddfrydol (1)

Y Cyngorydd Stephen Churchman

Aelodau Cyfetholedig (2)

Cyngorydd Robin Wyn Williams
Cyngorydd Goronwy Owen Edwards

Cyngor Sir Ynys Môn
Cyngor Bwrdeistrefol Conwy

Aelodau Ex-officio

Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Cyngor

R H A G L E N

1. YMDDIHEURIADAU

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

I dderbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol

3. MATERION BRYN

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

4. COFNODION

5 - 8

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 18 Ionawr 2023 fel rhai cywir

5. DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI

9 - 20

I ystyried a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Buddsoddi

6. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO

21 - 102

I ystyried a mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Cyllido

7. COFRESTR RISG

103 - 121

I adolygu'r gofrestr risg

8. ADRODDIAD PRISIAD Y GRONFA BENSIWN

122 - 166

I ystyried a nodi'r wybodaeth

9. DATGANIAD STRATEGAETH RHEOLAETH TRYSORLYS AR GYFER 2023/24

167 - 186

- I fabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys atodol am 2023/24, fel ei addaswyd i bwrpas y Gronfa Bensiwn (Atodiad A)
- I gadarnhau'r cais i'r Cyngor i ganiatáu i arian dros ben y Gronfa Bensiwn barhau i gael ei gronni gyda llif-arian cyffredinol y Cyngor o 1 Ebrill 2023 ymlaen.

10. ADRODDIAD RHAGAMCANION MODELU LLIF ARIAN

187 - 216

I nodi'r cynnwys a derbyn yr adroddiad

- | | |
|--|-----------|
| 11. POLISI ADRODD AR DOR-CYFRAITH | 217 - 236 |
| I ystyried a chymeradwyo'r Polisi | |
| 12. CYNLLUN HYFFORDDIANT | 237 - 242 |
| I dderbyn yr adroddiad a chymeradwyo Cynllun Hyfforddiant 2023/24. | |

PWYLLGOR PENSIYNAU 18-01-23

Presenoldeb:

Cynghorwyr:

Stephen Churchman, Goronwy Edwards (Cyngor Sir Bwrdeistrefol Conwy), John Brynmor Hughes, Iwan Huws, Elin Hywel, John Pughe Roberts a Ioan Thomas

Swyddogion:

Dafydd Edwards (Cyfarwyddwr y Gronfa), Dewi Morgan (Pennaeth Cyllid), Delyth Jones-Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

Eraill a wahoddwyd:

H Eifion Jones (Cadeirydd Bwrdd Pensiwn – arsylwi)

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorwyr Richard Medwyn Hughes a Robin Williams (Cyngor Sir Ynys Môn)

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYS

Hysbyswyd yr aelodau bod Mr Huw Trainor wedi derbyn swydd newydd gyda Grŵp Llandrillo Menai ac o ganlyniad bydd angen ethol cynrychiolydd cyflogwr newydd i'r Bwrdd Pensiwn.

Yn unol â threfn statudol o ethol aelodau i'r Bwrdd, amlygwyd bod tymor cyntaf rhai o aelodau'r Bwrdd yn dod i ben, ac er gellid ail-benodi unrhyw gynrychiolydd am gyfnod pellach yn y swydd, yn amodol ar eu hail-enwebu yn ôl yr angen, bod angen gwneud hynny yn ffurfiol. Yn sgil cyhoeddiad Mr Huw Trainor, ystyriwyd mai amserol fyddai dechrau'r broses o ail benodi yn ehangach yn Chwefror / Mawrth 2023. Ategwyd y byddai'r aelodau presennol yn cael eu hysbysu o drefniadau'r broses gyhoeddus ac o'r bwriad i benodi pum aelod (nodwyd eithriad i gynrychiolydd Cyngor Gwynedd gan fod y penodiad yn un diweddar iawn ac wedi ei warchod). Yr Aelod Cabinet (Cyllid), y Pennaeth Cyllid a'r Swyddog Monitro fydd y panel cyfweld.

4. COFNODION

Bu i'r Cadeirydd dderbyn cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 21 Tachwedd 2022 fel rhai cywir.

5. CYMERADWYO CYLLIDEB 2023/24

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn ceisio cymeradwyaeth y Pwyllgor i gyllideb ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023–2024

Adroddwyd bod y gyllideb bellach yn cael ei chymeradwyo yn flynyddol gan y Pwyllgor Pensiynau. Cyfeiriwyd at un addasiad i Gyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau o ailraddio 1 swydd ac incrementau staff eraill. Nodwyd nad oedd y gyllideb yn cynnwys ffioedd Rheolwyr Buddsoddi nac Ymgynghorwyr, gan ei fod yn wariant newidiol. Er hynny, nodwyd y byddai'r gwariant yn cael ei adrodd yn llawn o fewn y cyfrifon terfynol ac Adroddiad Blynyddol y Gronfa. Ategwyd bod bwriad dechrau cofnodi costau'r gronfa gan lunio cynllun busnes erbyn cyllideb 2024/25.

Diolchwyd am yr adroddiad. Ystyriwyd fod y bwriad o gofnodi costau'r gronfa yn gam positif – bod cadw cofnod o drefniadau bilio a chostau'r gronfa yn bwysig iawn.

PENDERFYNWYD

- **Derbyn yr adroddiad**
- **Cymeradwyo Cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24**

6. ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn adrodd ar y cynnydd yn erbyn yr amcanion cyfredol, ynghyd a chais i'r Pwyllgor adolygu a chymeradwyo'r amcanion ar gyfer 2023. Adroddwyd, yn dilyn adolygiad o'r marchnadoedd ymgynghori buddsoddi a rheoli ymddiriedol, bu i'r Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd nodi'r angen i Ymddiriedolwyr Cronfeydd Pensiwn osod amcanion i'w ymgynghorwyr buddsoddi gan nodi yn glir yr hyn ddisgwyli'r ganddynt.

Adroddwyd bod Hymans yn cyflawni gwaith da, yn darparu adroddiadau chwarterol (sy'n cynnwys gradd buddsoddi cyfrifol ar gyfer pob rheolwr), adroddiadau cynhwysfawr ar gyfer y paneli buddsoddi, yn cynnig cyngor ymarferol ac yn perfformio yn unol â'r amcanion. Eglurwyd bod y flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn un prysur gyda'r ymgynghorwyr yn darparu cyngor pellach ar y strategaeth buddsoddi wrth ail strwythuro dyraniad asedau strategol y Gronfa yn dilyn y prisiad. Ategwyd bod hyn wedi bod yn ddarn o waith pwysig a manwl iawn a bu cydweithio da. Adroddwyd hefyd, gyda buddsoddi cyfrifol bellach yn faes blaenllaw, bod Hymans wedi cyd weithio gyda swyddogion y Gronfa i adolygu'r polisi buddsoddi cyfrifol, darparu cyngor ar fuddsoddiadau newydd a darparu ateb i'r ymgynghoriad TCFD.

Er nad yw Hymans yn darparu hyfforddiant drwy gytundeb uniongyrchol gyda Chronfa Gwynedd, bod hyfforddiant amserol ar gael drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru, gyda chyfraniadau sylweddol gan Hymans. Er derbyn hefyd bod y ffioedd yn uchel (sydd yn wir hefyd am rai cwmnïau eraill yn y farchnad), amlygwyd dymuniad o dderbyn amcangyfrifiad o gost y gwaith sy'n cael ei gytuno arno ymlaen llaw.

Cyfeiriwyd at yr amcanion cyfredol ynghyd a'r cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion hynny yn ystod 2022. Amlygwyd bod dau amcan newydd wedd eu hychwanegu. Er nad oedd dymuniad i newid ymgynghorwyr buddsoddi'r Gronfa, bod rhaid er hynny herio eu perfformiad a sicrhau nad yw'r berthynas yn rhy 'gyfforddus'. Yn dilyn rhwystredigaeth o sefydlu trefniadau rhagfantoli arian cyfred ac o ganlyniad colli cyfle i fanteisio ar y gyfradd gyfnewid gyda phosibilrwydd o ychwanegu gwerth, ystyriwyd yr angen am anogaeth a chynghor mwy rhagweithiol ac amserol, fel bydd modd ymateb i gyfleoedd heb rwystredigaeth i'r dyfodol.

Ategodd y Cadeirydd bod y cwmni yn darparu gwasanaeth da ac yn cyfarch yr amcanion sydd yn cael eu gosod gan y Pwyllgor.

Diolchwyd am yr adroddiad.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â'r angen i gyflymu prosesau, e.e. rhagfantoli arian cyfred, a'r risgiau posibl wrth wneud hynny, nodwyd bod rhwystredigaeth o beidio gweithredu yn gynt ac efallai i'r dyfodol y gall yr ymgynghorwyr buddsoddi dynnu sylw at gyfleoedd posib. Er hynny, amlygodd Cyfarwyddwr y Gronfa bod mabwysiadu'r drefn rhagfantoli arian cyfred yn gam sylweddol i'r Gronfa a bod cymeradwyaeth y Pwyllgor yn hanfodol wrth symud i'r drefn honno. Ategodd bod trothwyon i'r dyfodol bellach wedi eu sefydlu a chytundebau gyda BlackRock yn barod i weithredu o fewn diwrnod os daw cyfle.

Mewn ymateb i gwestiwn atodol ynglŷn â'r budd o sefydlu proses ymateb brys, nodwyd, mewn argyfwng, bod y Prif Swyddog Cyllid a Chadeirydd y Pwyllgor Pensiynau yn gallu gweithredu hyn, ond mewn argyfwng yn unig. Byddai unrhyw newid mawr angen adroddiad i'r Pwyllgor a chymeradwyaeth cyn gweithredu.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol gan Aelodau:

- Bod adolygu'r amcanion strategol yn aml yn ymarfer da
- Y byddai arweiniad mwy pendant yn cael ei werthfawrogi
- Er wedi colli cyfleoedd, bod proses bellach yn ei le i weithredu yn gynt
- Bod yr amcanion yn gosod heriau fydd yn ychwanegu gwerth
- Er cydweithio da, rhaid ceisio osgoi bod yn rhy gyfforddus

PENDERFYNWYD

- **Derbyn a nodir adroddiad cynnydd**
- **Cymeradwyo amcanion yr Ymgynghorwyr Buddsoddi am y cyfnod nesaf fel y'i cyflwynwyd yn Atodiad 1, yn ddarostyngedig i ychwanegu'r gair 'pendant' i amcan 7 'Darparu cynghor perthnasol ac amserol' -**
'... gallai cynghor 'amgen' weithiau fod yn fwy rhagweithiol, pendant ac amserol ...'

7. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn egluro'r gofyn sydd ar y Gronfa i adolygu'r Datganiad Strategaeth Cyllido pob tair blynedd, a hynny ar ôl y prisiad teirblynyddol; y bwriad yw cyhoeddi'r Datganiad Strategaeth Cyllido erbyn 31 Mawrth 2023.

Nodwyd mai prif bwrpas y datganiad yw adlewyrchu ffactorau'r prisiad gan bwysu a mesur fforddiadwyedd y cyflogwyr gydag amcanion hylifedd hir dymor y gronfa. Cyflwynwyd y datganiad (drafft) i'r Pwyllgor am gadarnhad o'r rhagdybiaethau a'r polisiau fel bod modd rhyddhau'r datganiad am ymgynghoriad gyda'r holl gyflogwr cyn mabwysiadu'n ffurfiol yn y pwyllgor nesaf.

Eglurwyd mai sail y ddogfen yw'r prisiad actiwaraid. Ategwyd bod y cyflogwyr wedi derbyn cyflwyniad gan yr actiwari ym mis Hydref lle datganwyd bod y canlyniadau yn bositif ar y cyfan gyda mwyafrif o'r cyflogwyr yn derbyn gostyngiad yn eu cyfraniadau.

Nodwyd bod y datganiad yn ddogfen faith a thechnegol wedi ei pharatoi mewn ymgynghoriad manwl gyda Hymans a swyddogion y gronfa. Cyfeiriwyd at y datganiad ynghyd a'r polisiau ategol. Eglurwyd bod y polisiau ategol fel arfer wedi eu hymgorffori yn y ddogfen ond cytunwyd, gyda chymeradwyaeth Hymans, i osod cyfeiriad at y polisiau yn y strategaeth, ond eu bod yn eistedd ar wahân ac felly'n haws i'w canfod / addasu pe byddai angen cyrraedd at wybodaeth neu ddiweddarau'r polisiau heb orfod addasu'r strategaeth i gyd.

Diolchwyd am yr adroddiad

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol gan Aelodau:

- Er yn ddogfen faith a thechnegol, y cynnwys yn fanwl ac wedi ei osod allan mewn modd hawdd i'w ddilyn
- Bod yr iaith a ddefnyddir yn ddealladwy

PENDERFYNWYD:

- **Derbyn a chadarnhau'r tybiaethau a'r polisiau yn y Datganiad Strategaeth Cyllido (drafft)**
- **Cymeradwyo'r Datganiad Strategaeth Cyllido (drafft) ar gyfer ymgynghoriad gyda holl gyflogwyr y Gronfa**

8. DIGWYDDIADAU 2023

Cyflwynwyd rhestr o ddyddiadau ar gyfer 2023 oedd yn cynnwys dyddiadau pwyllgorau, paneli buddsoddi, sesiynau hyfforddi, fforymau gwybodaeth, seminarau a chynadleddau. Amlygwyd yr angen i enwebu Aelodau i fynychu'r fforymau, y seminarau a'r cynadleddau.

Nodwyd, bod dyddiad y Panel Buddsoddi oedd wedi ei drefnu ar gyfer 25ain o Fai bellach wedi ei ail drefnu ar gyfer 15fed o Fehefin 2023, oherwydd gwrthdaro gyda chyfarfod arfaethedig o'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar y 25ain o Fai.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol gan Aelodau:

- Bod angen cysylltu â chynnig lle i'r ddau aelod oedd wedi ymddiheuro
- Os na fydd enwebiad gan Aelod o'r Pwyllgor, bydd gwahoddiad yn cael ei ymestyn i aelodau'r Bwrdd Pensiwn

PENDERFYNWYD

- **Derbyn a chadarnhau enwebiadau ar gyfer mynychu digwyddiadau 2023 gan gysylltu â chynnig lle i'r aelodau oedd wedi ymddiheuro.**
- **Ymestyn gwahoddiadau i Aelodau'r Bwrdd Pensiwn os bydd llefydd gwag.**

Dechreuodd y cyfarfod am 14:00 a daeth i ben 15:00

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	27 MAWRTH 2023
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI
PWRPAS:	Mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Buddsoddi
ARGYMHELLIAD:	MABWYSIADU'R DATGANIAD
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. **CYFLWYNIAD**

Mae'n ofynnol i'r Gronfa gyhoeddi Datganiad Strategaeth Buddsoddi (DSB). Addaswyd y Datganiad yn dilyn y prisiant teirblynyddol 31 Mawrth 2022.

Cyflwynodd Kenny Taylor y Datganiad i'r aelodau yn ein Panel Buddsoddi mis Mawrth.

2. **DATGANIAD STRATEGAETH BUDDSODDI TERFYNOL**

Mae DSB terfynol yn Atodiad A. Nid oes unrhyw newidiadau o'r fersiwn a gafodd ei gyflwyno yn y Panel Buddsoddi ar y 15fed o Fawrth 2023.

3. **ARGYMHELLIAD**

Bod y Datganiad Strategaeth Buddsoddi yn cael ei fabwysiadu.

Datganiad Strategaeth Buddsoddi

1. Cyflwyniad a Chefndir

Dyma Ddatganiad Strategaeth Buddsoddi (“DSB”) Cronfa Bensiwn Gwynedd (“y Gronfa”), a weinyddir gan Gyngor Gwynedd (“yr Awdurdod Gweinyddol”). Gwneir y DSB yn unol â Rheoliad 7 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Rheoli a Buddsoddi Cronfeydd) 2016 (“y Rheoliadau”).

Mae'r DSB wedi'i baratoi gan Bwyllgor Pensiynau'r Gronfa (“y Pwyllgor”) ar ôl derbyn cyngor gan ymgynghorwyr buddsoddi'r Gronfa, Hymans Robertson LLP. Mae'r Pwyllgor yn gweithredu ar awdurdod dirprwyedig yr Awdurdod Gweinyddol.

Mae'r DSB, a gymeradwywyd gan y Pwyllgor ym mis Mawrth 2023, yn destun adolygiad cyfnodol o leiaf bob tair blynedd ac yn ddi-oed ar ôl unrhyw newid sylweddol yn y polisi buddsoddi. Mae'r Pwyllgor wedi ymgynghori ar gynnwys strategaeth fuddsoddi'r Gronfa gyda'r unigolion a grwpiau hynny y mae'n eu hystyried yn briodol.

Mae'r Pwyllgor yn ceisio buddsoddi yn unol â'r DSB, unrhyw arian o'r Gronfa nad oes ei angen ar unwaith i wneud taliadau o'r Gronfa. Dylid darllen y DSB ar y cyd â Datganiad Strategaeth Ariannu'r Gronfa.

2. Addasrwydd buddsoddiadau penodol a mathau o fuddsoddiadau

Prif amcan y Gronfa yw darparu buddion pensiwn a lwmp swm i aelodau ar eu hymddeoliad a/neu fuddion ar farwolaeth, cyn neu ar ôl ymddeol, ar gyfer eu dibynyddion, ar sail buddion diffiniedig. Bydd y sefyllfa ariannu hon yn cael ei hadolygu ym mhob prisiad actiwaraid bob tair blynedd, neu'n amlach yn ôl yr angen.

Nod y Pwyllgor yw ariannu'r Gronfa yn y fath fodd fel bod yr holl fuddion croniedig, o dan amodau arferol y farchnad, yn cael eu cwmpasu'n llawn gan werth asedau'r Gronfa a bod y cyflogwr yn cytuno ar lefel briodol o gyfraniadau i gwrdd â chost buddion yn y dyfodol yn cronni. Ar gyfer aelodau sy'n weithwyr, bydd buddion yn seiliedig ar y gwasanaeth a gwblhawyd ond byddant yn ystyried codiadau cyflog a/neu chwyddiant yn y dyfodol.

Mae'r Pwyllgor wedi trosi ei amcanion yn feincnod dyrannu asedau strategol addas ar gyfer y Gronfa. Mae'r meincnod hwn yn gyson â barn y Pwyllgor ar y cydbwysedd priodol rhwng cynhyrchu enillion hirdymor boddhaol ar fuddsoddiadau tra'n ystyried anweddolrwydd a risg y farchnad a natur ymrwymadau'r Gronfa.

Bwriedir adolygu strategaeth fuddsoddi'r Gronfa o leiaf bob tair blynedd yn dilyn prisiad actiwaraid o'r Gronfa

Cynhaliodd y Gronfa ymarfer modelu atebolrwydd asedau ar y cyd â phrasiad actiwaraid 2022. Modelwyd nifer o wahanol strategaethau cyfrannu a buddsoddi ac ystyriwyd esblygiad y Gronfa yn y dyfodol o dan ystod eang o wahanol senarios. Bu'r Pwyllgor yn ystyried y tebygolrwydd y byddai'r Gronfa'n cael ei hariannu'n llawn ar ddiwedd y cyfnod amcan, ac ystyriodd lefel y risg negyddol yn y gwahanol strategaethau drwy nodi'r lefelau ariannu isel a allai ddod i'r amlwg pe bai canlyniadau gwael.

Mae'r dull hwn yn helpu i sicrhau bod y strategaeth fuddsoddi yn rhoi ystyriaeth briodol i broffil aeddfedrwydd y Gronfa (o ran cyfrannau cymharol yr ymrwymadau mewn perthynas â phensiynwyr, aelodau gohiriedig ac aelodau gweithredol), ynghyd â lefel y gwarged neu ddiffyg a ddatgelwyd (yn gymharol i'r seiliau ariannu a ddefnyddir).

Yn ychwanegol, mae'r Pwyllgor yn monitro'r strategaeth buddsoddi yn barhaus, gan ganolbwyntio ar ffactorau sy'n cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Addasrwydd o ystyried lefel cyllid a phroffil atebolrwydd y Gronfa
- Lefel risg disgwylidig
- Rhagolygon ar gyfer enillion yr asedau
- Ffactorau Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu (ESG)

Mae'r Pwyllgor hefyd yn monitro dyraniad gwirioneddol y Gronfa yn rheolaidd i sicrhau nad yw'n gwro'n sylweddol oddi wrth y dyraniad targed.

Roedd yr enillion dosbarth asedau hirdymor a dybiwyd yn yr ymarfer modelu fel a ganlyn:

Dosbarth Ased	Dychweliad disgwylidig 10 mlynedd (% y.f.)	Dychweliad disgwylidig 20 mlynedd (% y.f.)
Ecwiti DU	5.7	6.2
Ecwiti Byd-Eang	5.8	6.3
Ecwiti Marchnadoedd- Datblygol	5.8	6.3
Ecwiti Preifat	9.4	10.0
Isadeiledd	5.9	6.5
Eiddo	4.4	5.0
Credyd Preifat	6.0	6.8
Credyd Aml Ased	3.5	4.4
Bondiau Corfforaethol	2.4	3.2
Bondiau Elw Absoliwt	2.3	2.9

3. Buddsoddi arian mewn amrywiaeth eang o fuddsoddiadau

Dosbarthiadau ased

Gall y Gronfa fuddsoddi mewn gwarantau a ddyfynnwyd a heb eu dyfynnu o farchnadoedd y DU a thramor gan gynnwys ecwitiâu a llog sefydlog a bondiau *index linked*, arian parod, eiddo a nwyddau naill ai'n uniongyrchol neu drwy gronfeydd cyfun. Gall y Gronfa hefyd ddefnyddio contractau ar gyfer gwahaniaethau a deilliadau eraill naill ai'n uniongyrchol neu mewn cronfeydd cyfun i fuddsoddi yn y cynnyrch hyn at ddiben rheoli portffolio'n effeithlon neu i warchod risgiau penodol.

Mae'r Pwyllgor yn adolygu natur buddsoddiadau'r Gronfa yn rheolaidd, gan gyfeirio at addasrwydd ac arallgyfeirio. Mae'r Pwyllgor yn ceisio ac yn ystyried cyngor ysgrifenedig gan berson â chymwysterau addas wrth gynnal adolygiad o'r fath. Os cynigir, ar unrhyw adeg, buddsoddi mewn buddsoddiad neu gynnyrch nad oedd yn hysbys i'r Pwyllgor o'r blaen, ceisir ac ystyrir cyngor priodol i sicrhau ei fod yn addas ac yn arallgyfeirio.

Mae strategaeth fuddsoddi darged y Gronfa wedi'i nodi isod. Yn unol â'r Rheoliadau, nid yw strategaeth fuddsoddi'r awdurdod yn caniatáu i fwy na 5% o gyfanswm gwerth holl fuddsoddiadau arian y gronfa gael ei fuddsoddi mewn endidau sy'n gysylltiedig â'r awdurdod hwnnw o fewn ystyr adran 212 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Chyhoeddus. Deddf Cymryd Rhan mewn lechyd 2007".

Tabl 1: Dyraniad cronfa

Dosbarth asedau	Dyraniad targed %
Ecwiti DU	9.0
Ecwiti Tramor	41.0
Ecwiti Preifat	5.0
Cyfanswm Twf	55.0
Eiddo	10.0
Isadeiledd	5.0
Credyd Preifat	5.0
Credyd Aml Ased	7.5
Cyfanswm Incwm	27.5
Bondiau Corfforaethol	5.0
Bondiau Elw Absoliwt	12.5
Cyfanswm Amddiffyn	17.5
Cyfanswm	100.0

Cyfyngiadau ar fuddsoddi

Mae'r Rheoliadau wedi dileu'r cyfyngiadau blaenorol a oedd yn berthnasol o dan Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Rheoli a Buddsoddi Cronfeydd) 2009. Mae dull y Pwyllgor o bennu ei strategaeth fuddsoddi ac asesu addasrwydd gwahanol fathau o fuddsoddiadau yn ystyried y risgiau amrywiol dan sylw ac mae ail-gydbwyso yn cael ei ystyried yn chwarterol i gadw'r rhaniad asedau yn agos at y targed dyrannu asedau y cytunwyd arno. Felly ni theimlir bod angen gosod cyfyngiadau ychwanegol ar fuddsoddiadau

Rheolwyr

Mae'r Pwyllgor wedi penodi nifer o reolwyr buddsoddi gyda pob un ohonynt wedi'u hawdurdodi o dan Ddeddf Gwasanaethau a Marchnadoedd Ariannol 2000 i ymgymryd â busnes buddsoddi.

Mae'r Pwyllgor, ar ôl derbyn cyngor buddsoddi priodol, wedi cytuno ar feincnodau penodol gyda phob rheolwr fel eu bod, gyda'i gilydd, yn gyson â'r dyraniad asedau cyffredinol ar gyfer y Gronfa. Bydd rheolwyr buddsoddi gweithredol y Gronfa yn dal cymysgedd o fuddsoddiadau sy'n adlewyrchu eu barn mewn perthynas â'u meincnodau priodol. Byddant yn gwneud newidiadau i'w portffolios wrth i'r rhagolygon economaidd newid, wrth i ragolygon cwmnïau unigol newid ac mewn ymateb i unrhyw siociau annisgwyl yn y farchnad mewn ymgais i sicrhau gwell elw na'r farchnad yn gyffredinol. O fewn pob dosbarth marchnad ac asedau mawr, bydd y rheolwyr yn cynnal portffolios amrywiol trwy fuddsoddiad uniongyrchol neu gyfryngau cyfun. Mae rheolwr y cronfeydd goddefol y mae'r Gronfa yn buddsoddi ynddynt yn dal cymysgedd o fuddsoddiadau o fewn pob cronfa gyfun sy'n adlewyrchu eu mynegeion meincnod priodol.

Ar gyfer yr asedau a fuddsoddir gyda WPP, y gweithredwr sy'n gyfrifol am benodi rheolwyr buddsoddi ar gyfer is-gronfeydd PPC.

4. Yr agwedd at risg, gan gynnwys y ffyrdd y mae risgiau i'w mesur a'u rheoli

Mae'r Pwyllgor yn ymwybodol bod angen i'r Gronfa fentro (e.e. buddsoddi mewn asedau twf) i'w helpu i gyflawni ei hamcanion ariannu. Mae rhaglen rheoli risg gweithredol ar waith sy'n ceisio ei helpu i nodi'r risgiau sy'n cael eu cymryd a rhoi prosesau ar waith i reoli, mesur, monitro a (lle bo'n bosibl) lliniaru'r risgiau sy'n cael eu cymryd. Un o gredoau cyffredinol y Pwyllgor yw cymryd cymaint o risg buddsoddi ag sydd ei angen yn unig.

Mae'r prif risgiau sy'n effeithio ar y Gronfa wedi'u nodi isod, rydym hefyd yn trafod dull y Gronfa o reoli'r risgiau hyn a'r cynlluniau wrth gefn sydd ar waith:

Risgiau ariannu

- **Diffyg cyfatebiaeth ariannol** – Y risg y bydd asedau'r Gronfa yn methu â thyfu yn unol â'r gost ddatblygol o gwrdd â'r ymrwymadau.
- **Newid mewn demograffiaeth**- Y risg y bydd hirhoedledd yn gwella a ffactorau demograffig eraill yn newid, gan gynyddu cost buddion y Gronfa.
- **Risg systemic**- Y posibilrwydd o fethiant cydgysylltiedig ac ar yr un pryd o sawl dosbarth o asedau a/neu reolwyr buddsoddi, wedi'i waethygu o bosibl gan 'heintiad' ariannol, gan arwain at gynnydd yn y gost o gwrdd â ymrwymadau'r Gronfa.

Mae'r Pwyllgor yn mesur ac yn rheoli diffyg cyfatebiaeth ariannol mewn dwy ffordd. Fel y nodwyd uchod, mae'r Pwyllgor wedi gosod meincnod dyrannu asedau strategol ar gyfer y Gronfa. Pennwyd y meincnod hwn gan ystyried modelu atebolrwydd asedau a oedd yn canolbwyntio ar y tebygolrwydd o lwyddiant a lefel y risg o anfantais. Amlygodd canlyniadau dadansoddiad 2022 fod gan y Gronfa fwy na 75% o debygolrwydd o gael ei hariannu'n llawn yn 2039 o dan y strategaeth fuddsoddi gyfredol a lefel y cyfraniadau y cytunwyd arnynt. Mae'r Pwyllgor yn asesu risg mewn perthynas â'r meincnod strategol drwy fonitro dyraniad asedau'r Gronfa a'r enillion ar fuddsoddiadau mewn perthynas â'r meincnod. Mae'r Pwyllgor hefyd yn asesu risg sy'n berthnasol i ymrwymadau drwy fonitro'r broses o gyflwyno dychweliadau meincnod mewn perthynas â'r ymrwymadau.

Mae'r Pwyllgor hefyd yn ceisio deall y tybiaethau a ddefnyddir mewn unrhyw ddadansoddi a modelu fel y gellir eu cymharu â'u safbwyntiau eu hunain a lefel y risgiau sy'n gysylltiedig â'r rhagdybiaethau hyn i'w hasesu.

Mae'r Pwyllgor yn ceisio lliniaru risg systemig drwy bortffolio amrywiol ond nid yw'n bosibl gwneud darpariaeth benodol ar gyfer pob posibilrwydd a all godi o dan y pennawd hwn.

Risgiau asedau

- Dyraniad sylweddol – Y risg y byddai dyraniad sylweddol i unrhyw gategori ased unigol a'i danberfformiad o'i gymharu â'r disgwyl yn arwain at anawsterau wrth gyflawni amcanion ariannu.
- Diffyg hylifedd – Y risg na all y Gronfa gwrdd â'i hymrwymiaadau uniongyrchol oherwydd nad oes digon o asedau hylifol.
- Risg arian cyfred – Y risg bod arian cyfred asedau'r Gronfa yn tanberfformio o gymharu â Sterling (h.y. arian cyfred yr ymrwymiaadau).
- Tanberfformiad rheolwyr- Methiant rheolwyr y gronfa i gyflawni'r gyfradd enillion ar fuddsoddiadau a dybiwyd wrth osod eu mandadau.
- Ffactorau Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethol (ESG) – Y risg y bydd ffactorau sy'n gysylltiedig ag ESG, gan gynnwys newid yn yr hinsawdd, yn lleihau gallu'r Gronfa i gynhyrchu enillion hirdymor.
- Newid hinsawdd – I ba raddau y mae newid yn yr hinsawdd yn achosi dirywiad sylweddol mewn gwerthoedd asedau o ganlyniad i ffactorau gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i newid polisi, effeithiau ffisegol a'r newid disgwyliedig i economi carbon isel.

Mae'r Pwyllgor yn mesur ac yn rheoli risgiau asedau fel a ganlyn.

Mae meincnod dyrannu asedau strategol y Gronfa yn buddsoddi mewn ystod amrywiol o ddsbarthiadau asedau. Mae'r Pwyllgor wedi rhoi trefniadau ail-gydbwysu ar waith i sicrhau nad yw "gwir ddyraniad" y Gronfa yn gwyro'n sylweddol oddi wrth ei tharged. Mae'r Gronfa'n buddsoddi mewn ystod o fandadau buddsoddi ac mae gan bob un ohonynt amcan diffiniedig, meincnod perfformiad a phroses rheoli sydd, gyda'i gilydd, yn helpu i leihau risg crynodiad asedau'r Gronfa.

Drwy fuddsoddi ar draws ystod o asedau, gan gynnwys ecwitiau a bondiau hylifol a ddyfynnwyd, yn ogystal ag eiddo, mae'r Pwyllgor wedi cydnabod yr angen am fynediad at hylifedd yn y tymor byr.

Mae'r Gronfa'n buddsoddi mewn amrywiaeth o farchnadoedd tramor sy'n darparu ymagwedd amrywiol at farchnadoedd arian cyfred; mae'r Pwyllgor hefyd yn asesu risg arian cyfred y Gronfa yn ystod eu dadansoddiad risg.

Mae'r Pwyllgor wedi ystyried y risg o danberfformiad gan unrhyw un rheolwr buddsoddi ac wedi ceisio lleihau'r risg hwn drwy benodi mwy nag un rheolwr a chael cyfran sylweddol o asedau'r Cynllun yn cael eu rheoli'n oddefol. Mae'r Pwyllgor yn asesu perfformiad rheolwyr y Gronfa yn rheolaidd, a bydd yn cymryd camau, gan gynnwys o bosibl amnewid un neu fwy o'u rheolwyr, os bydd tanberfformiad yn parhau.

Mae manylion dull y Gronfa o reoli risgiau sy'n gysylltiedig ag ESG, gan gynnwys risgiau sy'n gysylltiedig â newid yn yr hinsawdd, wedi'u nodi yn nes ymlaen yn y ddogfen hon.

Risg darparwr arall

- Risg trawsnewid – Y risg o fynd i gostau annisgwyl mewn perthynas â throsglwyddo asedau rhwng rheolwyr. Wrth berfformio trafodion trawsnewid pontio sylweddol, mae'r Pwyllgor yn derbyn cyngor proffesiynol addas..
- Risg ceidwad – Y risg o golli hawliau economaidd i asedau'r Gronfa, pan fyddant yn y ddalfa neu pan fyddant yn cael eu masnachu.
- Risg diffygdalu credyd – Y posibilrwydd y bydd gwrthbarti yn methu â chyflawni ei ymrwymadau.
- Benthycia stoc – Y posibilrwydd o ddiffygdalu a cholli hawliau economaidd i asedau'r Gronfa.

Mae'r Pwyllgor yn monitro ac yn rheoli risgiau yn y meysydd hyn drwy broses o graffu'n rheolaidd ar ei ddarparwyr, ac archwilio'r gweithrediadau y mae'n eu cynnal ar gyfer y Gronfa, neu mae wedi dirprwyo'r fath waith monitro a rheoli risg i'r rheolwyr buddsoddi penodedig fel y bo'n briodol (e.e. risg ceidwad mewn perthynas â chronfeydd cyfun). Mae gan y Pwyllgor y pŵer i benodi darparwr yn lle darparwr os oes pryderon difrifol.

Mae rhestr ar wahân o risgiau y mae'r Gronfa'n eu monitro wedi'i nodi yn Natganiad Strategaeth Ariannu'r Gronfa.

5. Y dull o gyfuno buddsoddiadau, gan gynnwys y defnydd o gyfryngau buddsoddi ar y cyd a gwasanaethau a rennir

Mae'r Gronfa yn gynllun sy'n aelod o Partneriaeth Pensiynau Cymru (WPP). Nodwyd y strwythur a'r sail y bydd PPC yn gweithredu arno yng nghyflwyniad Gorffennaf 2016 i'r Llywodraeth.

Asedau i'w buddsoddi yn PPC

Bwriad y Gronfa yw buddsoddi ei hasedau drwy PPC pan fydd datrysiadau buddsoddi addas ar gael. Gosodwyd amserlen ddangosol ar gyfer buddsoddi drwy PPC yng nghyflwyniad Gorffennaf 2016 i'r Llywodraeth. Bydd y meini prawf allweddol ar gyfer asesu datrysiadau PPC fel a ganlyn

- 1 Bod PPC yn galluogi mynediad at opsiynau priodol sy'n bodloni'r amcanion a'r meini prawf meincnod a osodwyd gan y Gronfa
- 2 Bod budd ariannol clir i'r Gronfa o fuddsoddi yn yr opsiynau a gynnigir gan PPC, pe bai angen newid darparwr.

Ar adeg paratoi'r datganiad hwn, mae'r Gronfa wedi cytuno i fuddsoddi yn y cronfeydd canlynol drwy PPC:

Dosbarth ased	Cronfa	Targed % o asedau'r Gronfa	Meincnod a amcanion perfformiad
Ecwiti Byd-Eang	Global Growth	10.0	MSCI AC World plus 2% p.a.
Ecwiti Byd-Eang	Global Opportunities	10.0	MSCI AC World plus 2% p.a.
Ecwiti Byd-Eang	Sustainable Equity	10.0	MSCI AC World plus 2% p.a.
Ecwiti Marchnadoedd Datblygol	Emerging Markets Equity	2.5	MSCI EM Index plus 2% p.a.
Isadeiledd	Infrastructure	5.0	8% p.a.
Credyd Preifat	Private Credit	5.0	8% p.a.
Bondiau	Multi-Asset Credit	7.5	LIBOR + 4% p.a.
Bondiau	Absolute Return Bond	12.5	LIBOR + 2-3% p.a.
Cyfanswm		62.5	

Er bod buddsoddiadau gyda BlackRock yn cael eu cadw gan y Gronfa ar hyn o bryd, ymdriniwyd â'r broses gaffael ar gyfer BlackRock fel rheolwr tracio mynegai ar ran cronfeydd partner (ac unrhyw ail-dendro dilynol) gan PPC er mwyn cyflawni arbedion ffioedd sylweddol.

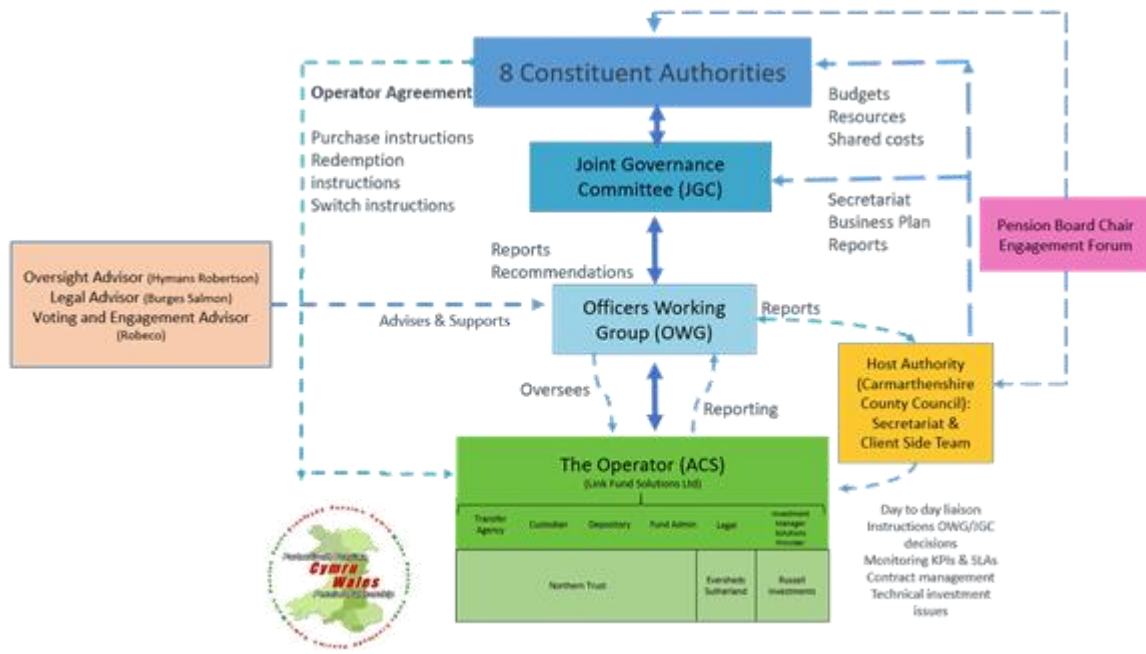
Ar adeg paratoi'r datganiad hwn nid yw'r Gronfa wedi buddsoddi'r asedau presennol a ganlyn drwy WPP eto. Fodd bynnag, mae'r Gronfa wedi dewis buddsoddi arian newydd mewn cronfeydd Ecwiti Preifat a Isadeiledd drwy PPC. Bydd y Gronfa'n ystyried cymryd rhan mewn trefniadau cronni ar gyfer y buddsoddiadau eiddo presennol a/neu'r dyfodol os bydd PPC yn gallu darparu datrysiad addas.

Dosbarth ased	Rheolwr	% o asedau'r gronfa ¹	Meincnod a amcanion perfformiad	Rheswm dros beidio a buddsoddi drwy PPC
Ecwiti Preifat	Partners	6.4	MSCI ACWI + 3% p.a.	Ymrwymadau cytundebol presennol mewn cronfeydd caeedig sydd ag oes gyfyngedig
Eiddo	UBS, Lothbury, BlackRock, Threadneedle	8.3	UK All Balanced Property Fund Index	Byddai gwerthu ac ail-fuddsoddi asedau eiddo yn golygu costau materol
Isadeiledd	Partners	2.9	8% p.a.	Ymrwymadau cytundebol presennol mewn cronfeydd caeedig sydd ag oes gyfyngedig

¹Dyraniad ar 31 Rhagfyr 2022

Strwythur a llywodraethu PPC

Mae PPC wedi penodi gweithredwr trydydd parti, a awdurdodwyd gan yr FCA i ddarparu cyfres o is-gronfeydd buddsoddi y bydd asedau'r cronfeydd yn cael eu buddsoddi ynddynt.



Mae Cydbwyllgor Llywodraethu (CLI) wedi'i sefydlu i oruchwylio'r gweithredwr. Mae'r Pwyllgor yn cynnwys aelodau etholedig – un o bob un o'r wyth cronfa sy'n cymryd rhan. Bydd y trefniant hwn yn darparu atebolrwydd ar gyfer y gweithredwr yn ôl i awdurdodau gweinyddu unigol. Mae'r Cydbwyllgor Llywodraethu (CLI) wedi'i sefydlu'n ffurfiol fel Cydbwyllgor rhwng yr awdurdodau gweinyddu sy'n cymryd rhan. Mae gan bob cronfa un aelod etholedig ar y Pwyllgor. Mae'n gweithredu ar sail 'Un Gronfa, Un Bleidlais', er mai'r bwriad yw gwneud unrhyw benderfyniadau drwy gonsensws lle bynnag y bo modd.

Mae'r Pwyllgor yn gyfrifol am sicrhau, lle bo hynny'n ymarferol, bod ystod briodol o is-gronfeydd ar gael i alluogi awdurdodau gweinyddol i weithredu eu dyraniad asedau dymunol eu hunain. Bydd y CLI yn cynnal trafodaethau rheolaidd gyda'r gweithredwr ynghylch yr is-gronfeydd penodol y dylid eu sefydlu o fewn PPC, o'r cychwyn cyntaf ac yn barhaus.

Mae swyddogion o bob awdurdod gweinyddol yn mynychu cyfarfodydd CLI (yn ddi-bleidlais). Mae'r swyddogion yn cynghori'r CLI ar sefydlu a monitro'r amrywiol is-gronfeydd yn ogystal â chysylltu'n uniongyrchol â'r gweithredwr ar unrhyw faterion buddsoddi o ddydd i ddydd.

Yn y lle cyntaf, rhagwelir y bydd cynrychiolwyr y gronfa ar y CLI yn adrodd yn ôl i bwyllgorau Pensiynau eu cronfeydd unigol priodol a fydd yn gyfrifol am fodloni eu hunain ynghylch effeithiolrwydd y trefniadau cronni yn gyffredinol a gweithrediad y CLI. Fodd bynnag, efallai y bydd y Byrddau Pensiynau lleol hefyd yn ceisio derbyn sicrwydd ynghylch agweddau ar reoli buddsoddiadau'r cronfeydd.

Bydd craffu allanol a diwydrwydd dyladwy ffurfiol y gweithredwr a'r storfa yn cael eu cyflawni gan yr FCA yn eu rôl fel rheolydd. Yn ogystal, mae Hymans Robertson wedi'i benodi gan y CLI i roi cymorth i oruchwylio'r trefniadau.

Mae'r gweithredwr yn gyfrifol am ddewis a chontractio gyda rheolwyr buddsoddi ar gyfer pob un o'r is-gronfeydd yn ogystal â phenodi darparwyr gwasanaeth eraill fel gwasanaethwr asedau adneuo, a phrisiwr allanol yn ôl yr angen. O dan y strwythur arfaethedig, bydd gan y storfa deitl cyfreithiol i asedau PPC. Bydd y gweithredwr yn gyfrifol am reoli a gweithredu WPP, gan gynnwys ymrwymo i gontractau cyfreithiol gyda'r rheolwyr buddsoddi.

Bydd y gweithredwr a benodir yn darparu ac yn gweithredu ystod o gyfryngau buddsoddi i ganiatáu buddsoddiad cyfunol gan y cronfeydd. Bydd y gweithredwr yn gyfrifol am ddethol a chontractio gyda rheolwyr buddsoddi ar gyfer rheoli'r asedau sylfaenol. Byddant hefyd yn gyfrifol am weinyddu mewn perthynas â'r cerbydau o ran prisio uned, prisio, trin llif arian i mewn ac allan o'r amrywiol is-gronfeydd, prosesu symudiadau ac adrodd ar berfformiad. Byddant yn gyfrifol am ddiwydrwydd dyladwy o safbwynt archwilio, cyfreithiol a threth ar gyfer yr is-gronfeydd priodol a hefyd am ethol *depository* i PPC.

Bydd PPC hefyd yn caffael cyngor cyfreithiol a threth allanol annibynnol yn ôl yr angen i'w cefnogi yn eu perthynas â'r gweithredwr.

6. Sut mae ystyriaethau cymdeithasol, amgylcheddol neu llywodraethu gorfforaethol yn cael eu hystyried wrth ddewis, peidio â dewis, cadw a gwireddu buddsoddiadau

Cydnabyddir y gall ffactorau ESG, gan gynnwys newid yn yr hinsawdd, ddylanwadu ar berfformiad buddsoddi hirdymor a'r gallu i gyflawni enillion cynaliadwy hirdymor. Mae'r Pwyllgor yn ystyried dull y Gronfa o fuddsoddi'n gyfrifol mewn dau faes allweddol:

1. Buddsoddi cynaliadwy / ESG– ystyried oblygiadau ariannol ffactorau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethol (ESG) ar y buddsoddiadau.
2. Stiwardiaeth a llywodraethu – gweithredu fel buddsoddwyr/perchnogion cyfrifol a gweithredol, trwy bleidleisio cyfranddaliadau mewn ffordd ystyriol, ac ymgysylltu â rheolwyr y cwmni y buddsoddir ynddynt fel rhan o'r broses fuddsoddi.

Mae'r Pwyllgor yn cymryd materion ESG o ddifrif ac yn adolygu ei bolisiâu yn y maes hwn ac ymagwedd ei reolwyr buddsoddi at ESG yn rheolaidd. Mae'r Pwyllgor hefyd wedi datblygu set o gredoau Buddsoddi Cyfrifol sydd wedi'u nodi isod a hefyd yn y Gronfa [Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022 \(gwyneddpensionfund.wales\)](https://www.gwyneddpensionfund.wales)

Mae'r Pwyllgor yn cydnabod bod newid yn yr hinsawdd yn peri risg systemig benodol i sefydlogrwydd ariannol yr economi fyd-eang a bod ganddo'r potensial i effeithio ar fuddsoddiadau'r Gronfa ac, felly, yn cynrychioli risg ariannol hirdymor i'r Gronfa a'i daliadau.

Hyd yn hyn, dull y Gronfa o ymdrin â buddsoddiadau cymdeithasol yn bennaf fu dirprwyo hyn i'w rheolwyr buddsoddi sylfaenol fel rhan o'u dyletswyddau ESG cyffredinol.

Ar hyn o bryd nid yw'r Pwyllgor yn blaenoriaethu ffactorau anariannol wrth ddewis, cadw, neu werthu ei fuddsoddiadau.

Mae'r Pwyllgor wedi cytuno ar y set ganlynol o gredoau buddsoddi mewn perthynas â Buddsoddiad Cyfrifol:

- Yn unol â dyletswydd ymddiriedol y pwyllgor, dylai ystyriaethau ariannol fod â mwy o bwysau nag ystyriaethau anariannol wrth wneud penderfyniadau buddsoddi, er y gall materion ESG effeithio'n sylweddol ar risg ac adenillion. Felly, dylai ffactorau ESG gael eu gwreiddio yn y broses fuddsoddi ac ym mhrosesau penderfynu rheolwyr a benodir gan y Gronfa a PPC.
- Bydd Pwyllgor y Gronfa yn ceisio buddsoddi mewn asedau cynaliadwy, gan gynnwys buddsoddi o fewn ardal Cymru pan all buddsoddiadau anariannol ddeillio o hyn, ar yr amod eu bod yn bodloni gofynion y ddyletswydd ymddiriedol.
- Mae'r Pwyllgor yn derbyn bod ganddo ddyletswydd i fod yn fuddsoddwr cyfrifol. Disgwylir y bydd ymgynghori â chwmnïau, yn hytrach nag osgoi buddsoddi, yn fwy effeithiol o ran newid ymddygiad corfforaethol a lleihau risg. Lle bynnag y bo'n bosibl, gweithredu ar y cyd (fel yr hyn a gymerwyd drwy aelodaeth Fforwm Cronfeydd Pensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF) ac a gomisiynwyd gan Robeco ochr yn ochr â phartneriaid PPC) yw'r llwybr mwyaf llwyddiannus i ddylanwadu ar allbynnau
- Fel buddsoddwr hirdymor, mae'r Gronfa yn agored i risgiau systemig megis newid yn yr hinsawdd a'r disgwyliad o drosglwyddo i economi carbon isel. Gellir gwella canlyniadau ariannol drwy reoli pa mor agored i risgiau o'r fath yw'r Gronfa.
- Gellir gwella dealltwriaeth a chanlyniadau cyfranddalwyr trwy ddarparu tryloywder ar bob cam o'r gadwyn ychwanegu gwerth.
- Mae hyfforddiant ac addysg yn debygol o fod yn elfen allweddol wrth ddatblygu'r Gronfa a safbwynt ei Phwyllgor ar faterion sy'n ymwneud ag ESG.

7. Arfer hawliau (gan gynnwys hawliau pleidleisio) sy'n gysylltiedig â buddsoddiadau

Hawliau pleidleisio

Mae'r Pwyllgor yn ystyried agwedd y Gronfa at stiwardiaeth hefyd fel maes allweddol drwy weithredu fel buddsoddwr cyfrifol a gweithredol, drwy gomisiynu pleidleisio ystyriol ar ran y

Gronfa fel cyfranddalwyr, a thrwy ymgysylltu'n anuniongyrchol â rheolwyr y cwmnïau y buddsoddir ynddynt fel rhan o'r broses fuddsoddi.

Mae'r Pwyllgor wedi dirprwyo'r arfer o hawliau pleidleisio i'r rheolwr(wyr) buddsoddi ar y sail y bydd pŵer pleidleisio yn cael ei defnyddio ganddynt gyda'r nod o gadw a gwella gwerth cyfranddalwyr hirdymor.

Yn unol â hynny, mae rheolwyr y Gronfa wedi cynhyrchu canllawiau ysgrifenedig o'u proses a'u harferion yn hyn o beth. Anogir y rheolwyr yn gryf i bleidleisio yn unol â'u canllawiau mewn perthynas â phob penderfyniad yng nghyfarfodydd cyffredinol blynyddol ac eithriadol cwmnïau o dan Reoliad 7(2)(f). Mae'r penderfyniadau pleidleisio a wneir gan ei holl reolwyr buddsoddi yn cael eu monitro'n rheolaidd.

Yn ogystal, penodir Robeco i gynorthwyo PPC i ymarfer ei hawliau pleidleisio yn unol â buddiannau ei rhanddeiliaid ac ymgysylltu â chwmnïau y buddsoddir ynddynt i wella gwerth hirdymor buddsoddiadau'r Awdurdodau Cyfansodol o fewn PPC.

Ymgysylltu

Mae'r Pwyllgor yn cymeradwyo'r egwyddorion sydd wedi'u hymgorffori yng Nghod Stiwardiaeth y DU ac mae'n bwriadu gwneud cais i fod yn llofnodwr i God Stiwardiaeth y DU 2020 wedi'i ddiweddarau. Mae'r Pwyllgor yn disgwyl i PPC ac unrhyw reolwyr asedau a benodir yn uniongyrchol lofnodi Cod Stiwardiaeth y DU 2020. Yn ogystal, mae'r Gronfa'n credu mewn ymgysylltu ar y cyd ac mae'n aelod o'r LAPFF, y mae'n rhoi llais iddo ar y cyd ar ystod o faterion llywodraethu corfforaethol. Yn ogystal â chydymffurfiaeth y Gronfa â'r Cod Stiwardiaeth, mae'r Gronfa'n credu mewn ymgysylltu ar y cyd ac mae'n aelod o'r Fforwm Cronfeydd Pensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF), y mae'n rhoi llais iddo ar y cyd ar draws ystod o faterion llywodraethu corfforaethol.

Mae'r Pwyllgor yn cefnogi ymgysylltu sydd yn ceisio:

- Sicrhau bod mwy o wybodaeth yn cael ei datgelu am y risgiau sy'n gysylltiedig ag ESG a allai effeithio ar werth buddsoddiad;
- Sicrhau tryloywder o ran amlygiad carbon buddsoddiad a sut mae cwmnïau o'r fath yn paratoi ar gyfer y newid i economi carbon isel;
- Annog ei reolwyr asedau i gymryd rhan gweithredol mewn ymgysylltiadau cydweithredol â buddsoddwyr eraill lle bernir bod hyn er lles gorau'r Gronfa.

Ceir rhagor o wybodaeth yn [Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022 \(gwyneddpensionfund.wales\)](https://www.gwyneddpensionfund.wales).

Mae buddsoddiadau a wneir drwy PPC yn amodol ar ei [ri_policy_updated-cy-003.pdf \(partneriaethpensiwncymru.org\)](https://www.partneriaethpensiwncymru.org), a ddatblygir mewn ymgynghoriad ag wyth cronfa Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol Cymru, gan gynnwys Cronfa Bensiwn Gwynedd.

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	27 MAWRTH 2023
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO
PWRPAS:	Mabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Cyllido yn dilyn ymgynghoriad
ARGYMHELLIAD:	MABWYSIADU'R DATGANIAD
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Fel adroddwyd i'r Pwyllgor yma ar 18 Ionawr 2023 mae'n ofynnol i'r Gronfa gyhoeddi Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC). Cyflwynwyd a chytunwyd hwn ym mhwyllgor mis Ionawr a chafodd ei ddanfôn allan am ymgynghoriad gyda phartïon a diddordeb.

2. YMGYNGHORIAD

Ymgynghorwyd gyda phob cyflogwr sydd yn rhan o'r cynllun, yr actiwari ac ymgynghorwyr y gronfa.

Cafwyd ymateb positif gan nifer o'r cyflogwyr i'r datganiad yn cynnwys Parc Cenedlaethol Eryri, Heddlu Gogledd Cymru, GwE a Cyngor Sir Ynys Mon.

3. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO DERFYNOL

Mae DSC terfynol yn Atodiad A.

Mae un mân newid ar dudalen 2 yn dilyn adborth gan y Bwrdd i'r fersiwn a gyflwynwyd i'r Pwyllgor ar 18 Ionawr 2023.

4. ARGYMHELLIAD

Bod y Datganiad Strategaeth Cyllido yn cael ei fabwysiadu.

Cronfa Bensiwn Gwynedd
Datganiad Strategaeth Cyllido
Ionawr 2023



Cynnwys

Cronfa Bensiwn Gwynedd - Datganiad Strategaeth Cyllido

Tudalen

1	Croeso i'r Datganiad Strategaeth Cyllido	1
2	Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwr?	3
3	Pa gyfraniadau eraill gall fod yn ddaladwy?	7
4	Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo asedau ac ymrwymadau?	8
5	Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn ymuno gyda'r Gronfa?	9
6	Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn trosglwyddo staff mewn swmp?	11
7	Beth fydd yn digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?	12
8	Beth yw'r gofynion statudol?	14

Atodiadau

Atodiad A – Y fframwaith rheoleiddio

Atodiad B – Rolau a chyfrifoldebau

Atodiad C – Risgiau a rheolaethau

Atodiad Ch – Rhagdybiaethau actiwaraid

Atodiad D – Polisi ar ragdalau cyfraniadau

Atodiad Dd – Polisi ar adolygiadau cyfraniadau

Atodiad E – Polisi ar basio drwodd

Atodiad F – Polisi ar reoli risg ymddeoliad drwy salwch

Atodiad Ff – Polisi darfyddiadau

1 Croeso i'r Datganiad Strategaeth Cyllido

Mae'r ddogfen yma yn gosod Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC) Cronfa Bensiwn Gwynedd.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cael ei weinyddu gan Gyngor Gwynedd, sef yr awdurdod gweinyddu. Bu Cyngor Gwynedd yn gweithio gydag actiwari'r Gronfa, Hymans Robertson, i baratoi'r DSC hwn sy'n weithredol o 27 Mawrth 2023.

Mae gofyniad rheoliadol i Gyngor Gwynedd baratoi DSC. Gallwch ddarganfod mwy am y fframwaith rheoleiddio yn [Atodiad A](#). Os oes gennych unrhyw ymholiadau am y DSC, cysylltwch â delythwynjonesthomas@gwynedd.llyw.cymru.

1.1 Beth yw Cronfa Bensiwn Gwynedd?

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn rhan o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL). Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am y CPLIL yn www.lgpsmember.org. Yr awdurdod gweinyddu sy'n rhedeg y Gronfa ar ran y cyflogwyr sy'n cymryd rhan, eu gweithwyr a phensiynwyr presennol a phensiynwyr y dyfodol. Gallwch gael rhagor o wybodaeth am rolau a chyfrifoldebau yn [Atodiad B](#).

1.2 Beth yw amcanion y strategaeth gyllido?

Amcanion y strategaeth gyllido yw:

- cymryd golwg hirdymor doeth i sicrhau'r gofyniad rheoliadol ar gyfer hylifedd hirdymor, gyda digon o arian i dalu buddion i aelodau a'u dibynnyddion
- defnyddio strategaeth fuddsoddi gytbwys i leihau cyfraniadau arian parod hirdymor gan gyflogwyr a chw'rdd â'r gofyniad rheoliadol ar gyfer effeithlonrwydd cost hirdymor
- lle bo'n briodol, sicrhau cyfraddau cyfraniadau sefydlog gan gyflogwyr
- adlewyrchu nodweddion gwahanol gyflogwyr i osod eu cyfraddau cyfrannu, gan ddefnyddio strategaeth gyllido dryloyw
- defnyddio mesurau rhesymol i leihau'r risg y bydd cyflogwr yn methu â chyflawni ei ymrwymadau pensiwn

1.3 Pwy mae'r DSC ar ei gyfer?

Mae'r DSC yn bennaf ar gyfer cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa, oherwydd mae'n nodi sut y bydd arian yn cael ei gasglu ganddynt i fodloni ymrwymadau'r Gronfa i dalu buddion aelodau.

Mae gwahanol fathau o gyflogwyr yn cymryd rhan yn y Gronfa:

Cyrff ar yr atodlen

Cyflogwyr a nodir mewn atodlen i reoliadau CPLIL, megis cynghorau. Rhaid i gyrff ar yr atodlen roi mynediad i'r CPLIL i weithwyr os na allant gronni buddion mewn cynllun pensiwn arall, megis cynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus arall.

Cyrff a benderfynir

Gall cyflogwyr fel cynghorau tref a phlwyf ymuno â'r CPLIL trwy benderfyniad. Os caiff penderfyniad ei basio, ni all y Gronfa wrthod mynediad. Yna mae'r cyflogwr yn penderfynu pa weithwyr all ymuno â'r cynllun.

Cyrff a ganiateir

Gall cyflogwyr eraill ymuno trwy gytundeb derbyn. Gall y Gronfa osod meini prawf cyfrannu ar eu cyfer a gallant wrthod mynediad os na chaiff y gofynion eu bodloni. Mae'r math hwn o gyflogwr yn cynnwys contractwyr sy'n darparu gwasanaethau allanol fel glanhau neu arlwygo i gorff rhestredig.

Efallai y cyfeirir at rai cyflogwyr presennol fel Cyrff Cymunedol a Ganiateir. Mae'r rhain yn gyflogwyr sydd â chymuned o ddiddordeb gyda chyflogwr cynllun arall. Gall eraill gael eu galw'n Gyrff Trosglwyddai a Ganiateir, sy'n darparu gwasanaethau i gyflogwyr y cynllun. Nid yw'r termau hyn wedi'u diffinio o dan reoliadau cyfredol ond maent yn parhau i gael eu defnyddio'n gyffredin o reoliadau blaenorol.

1.4 Sut mae'r strategaeth buddsoddi yn cysylltu gyda'r strategaeth gyllido?

Mae'r strategaeth gyllido yn nodi sut y bydd arian yn cael ei gasglu gan gyflogwyr i fodloni ymrwymadau'r Gronfa. Yna caiff cyfraniadau, asedau ac incwm arall eu buddsoddi yn unol â strategaeth fuddsoddi a bennir gan yr awdurdod gweinyddu. Gallwch ddod o hyd i'r strategaeth fuddsoddi yn www.cronfabensiwngwynedd.cymru.

Mae cysylltiad agos rhwng y strategaethau gyllido a buddsoddi. Rhaid i'r Gronfa allu talu buddion pan fyddant yn ddyledus – telir y taliadau hynny o gyfuniad o gyfraniadau (trwy'r strategaeth gyllido) ac enillion ac incwm asedau (drwy'r strategaeth fuddsoddi). Os bydd enillion neu incwm ar fuddsoddiadau yn brin, ni fydd y Gronfa'n gallu talu buddion, felly byddai angen cyfraniadau uwch gan gyflogwyr. **Mae'r ddau strategaeth hefyd yn ystyried credoau a pholisi Buddsoddi Cyfrifol y Gronfa.**

1.5 A yw'r strategaeth gyllido yn adlewyrchu'r strategaeth fuddsoddi?

Mae'r strategaeth gyllido yn gyson â'r strategaeth fuddsoddi. Pennir disgwyliadau enillion buddsoddi yn y dyfodol gan gyfeirio at y strategaeth fuddsoddi, gan gynnwys elw ar gyfer darbodusrwydd sy'n gyson â'r gofyniad rheoliadol bod cronfeydd yn cymryd 'golwg tymor hwy darbodus' o ymrwymadau ariannu (gweler [Atodiad A](#)).

1.6 Sut mae'r strategaeth gyllido yn benodol i Cronfa Bensiwn Gwynedd?

Mae'r strategaeth gyllido yn adlewyrchu nodweddion penodol cyflogwyr y Gronfa a'i strategaeth fuddsoddi ei hun.

2 Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo cyfraniadau cyflogwr?

2.1 Cyfrifo cyfraniadau cyfrifo

Pennir cyfraddau cyfraniadau gweithwyr gan y rheoliadau CPLIL

Mae cyfraniadau cyflogwyr yn cynnwys dwy elfen:

- **cyfraniad cynradd**– cyfraniadau sy'n daladwy tuag at fuddion yn y dyfodol
- **cyfraniad eilradd** – y gwahaniaeth rhwng y gyfradd sylfaenol a chyfanswm cyfraniad y cyflogwr

Mae'r gyfradd cynradd hefyd yn cynnwys lwfans ar gyfer treuliau'r Gronfa.

Mae actiwari'r Gronfa yn defnyddio model i ragamcanu cyfran asedau pob cyflogwr dros ystod o senarios economaidd yn y dyfodol. Mae'r gyfradd gyfrannu yn cymryd asedau pob cyflogwr i ystyriaeth yn ogystal â'r buddion rhagamcanol sy'n ddyledus i'w haelodau. Cyfrifir gwerth y buddion rhagamcanol gan ddefnyddio data aelodaeth cyflogwyr a'r tybiaethau yn [Atodiad Ch.](#)

Mae cyfanswm cyfradd cyfraniadau pob cyflogwr wedyn yn seiliedig ar:

- **y targed cyllido** – faint o arian y mae'r Gronfa yn ceisio ei ddal ar gyfer pob cyflogwr
- **y gorwel amser** – yr amser y mae'r cyflogwr yn anelu at gyrraedd y targed ariannu drosto
- **y tebygolrwydd o lwyddiant** – cyfran y senarios wedi'u modelu lle mae'r targed ariannu wedi'i gyrraedd.

Mae'r ymagwedd hon yn ystyried proffil aeddfedu'r aelodaeth wrth osod cyfraddau cyfraniadau'r cyflogwr.

Mae'r Gronfa'n caniatáu talu cyfraniadau cyflogwr o dan amgylchiadau penodol. Manylir ar bolisi'r Gronfa ar ragdaliadau yn **Atodiad D**.

2.2 Cyfrifiad cyfradd y cyfraniad

Tabl 1: cyfrifiad cyfradd cyfraniadau ar gyfer cyflogwyr unigol neu wedi'i pwlio

Math o gyflogwr	Cyrrff ar yr Atodlen a Cyrrff a Benderfynir		Colegau, Cyrrff Cymunedol a Ganiateir a Cyflogwyr Dynodedig		Cyrrff Trosglwyddai a Ganiateir (i gyd)
	Cynghorau Lleol, Heddlu a Parc Cenedlaethol Eryri	Cynghorau Plwyf a Tref	Agored i gyflogwyr newydd	Wedi cau i gyflogwyr newydd	
Targed ariannu*	Sail cyfranogiad parhaus, yn rhagdybio cyfranogiad hirdymor y Gronfa	Sail cyfranogiad parhaus, yn rhagdybio cyfranogiad hirdymor y Gronfa	Sail cyfranogiad parhaus, ond gall symud i sail gadael risg isel		Sail ymadael contractwr, gan dybio contract cyfnod penodol yn y Gronfa
Tebygolrwydd lleiaf o lwyddiant	70%	75%	75%	75%	75%
Uchafswm y gorwel amser	17 mlynedd	17 mlynedd	14 mlynedd	14 mlynedd neu oes waith gyfartalog yn y dyfodol, os yn llai	Cyfnod contract sydd yn weddill
Dull cyfradd cynradd	Rhaid i'r cyfraniadau fod yn ddigonol i gwrdd â chost buddion a enillir yn y dyfodol gyda'r tebygolrwydd gofynnol o lwyddiant ar ddiwedd y cyfnod amser.				
Cyfradd eilradd	Canran o'r cyflog				
Cyfradd cyfraniadau sefydlog?	Ia	Na	Na	Na	Na
Triniaeth gwarged	Wedi'i gwmpasu gan drefniant sefydlogi	Lleihau cyfraniadau drwy gyfradd eilaidd negyddol	Lleihau cyfraniadau drwy gyfradd eilaidd negyddol		Lleihau cyfraniadau drwy wasgaru'r gwarged dros weddill tymor y contract
Cyflwyno newidiadau cyfraniadau fesul cam	Wedi'i gwmpasu gan drefniant sefydlogi	3 mlynedd	3 mlynedd	3 mlynedd	Dim

* Bydd cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa o dan gytundeb pasio drwedd yn talu cyfradd gyfrannu fel y cytunwyd rhwng y contractwr a'r awdurdod gosod.

** Gweler [Atodiad Ch](#) am ragor o wybodaeth am dargedau ariannu.

2.3 Gwneud cyfraddau cyfraniadau yn sefydlog

Mae gwneud cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr yn weddol sefydlog yn amcan ariannu pwysig. Lle bo'n briodol, pennir cyfraniadau gyda'r amcan hwn mewn golwg. Mae'r Gronfa yn mabwysiadu dull sefydlog o osod cyfraniadau ar gyfer rhai cyflogwyr, sydd naill ai

- yn cadw amrywiadau cyfraniadau o fewn ystod a bennwyd ymlaen llaw o flwyddyn i flwyddyn, neu
- yn lleddfu anwedolrwydd cyfradd cyfraniadau dros amser trwy fecanwaith fesul cam

Ar ôl derbyn cyngor gan actiwari'r Gronfa, mae'r awdurdod gweinyddu o'r farn bod dull sefydlog o weithredu yn strategaeth hirdymor ddarbodus ar gyfer awdurdodau lleol, Heddlu a Pharc Cenedlaethol Eryri y Gronfa.

Ar gyfer y cyrff hyn, mae'r Gronfa yn pennu ystodau a bennwyd ymlaen llaw ar gyfer amrywiadau mewn cyfraniadau. Ar gyfer prisiad 2022, cytunwyd bod pob cyflogwr sefydlog yn agored i ostyngiadau yn eu cyfraddau sy'n gysylltiedig â'u cyfraddau cynradd ar gyfer 2022. Mae maint y gostyngiad yn dibynnu ar lefel ariannu 2022 (h.y. dim gostyngiad os caiff ei ariannu o dan 110%, gostyngiad o 1.0% os caiff ei ariannu rhwng 110% a 115%, gostyngiad o 2.0% os caiff ei ariannu rhwng 115% a 130%, a 3.0 % gostyngiad os caiff ei ariannu uwchlaw 130%).

Mae'r symudiadau tymor hwy mewn cyfraddau cyfraniadau yn ddarostyngedig i'r rheolau canlynol:

Tabl 2: amrywiadau mewn cyfraniadau ar gyfer cyflogwyr sefydlog

Math o gyflogwr	Cynghorau Lleol, Heddlu a Parc Cenedlaethol Eryri
Cynnydd uchaf y cyfraniad y flwyddyn	+1.0% o'r cyflog
Lleihad uchaf y cyfraniad y flwyddyn	-1.0% o'r cyflog

Mae cynnydd a gostyngiadau i gyfraddau ar gyfer cyrff a ganiateir yn amodol ar fecanwaith fesul cam. Ar gyfer prisiad 2022, pennir hyn drwy gyfrifo'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cyfraddau yn 2019 a 2022 cyn cymhwysu'r mecanwaith, ac yna cyfyngu ar y cynnydd neu'r gostyngiad dilynol fel a ganlyn: a) os yw'r gwahaniaeth yn 5.0% neu lai o gyflog, y bydd y gyfradd yn newid yn ôl y gwahaniaeth llawn, neu b) os yw'r gwahaniaeth yn fwy na 5.0% o'r tâl, yna bydd y gyfradd yn newid 5.0% ynghyd â hanner y gwahaniaeth uwchlaw 5.0%.

Bydd gostyngiadau cyfraddau ar gyfer cyflogwyr sefydlog, a'r cyflogwyr hynny sy'n destun y mecanwaith cyflwyno fesul cam, yn berthnasol yn llawn o 2023/24. Bydd unrhyw gynnydd mewn cyfraddau yn cael ei gyflwyno'n raddol dros gyfnod o 3 blynedd.

Caiff cymhwyster ar gyfer y dull sefydlogi a'r mecanwaith graddoli, a'r terfynau rhifiadol, eu hadolygu yn ystod pob proses brisio bob tair blynedd. Gall yr awdurdod gweinyddu hefyd eu hadolygu rhwng prisiadau er mwyn ymateb i newidiadau aelodaeth neu gyflogwyr.

2.4 Adolygu cyfraniadau rhwng prisiadau

Gall y Gronfa ddiwygio cyfraddau cyfraniadau rhwng prisiadau ffurfiol, yn unol â'i pholisi ar adolygu cyfraniadau. Mae polisi'r Gronfa ar gael yn **Atodiad Dd**. Pwrpas unrhyw adolygiad yw sefydlu'r cyfraniadau mwyaf priodol. Gall adolygiad arwain at gynnydd neu ostyngiad mewn cyfraniadau.

2.5 A oes cyflogwyr wedi'u pwlio?

Ar hyn o bryd nid yw'r awdurdod gweinyddol yn gweithredu cronfeydd cyfradd cyfraniadau ffurfiol ar gyfer mathau tebyg o gyflogwyr.

Yr unig gyflogwyr y gellir eu cyfuno yw'r rhai sydd â chytundeb rhannu risg neu fath arall o gytundeb rhannu risg gydag awdurdod gosod. Ceir manylion polisi pasio drwodd y Gronfa yn **Atodiad E**.

2.6 Disgresiwn yr Awdurdod Gweinyddol

Gall cyflogwyr unigol gael eu heffeithio gan amgylchiadau nad ydynt yn hawdd eu rheoli o fewn rheolau a pholisïau DSC. Os bydd hyn yn digwydd, gall yr awdurdod gweinyddu fabwysiadu dulliau cyllido amgen fesul achos.

Yn ogystal, gall yr awdurdod gweinyddu ganiatáu mwy o hyblygrwydd i gyfraniadau'r cyflogwr os darperir sicrwydd ychwanegol. Gallai hyblygrwydd gynnwys pethau fel cyfradd cyfraniadau is, gorwel amser estynedig, neu ganiatâd i ymuno â phwl. Gall gwarant ychwanegol gynnwys bond addas, gwarant cyfreithiol rwymol gan drydydd parti priodol, neu warant dros ased.

Mae'r Gronfa'n caniatáu talu cyfraniadau cyflogwr ymlaen llaw o dan amgylchiadau penodol. Ceir rhagor o fanylion ym mholisi'r Gronfa y manylir arno yn **Atodiad D**.

3 Pa gyfraniadau ychwanegol all fod yn daladwy?

3.1 Costau pensiwn- dyfarnu pensiwn ychwanegol ac ymddeoliad cynnar ar sail nad yw'n ymwneud a salwch

Os bydd cyflogwr yn dyfarnu pensiwn ychwanegol fel swm budd blynyddol, mae'n talu cyfraniad ychwanegol i'r gronfa fel un taliad lwmp swm. Pennir y swm gan ganllawiau a gyhoeddir gan Adran Actiwari'r Llywodraeth a chânt eu diweddarau o bryd i'w gilydd.

Os bydd gweithiwr yn ymddeol cyn ei oedran ymddeol arferol ar fudd-daliadau heb eu lleihau, efallai y gofynnir i gyflogwyr dalu cyfraniadau ychwanegol a elwir yn daliadau straen.

Mae cyflogwyr fel arfer yn gwneud taliadau straen fel un taliad, er y gall taliadau straen gael eu lledaenu os yw'r awdurdod gweinyddu'n cytuno:

Prif gyrff cyflogi	- hyd at 5 mlynedd
Cyrrff Cymunedol a Ganiateir a Cyflogwyr Dynodedig	- hyd at 3 mlynedd
Cyrrff Trosglwyddai a Ganiateir	- taladwy yn syth

3.2 Costau pensiwn – ymddeoliad cynnar ar sail iechyd

Os bydd aelod yn ymddeol yn gynnar oherwydd iechyd, rhaid i'w gyflogwr dalu straen ariannu, a all fod yn swm mawr.

Mae'r awdurdod gweinyddu wedi trefnu polisi yswiriant allanol i dalu am straen ymddeoliad cynnar ar sail iechyd i gyflogwyr llai. Mae cyfraniad pob cyflogwr yn cynnwys cyfran o'r premiwm. Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd, mae swm yr hawliad yn cael ei gredydu i gyfran ased y cyflogwr.

Ar gyfer cyflogwyr eraill, mae cyfraniadau pob cyflogwr yn cynnwys lwfans ar gyfer costau straen iechyd disgwylidig. Caiff y costau hyn eu monitro fel rhan o'r broses brisio bob tair blynedd.

Mae polisi y Gronfa wedi ei fanylu yn **Atodiad F**.

4 Sut mae'r Gronfa yn cyfrifo asedau ac ymrwymïadau?

4.1 Sut mae cyfrannau asedau cyflogwr yn cael eu cyfrifo?

Mae'r Gronfa yn mabwysïadu dull llif arian i olrhain asedau cyflogwyr unigol.

Mae'r gronfa'n defnyddio system HEAT Hymans Robertson i olrhain asedau cyflogwyr bob mis. Mae asedau pob cyflogwr o ddiwedd y mis blaenorol yn cael eu hychwanegu at lif arian misol a delir i mewn/allan ac enillion ar fuddsoddiadau i roi gwerth ased diwedd mis newydd.

Os bydd gweithiwr yn symud o un cyflogwr i'r llall o fewn y Gronfa, bydd asedau sy'n cyfateb i'r gwerth trosglwyddo cyfwerth ag arian parod yn symud o'r cyflogwr gwreiddiol i gyfran ased y cyflogwr sy'n derbyn.

Fel arall, os bydd gweithwyr yn symud pan fydd contract wedi'i gcontractio'n allanol yn dechrau, bydd actiwari'r Gronfa yn cyfrifo asedau sy'n gysylltiedig â gwerth yr ymrwymïadau sy'n trosglwyddo (gweler adran 5).

4.2 Sut mae ymrwymïadau cyflogwr yn cael ei gyfrifo?

Mae'r Gronfa yn cadw data aelodaeth ar gyfer yr holl aelodau gweithredol, gohiriedig a phensiynwyr. Yn seiliedig ar y data hwn a'r rhagdybiaethau yn Atodiad Ch, mae actiwari'r Gronfa yn rhagamcanu'r buddion disgwylïedig i'r holl aelodau i'r dyfodol. Mynegir hyn fel un gwerth – yr ymrwymïadau – drwy ganiatáu ar gyfer enillion buddsoddi disgwylïedig yn y dyfodol.

Mae ymrwymïadau pob cyflogwr yn adlewyrchu profiad eu gweithwyr a'u cyn-weithwyr eu hunain.

4.3 Beth yw'r lefel cyllido?

Lefel cyllido cyflogwr yw cymhareb gwerth marchnad cyfran ased yn erbyn ymrwymïadau. Os yw hyn yn llai na 100%, mae gan y cyflogwr ddiffyg: diffyg y cyflogwr. Os yw'n fwy na 100%, mae gan y cyflogwr warged. Swm y diffyg neu warged yw'r gwahaniaeth rhwng gwerth yr ased a gwerth yr ymrwymïadau.

Mae lefelau ariannu a gwerthoedd diffyg/gwarged yn mesur pwynt penodol mewn amser, yn seiliedig ar gyfres benodol o ragdybiaethau ar gyfer y dyfodol. Er bod y mesur hwn o ddiddordeb, i'r rhan fwyaf o gyflogwyr y prif fater yw lefel y cyfraniadau sy'n daladwy. Nid yw lefel y cyllid yn gyrru cyfraddau cyfrannu yn uniongyrchol. Gweler adran 2 am ragor o wybodaeth am gyfraddau.

5 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn ymuno gyda'r Gronfa?

5.1 Pryd gall gyflogwr ymuno gyda'r Gronfa

Gall cyflogwyr ymuno â'r Gronfa os ydynt yn gorff newydd ar yr atodlen neu'n gorff a ganiateir. Gall cyflogwyr dynodedig newydd hefyd ymuno â'r Gronfa os byddant yn pasio dynodiad i wneud hynny.

Wrth ymuno, bydd y Gronfa'n pennu asedau ac ymrwymïadau'r cyflogwr hwnnw o fewn y Gronfa. Bydd y cyfrifiad yn dibynnu ar y math o gyflogwr ac amgylchiadau ymuno.

Bydd cyfradd cyfraniad hefyd yn cael ei gosod. Bydd hyn yn cael ei osod yn unol â'r cyfrifiad a nodir yn Adran 2, oni bai bod trefniadau eraill yn berthnasol (er enghraifft, mae'r cyflogwr wedi cytuno ar drefniant pasio drwodd). Ceir rhagor o fanylion am hyn yn Adran 5.2 isod.

5.2 Cyrff a ganiateir newydd o ganlyniad i roi gwasanaethau ar gontract allanol

Mae cyrff a ganiateir newydd fel arfer yn ymuno â'r Gronfa oherwydd bod cyflogwr presennol (fel arfer corff rhestredig fel cyngor) yn rhoi gwasanaeth ar gontract i sefydliad arall (contractwr). Mae hyn yn golygu trosglwyddo staff TUPE o'r awdurdod gosod i'r contractwr. Daw'r contractwr yn gyflogwr newydd i'r Gronfa sy'n cymryd rhan am gyfnod y contract ac mae gweithwyr sy'n trosglwyddo yn parhau i fod yn gymwys ar gyfer aelodaeth CPLIL. Ar ddiwedd y contract, mae gweithwyr fel arfer yn dychwelyd i'r awdurdod gosod neu gontractwr newydd.

Bydd yr ymrwymïadau ar gyfer trosglwyddo aelodau gweithredol yn cael eu cyfrifo gan actiwari'r Gronfa ar y diwrnod cyn i'r gwaith allanol ddigwydd.

Bydd contractwyr newydd yn cael cyfran ased sy'n cyfateb i werth yr ymrwymïadau sy'n trosglwyddo. Gall y cytundeb derbyn bennu dyraniad asedau cychwynnol gwahanol, yn dibynnu ar amgylchiadau contract-benodol.

Mae hyblygrwydd ar gyfer rhoi cyflogwyr ar gontract allanol o ran risg pensiwn y gallai'r contractwr ei ysgwyddo. Gallwch ddod o hyd i ragor o fanylion am opsiynau ar gontract allanol gan yr awdurdod gweinyddu neu yn y cytundeb derbyn contract.

Polisi'r Gronfa yw caniatáu i bob corff a ganiateir gael ei sefydlu gyda threfniant pasio drwodd, yn ôl disgrisiwn yr awdurdod gosod. Manylir ar bolisi'r Gronfa ar basio drwodd yn **Atodiad E**.

5.3 Cyflogwyr newydd eraill

Gall fod amgylchiadau eraill sy'n arwain at corff a ganiateir ymuno â'r Gronfa, ee sefydlu is-gwmni sy'n eiddo llwyr i Awdurdod Lleol. Bydd asedau ac ymrwymïadau wrth ymuno a chyfradd gyfrannu yn cael eu gwneud gan ystyried amgylchiadau'r cyflogwr newydd.

Gall cyflogwyr dynodedig newydd ymuno â'r Gronfa hefyd. Cynghorau tref a phlwyf yw'r rhain fel arfer. Bydd cyfraddau cyfraniadau'n cael eu pennu gan ddefnyddio'r un dull â chyflogwyr dynodedig eraill yn y Gronfa

5.4 Aseiad risg ar gyfer corff a ganiateir newydd

O dan reoliadau'r CPLIL, rhaid i gorff a ganiateir newydd asesu'r risgiau y mae'n eu peri i'r Gronfa os daw'r cytundeb i ben yn gynnar, er enghraifft os yw'r corff yn mynd yn fethdalwr neu'n mynd i'r wal. Yn ymarferol, mae actiwari'r Gronfa yn asesu hyn oherwydd bod yn rhaid i'r aseiad gael ei gynnal i foddhad yr awdurdod gweinyddu.

Ar ôl ystyried yr asesiad, gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu bod yn rhaid i'r corff derbyn ddarparu sicrwydd, megis gwarant gan y cyflogwr gosod, indemniad neu fond.

Rhaid i hyn gynnwys rhai neu bob un o'r rhain:

- costau straen unrhyw ymddeoliadau cynnar, os caiff gweithwyr eu diswyddo pan ddaw contract i ben yn gynamserol
- lwfans ar gyfer y risg na fydd asedau'n perfformio cystal â'r disgwyl
- lwfans ar gyfer y risg bod ymrwymadau yn uwch na'r disgwyl
- lwfans ar gyfer y posibilrwydd o beidio â thalu cyfraniadau cyflogwr ac aelod
- diffyg presennol y corff a ganiateir

Bydd y Gronfa'n asesu amgylchiadau unigryw'r cyflogwr ei hun wrth ystyried a ellir derbyn y corff i'r Gronfa. Bydd hyn yn cymryd yr ystyriaethau uchod i ystyriaeth.

Mae'r rheoliadau'n datgan y caiff awdurdod gweinyddu wneud cytundeb derbyn gydag unrhyw gorff sy'n dod o dan Atodlen 2 Rhan 3 1(d(i)) (a elwid gynt yn gorff trosglwyddai a ganiateir) Yn ogystal â'r gofynion o fewn y rheoliadau, bydd y Gronfa'n gosod cytundeb derbyn. Bydd angen i bob un o'r tri pharti i'r cytundeb derbyn gytuno ar y telerau mynediad - Cyflogwr y Cynllun, y corff derbyn a Chyngor Gwynedd yn rhinwedd ei swydd fel gweinyddwr y Gronfa.

Mae'r rheoliadau hefyd yn datgan y caiff awdurdod gweinyddu wneud cytundeb derbyn ag unrhyw gorff sy'n dod o dan Atodlen 2 Rhan 3 1(a) (a elwid gynt yn gorff cymunedol a ganiateir). Yn ogystal â'r gofynion a nodir yn y rheoliadau, bydd y Gronfa'n rhoi cytundeb derbyn ar waith pan fo awdurdod lleol wedi cytuno i weithredu fel gwarantwr, ac felly bydd yn barti i'r cytundeb derbyn.

Os bydd yr awdurdod gweinyddol yn ystyried ei bod yn briodol derbyn corff newydd i'r Gronfa, bydd cytundeb derbyn yn cael ei roi ar waith sy'n cwmpasu amgylchiadau penodol y cyflogwr hwnnw.

Mae rhai o'r materion allweddol y bydd angen cytuno arnynt cyn derbyn cyflogwr newydd i'r Gronfa yn cynnwys:

- Ar ba delerau y gellir derbyn y corff a dderbynnir i'r Gronfa
- Manylion unrhyw aelodau sy'n gymwys i drosglwyddo i'r corff a dderbyniwyd
- Y dull o ddyrannu asedau i'r corff a dderbynnir a phennu cyfraniadau
- A oes angen unrhyw warant neu indemniad
- Pa mor aml y gwneir gwaith monitro parhaus o'r sefyllfa ariannu
- Ar ba sail y bydd unrhyw brisiad terfynu yn cael ei gynnal
- Manylion unrhyw gytundeb rhannu risg neu basio drwodd, gan gynnwys a allai'r corff a ganiateir fod yn gymwys i gael credyd ymadael.
- Os yw'r corff a dderbynnir yn gymwys i gael cyfradd gyfrannu gyfun, sut y caiff hon ei phennu
- Adennill costau ymddeoliad salwch ac ymddeoliad cynnar

Pwrpas ystyriaeth yr awdurdod gweinyddu yw lleihau'r risg o draws-gymorthdalau ymrwymadau rhwng cyflogwyr, a cheisio sicrhau diogelwch cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa.

6 Beth fydd yn digwydd os bydd cyflogwr yn trosglwyddo staff mewn swmp?

Bydd trosglwyddiadau mewn swmp yn cael ei edrych arnynt yn unigol, ond yn gyffredinol:

- Ni fydd y Gronfa'n talu trosglwyddiadau swmp sy'n fwy mewn gwerth na chyfran ased y cyflogwr sy'n trosglwyddo yn y Gronfa, na gwerth ymrwmiadau'r aelodau sy'n trosglwyddo, pa un bynnag sydd isaf.
- ni fydd y Gronfa yn rhoi buddion ychwanegol i aelodau sy'n dod â hawliau i mewn o gronfa arall, oni bai bod y trosglwyddiad ased yn ddigon i gwrdd â ymrwmiadau ychwanegol
- gall y Gronfa ganiatáu diffygion ar drosglwyddiadau swmp os oes gan y cyflogwr gyfamod addas a'i fod yn ymrwmo i gwrdd â'r diffyg mewn cyfnod priodol, a allai olygu bod angen cynyddu cyfraniadau rhwng prisiadau.

7 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn gadael y Gronfa?

7.1 Beth yw digwyddiad darfod?

Digwyddiadau ar gyfer ystyried rhoi'r gorau i'r Gronfa yw:

- mae'r aelod gweithredol olaf wedi stopio cyfrannu i'r Gronfa. Gall yr awdurdod gweinyddu, yn ôl ei ddisgresiwn, ohirio gweithredu am hyd at dair blynedd drwy gyhoeddi hysbysiad atal. Mae hynny'n golygu na fydd terfyniad yn cael ei sbarduno os yw'r cyflogwr yn cyflogi un neu fwy o aelodau gweithredol yn ystod yr amser y cytunwyd arno
- ansolfedd, dirwyn i ben neu ymddatod y corff
- torri unrhyw ymrwymiad yn y cytundeb derbyn nad ydynt yn cael eu hunioni i foddhad y Gronfa
- methiant i dalu unrhyw symiau dyledus o fewn y cyfnod gofynnol
- methiant i adnewyddu neu addasu lefel bond neu indemniad, neu i gadarnhau gwarantwr amgen priodol
- terfynu trefniant dyled gohiriedig.

Os does dim trefniant dyled gohiriedig mewn lle, bydd yr awdurdod gweinyddu yn cyfarwyddo actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad terfynol er mwyn cyfrifo a oes gwarged neu ddiffyg pan fydd y cyflogwr yn gadael y Gronfa.

7.2 Beth sydd yn digwydd pan mae cyflogwr yn darfod?

Mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddu ddiogelu buddiannau gweddill cyflogwyr y Gronfa pan fydd cyflogwr yn gadael y cynllun. Nod yr actiwari yw amddiffyn y cyflogwyr sy'n weddill rhag y risg o golled yn y dyfodol. Mae'r targed ariannu a fabwysiadwyd ar gyfer y cyfrifiad terfynu isod. Diffinnir y rhain yn [Atodiad Ch](#).

- (a) Lle nad oes gwarantwr, bydd ymrwymadau terfynu a gwarged/diffyg terfynol fel arfer yn cael eu cyfrifo gan ddefnyddio sail risg isel, sy'n fwy darbodus na'r sail cyfranogiad parhaus. Diffinnir y sail gadael risg isel yn [Atodiad Ch](#).
- (b) Os oes gwarantwr, bydd y warrant yn cael ei hystyried cyn y prisiad terfynu. Pan fo'r gwarantwr yn warrantwr pan mae popeth arall wedi methu, ni fydd hyn yn cael unrhyw effaith ar y prisiad terfynu. Os nad yw hyn yn wir, gellir cyfrifo terfyniad gan ddefnyddio'r un sail a ddefnyddiwyd i gyfrifo ymrwymadau (a'r gyfran ased cyfatebol) wrth ymuno â'r Gronfa.
- (c) Yn dibynnu ar y gwarant, efallai y bydd modd trosglwyddo ymrwymadau ac asedau'r cyflogwr i'r gwarantwr heb grisialu diffygion neu warged. Gall hyn ddigwydd os na all cyflogwr dalu'r cyfraniadau sy'n ddyledus a bod y dull o weithredu o fewn telerau'r gwarant.

Os na all y Gronfa adennill y taliad gofynnol yn llawn, bydd symiau heb eu talu yn cael eu talu gan yr awdurdod gosod cysylltiedig (yn achos corff a ganiateir sy'n dod i ben) neu'n cael ei rannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa. Gall hyn olygu bod angen adolygu'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau ar unwaith neu gael ei adlewyrchu yn y cyfraddau cyfrannu a bennwyd yn y prisiad ffurfiol nesaf.

Mae actiwari'r Gronfa yn codi ffi am brisiadau terfynu ac efallai y bydd costau terfynu eraill. Mae ffioedd a threuliau ar draul y cyflogwr ac yn cael eu tynnu o'r gwarged terfynu neu eu hychwanegu at y diffyg terfynu. Mae hyn yn gwella effeithlonrwydd drwy leihau trafodion rhwng y cyflogwr a'r Gronfa.

Mae'r polisi ar adael y Gronfa yn **Atodiad Ff**.

7.3 Beth sydd yn digwydd os oes gwarged?

Os yw'r prisiad terfynu yn dangos bod gan y cyflogwr sy'n gadael fwy o asedau na ymrwymadau – credyd ymadael – gall yr awdurdod gweinyddu benderfynu faint fydd yn cael ei dalu'n ôl i'r cyflogwr ar sail:

- swm y gwarged
- cyfran y gwarged oherwydd cyfraniadau'r cyflogwr
- unrhyw sylwadau (fel cytundebau rhannu risg neu warantau) a wneir gan y cyflogwr sy'n gadael ac unrhyw gyflogwr sy'n darparu gwarant neu ryw fath arall o gymorth cyflogwr
- unrhyw ffactorau perthnasol eraill.

Manylir ar ddull y Gronfa o ymdrin â chredydau ymadael yn y polisi gadael yn **Atodiad Ff**.

7.4 Sut mae cyflogwyr yn ad-dalu dyledion terfynu?

Os oes diffyg, bydd disgwyl taliad llawn mewn un taliad neu:

- wedi'i wasgaru dros gyfnod y cytunwyd arno, os yw'r cyflogwr yn ymrwymo i gytundeb gwasgaru gohiriedig (DSA)
- os bydd cyflogwr sy'n gadael yn ymrwymo i drefniant dyled ohiriedig, mae'n aros yn y Gronfa ac yn talu cyfraniadau nes bod y ddyled terfynu wedi'i had-dalu. Caiff taliadau eu hailasesu ym mhob prisiad ffurfiol

Manylir ar bolisi hyblygrwydd cyflogwyr wrth ymadael yn y polisi ar adael y Gronfa yn **Atodiad Ff**.

7.5 Beth os nad oes gan gyflogwr aelodau gweithredol?

Pan fydd cyflogwyr yn gadael y Gronfa oherwydd bod eu haelod gweithredol diwethaf wedi gadael, gallant dalu dyled terfynu, derbyn credyd ymadael neu fynd i mewn i DDA/DSA. Y tu hwnt i hyn nid oes ganddynt unrhyw ymrwymadau bellach i'r Gronfa ac ychwaith:

- a) daw eu cyfran ased i ben cyn i'r holl fuddion cyn-weithwyr gael eu talu. Bydd yn ofynnol i gyflogwyr eraill y Gronfa gyfrannu at weddill y buddion. Bydd actiwari'r Gronfa yn rhannu'r ymrwymadau ar sail pro-rata mewn prisiadau ffurfiol dilynol.
- b) bydd y cyn-weithiwr neu ddibynnydd olaf yn marw cyn i gyfran ased y cyflogwr ddod i ben yn llwyr. Bydd actiwari'r gronfa yn dosrannu'r asedau sy'n weddill i gyflogwyr eraill y Gronfa ar sail pro-rata.

8 Beth yw'r gofynion adrodd statudol?

8.1 Rheoliadau adrodd

Mae Deddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013 yn ei gwneud yn ofynnol i Adran Actiwari'r Llywodraeth adrodd ar gronfeydd CPLIL yng Nghymru a Lloegr ar ôl pob prisiad tair blynedd, yn yr hyn a elwir fel arfer yn adroddiad adran 13. Dylai'r adroddiad gynnwys cadarnhad bod cyfraniadau'r cyflogwr yn cael eu gosod ar y lefel gywir i sicrhau diddyledrwydd y Gronfa a'i heffeithlonrwydd cost hirdymor.

8.2 Diddyledrwydd

Gosodir cyfraniadau cyflogwyr ar lefel diddyledrwydd priodol os yw cyfradd y cyfraniad yn targedu lefel ariannu o 100% dros amser priodol, gan ddefnyddio tybiaethau priodol o gymharu â chronfeydd eraill. Naill ai:

- (a) gall cyflogwyr ar y cyd gynyddu eu cyfraniadau, neu gall y Gronfa wireddu cynlluniau wrth gefn i dargedu lefel ariannu 100%

neu
- (b) bod cynllun priodol ar waith os oes, neu os disgwylir y bydd, gostyngiad yng ngallu cyflogwyr i gynyddu cyfraniadau yn ôl yr angen.

8.3 Cost effeithlonrwydd hirdymor

Mae cyfraniadau'r cyflogwr yn cael eu gosod ar lefel cost-effeithlonrwydd hirdymor priodol os yw'r gyfradd gyfrannu yn darparu ar gyfer cost cronni buddion cyfredol, gydag addasiad priodol ar gyfer unrhyw warged neu ddiffyg.

I asesu hyn, gall yr awdurdod gweinyddu ystyried ffactorau absoliwt a pherthnasol.

Mae ffactorau cymharol yn cynnwys:

1. cymharu cronfeydd CPLIL gyda'i gilydd
2. y cyfnod adfer diffyg ymhlyg
3. yr adenillion buddsoddi sydd eu hangen i sicrhau lefel cyllido llawn ar ôl 20 mlynedd.

Mae ffactorau absoliwt yn cynnwys:

1. cymharu cronfeydd gyda meincnod gwrthrychol
2. i ba raddau y bydd cyfraniadau'n talu am gost cronni buddion cyfredol a llog ar unrhyw ddiffyg
3. sut mae'r enillion buddsoddi gofynnol o dan ystyriaethau cymharol yn cymharu â'r enillion amcangyfrifedig yn y dyfodol a dargedir gan y strategaeth fuddsoddi
4. i ba raddau y mae cyfraniadau a dalwyd yn unol â chyfraniadau disgwylidig, yn seiliedig ar y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau
5. sut mae unrhyw gynllun adfer diffyg newydd yn cysoni ag, ac yn gallu bod yn barhad o, unrhyw gynllun adfer diffyg blaenorol, gan ganiatáu ar gyfer profiad y Gronfa

Gall y metrigau hyn gael eu hasesu gan GAD ar sail safonedig sy'n ymwneud â'r farchnad lle nad yw seiliau actiwaraidd y Gronfa yn cynnig cymariaethau syml.

Atodiadau

Atodiad A – Y Fframwaith Rheoleiddio

A1 Pam bod angen datganiad strategaeth cyllido?

Mae rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) yn gofyn i gronfeydd i gynnal a chyhoeddi datganiad strategaeth cyllido (DSC). Yn ôl yr Adran Lefelu i Fyny, Tai a Chymunedau (DLUHC) pwrpas y DSC yw dogfennu'r prosesau y mae'r awdurdod gweinyddol yn eu defnyddio i:

- sefydlu **strategaeth glir a thryloyw sy'n benodol i'r gronfa** sy'n nodi'r ffordd orau o fodloni ymrwymïadau pensiwn cyflogwyr wrth symud ymlaen
- cefnogi'r fframwaith rheoleiddio i gynnal **cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr sydd mor gyson â phosibl**
- sicrhau bod y Gronfa'n bodloni ei hamcanion **diddyledrwydd a chost effeithlonrwydd hirdymor**
- cymryd **golwg tymor hwy doeth** ar ariannu'r ymrwymïadau hynny.

I baratoi y DSC, mae'r awdurdod gweinyddol wedi defnyddio arweiniad gan Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA).

A2 Ymgynghoriad

Mae rheoliadau CPLIL a chanllawiau diweddaraf CIPFA yn nodi y dylid paratoi'r DSC mewn ymgynghoriad â "person y mae'r awdurdod yn eu hystyried yn briodol". Dylid hyn gynnwys 'deialog ystyrion... ag awdurdodau codi'r dreth gyngor a chynrychiolwyr cyflogwyr eraill sy'n cymryd rhan'.

Yn ymarferol, ar gyfer y Gronfa, roedd y broses ymgynghori ar gyfer y DSC hwn fel a ganlyn:

- Mae fersiwn drafft o'r DSC wedi ei gyhoeddi i'r holl gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn Ionawr 2023 ar gyfer sylwadau;
- Gofyn am sylwadau o fewn 42 diwrnod ;
- Yn dilyn diwedd y cyfnod ymgynghori diweddarwyd y DSC lle bo angen ac yna ei gyhoeddi, ym mis Mawrth.

A3 Sut mae'r DSC yn cael ei gyhoeddi?

Mae'r DSC ar gael drwy'r ffynonellau canlynol:

- Cyhoeddi ar y wefan
- Copi wedi'i anfon trwy e-bost at bob cyflogwr sydd yn y Gronfa
- Copi llawn wedi ei gyfeirio â'r adroddiad blynyddol a chyfrifon y Gronfa
- Copïau ar gael ar gais.

Mae'r DSC yn cael ei gyhoeddi ar [Datganiad Strategaeth Cyllido \(cronfabensiwnngwynedd.cymru\)](https://www.cronfabensiwnngwynedd.cymru).

A4 Pa mor aml mae'r DSC yn cael ei adolygu?

Mae'r DSC yn cael ei adolygu mewn manylder o leiaf pob tair blynedd fel rhan o'r prisiad. Gellir gwneud diwygiadau cyn hynny os oes newidiadau rheoliadol neu weithredol. Ymgynghorir ar unrhyw ddiwygiadau, eu cytuno gan y Pwyllgor Pensiynau a'u cynnwys yng nghofnodion cyfarfod y Pwyllgor.

A5 Sut mae'r DSC yn cyd-fynd â dogfennaeth gyffredinol y Gronfa?

Mae'r DSC yn grynodedb safbwynt y Gronfa at ariannu ymrwymadau. Nid yw'n hollgynhwysfawr – mae'r Gronfa'n cyhoeddi datganiadau eraill fel y datganiad strategaeth fuddsoddi, y datganiad polisi llywodraethu a'r datganiad polisi cyfathrebu. Mae adroddiad blynyddol a chyfrifon y Gronfa hefyd yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am y Gronfa.

Gallwch weld holl ddogfennaeth y Gronfa yn [Cartref \(cronfabensiwnwynedd.cymru\)](http://Cartref.cronfabensiwnwynedd.cymru)

Atodiad B – Rolau a chyfrifoldebau

B1 Yr Awdurdod Gweinyddol:

- 1 yn gweithredu'r Gronfa ac yn dilyn holl reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL).
- 2 yn rheoli unrhyw wrthdaro buddiannau o'i rôl ddeuol fel awdurdod gweinyddu a chyflogwr Cronfa
- 3 yn casglu cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr, incwm buddsoddi a symiau eraill sy'n ddyledus
- 4 yn sicrhau bod arian parod ar gael i dalu buddion pan fyddant yn ddyledus
- 5 yn talu pob budd-dal a hawliadau
- 6 yn buddsoddi arian dros ben fel cyfraniadau ac incwm nad oes ei angen i dalu buddion ar unwaith, yn unol â rheoliadau a'r strategaeth fuddsoddi
- 7 cyfathrebu â chyflogwyr fel eu bod yn deall eu ymrwymadau
- 8 yn diogelu'r Gronfa rhag diffygdalu gan gyflogwyr
- 9 yn gweithio gydag actiwari'r Gronfa i reoli'r broses brisio
- 10 yn darparu gwybodaeth i Adran Actiwari'r Llywodraeth er mwyn iddynt allu cyflawni eu dyletswyddau statudol
- 11 yn ymgynghori ar y datganiadau strategaeth cyllido a buddsoddi, yn eu paratoi ac yn eu cynnal
- 12 yn hysbysu'r actiwari am newidiadau a allai effeithio ar gyllid
- 13 monitro perfformiad a chyllid y Gronfa, gan ddiwygio'r datganiadau strategaeth yn ôl yr angen
- 14 yn galluogi'r bwrdd pensiwn lleol i adolygu'r broses brisio.

B2 Cyflogwyr unigol:

- 1 tynnu'r cyfraniadau cywir o gyflog gweithwyr
- 2 talu'r holl gyfraniadau erbyn y dyddiad dyledus
- 3 bod â pholisiau priodol ar waith i weithio o fewn y fframwaith rheoleiddio
- 4 gwneud cyfraniadau ychwanegol fel y cytunwyd, er enghraifft i ychwanegu at fuddion cynllun neu straen ymddeoliad cynnar
- 5 hysbysu'r awdurdod gweinyddol yn brydlon am unrhyw newidiadau i amgylchiadau, rhagolygon neu aelodaeth a allai effeithio ar gyllid yn y dyfodol.
- 6 gwneud unrhyw daliadau ymadael gofynnol wrth adael y Gronfa

B3 Actiwari'r Gronfa:

- 1 paratoi prisiadau, gan gynnwys pennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr, cytuno ar dybiaethau, gweithio o fewn y DSC a rheoliadau CPLIL a thargedu'n briodol hylifedd y gronfa a chost-effeithiolrwydd hirdymor
- 2 yn darparu gwybodaeth i Adran Actiwari'r Llywodraeth er mwyn iddynt allu cyflawni eu dyletswyddau statudol
- 3 yn rhoi cyngor ar gyflogwyr cronfa, gan gynnwys rhoi cyngor a monitro bondiau neu warantau eraill
- 4 paratoi cyngor a chyfrifiadau ynghylch trosglwyddiadau swmp a buddion unigol

- 5 yn cynorthwyo'r awdurdod gweinyddol i ystyried newidiadau i gyfraniadau cyflogwyr rhwng prisiadau ffurfiol
- 6 yn rhoi cyngor ar derfynu cyfranogiad cyflogwyr yn y Gronfa
- 7 yn adlewyrchu arweiniad a gofynion proffesiynol actiwaraidd yn llawn ym mhob cyngor a roddir

B4 Partïon eraill:

- 1 cyngorydd buddsoddi mewnol ac allanol yn sicrhau bod y Datganiad Strategaeth Buddsoddi (DSB) yn gyson â'r Datganiadau Strategaeth Gyllido
- 2 rheolwr buddsoddi, gwarcheidwad a bancwyr yn chwarae eu rhan mewn buddsoddi a dadfuddsoddi effeithiol o asedau'r Gronfa yn unol â'r DSB.
- 3 archwilydd yn cydymffurfio â safonau, yn sicrhau bod y Gronfa'n cydymffurfio â gofynion, yn monitro ac yn cynghori ar ganfod twyll, ac yn cymeradwyo'r adroddiad blynyddol a datganiad y cyfrifon
- 4 gofynnir i ymgymghorwyr llywodraethu gynghori'r awdurdod gweinyddu yn achlysurol ar brosesau a dulliau gweithio
- 5 ymgynghorwyr cyfreithiol mewnol ac allanol yn sicrhau bod y Gronfa'n cydymffurfio â'r holl reoliadau a gofynion ehangach llywodraeth leol, gan gynnwys gweithdrefnau'r awdurdod gweinyddu ei hun
- 6 mae'r Adran ar gyfer Lefelu i Fyny, Tai a Chymunedau, gyda chymorth Adran Actiwari'r Llywodraeth a Bwrdd Cynghori'r Cynllun, yn gweithio gyda chronfeydd CPLIL i fodloni gofynion Adran 13.

Atodiad C – Risgiau a rheolaethau

C1 Rheoli risgiau

Mae gan yr awdurdod gweinyddol raglen rheoli risg i nodi a rheoli risgiau ariannol, demograffig, rheoleiddiol a llywodraethu

Mae gan y Bwrdd Pensiwn rôl goruchwyllo / cynorthwyo a nid rôl gwneud penderfyniadau, ei gyfrifoldebau yw i:

1. Cynorthwyo Cronfa Bensiwn Gwynedd fel Rheolwr Cynllun;
2. Sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau a gofynion a orfodir gan y Rheoleiddiwr Pensiynau a'r Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol
3. Sicrhau llywodraethu a gweinyddu effeithiol ac effeithlon o'r Gronfa.
4. Cynorthwyo gyda materion eraill fel y gall rheoliadau'r cynllun ei nodi.

Mae manylion y risgiau a'r rheolaethau allweddol sy'n benodol i'r gronfa wedi'u nodi yn y gofrestr risg yn [Cofrestr Risg 2021 \(cronfabensiwnngwynedd.cymru\)](#).

C2 Asesu a monitro cyfamod y cyflogwr

Nid oes gan lawer o'r cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa, megis cyrff a ganiateir, unrhyw bwerau codi trethi lleol. Mae'r gronfa yn adolygu cyfamodau cyflogwyr o'r fath bob 3 blynedd cyn y prisiad ffurfiol.

C3 Risg Hinsawdd a adrodd TCFD

Mae'r Gronfa wedi ystyried risgiau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd wrth osod y strategaeth ariannu. Er mwyn ystyried cydnheredd y strategaeth mae'r Gronfa wedi cynnwys profion straen senario hinsawdd yn yr ymarfer modelu cyfraniadau ar gyfer cyflogwyr awdurdodau lleol ym mhrisiad 2022. Roedd y canlyniadau modelu o dan y profion straen ychydig yn waeth na'r canlyniadau craidd ond roeddent yn dal i fod o fewn lefelau goddefiant risg, yn enwedig o ystyried difrifoldeb y straen a roddwyd. Mae'r canlyniadau'n rhoi sicrwydd nad yw'r dull modelu yn tanamcangyfrif effaith bosibl newid yn yr hinsawdd yn sylweddol a bod y strategaeth ariannu yn gallu gwrthsefyll risgiau hinsawdd. Gellir defnyddio canlyniadau'r profion straen hyn yn y dyfodol i gynorthwyo gyda datgeliadau a baratowyd yn unol ag egwyddorion y Tasglu ar Ddatgeliadau Ariannol Cysylltiedig â'r Hinsawdd (TCFD).

Ni chymhwyswyd yr un profion straen i fodelu'r strategaeth ariannu ar gyfer cyflogwyr llai. Fodd bynnag, o ystyried bod yr un model sylfaenol yn cael ei ddefnyddio ar gyfer pob cyflogwr a bod cyflogwyr yr awdurdod lleol yn cyfrif am y mwyafrif helaeth o asedau a ymrwymadau'r Gronfa, nid oedd cymhwyso'r profion straen i bob cyflogwr yn cael ei ystyried yn gymesur ar hyn o bryd ac ni fyddai'n ddisgwyliedig i arwain at unrhyw newidiadau i'r cynlluniau cyfraniadau y cytunwyd arnynt

Mae gan y Gronfa Fframwaith Buddsoddi Cyfrifol a gytunwyd gan y Pwyllgor Pensiynau yn 2022 [Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022 \(gwyneddpensionfund.wales\)](#)

Atodiad Ch – Rhagdybiaethau actiwaraidd

Mae actiwarï'r Gronfa'n defnyddio set o dybiaethau i bennu'r strategaeth, ac felly mae rhagdybiaethau yn rhan sylfaenol o'r datganiad strategaeth ariannu.

Ch1 Beth yw'r tybiaethau?

Defnyddir tybiaethau i amcangyfrif y buddion sy'n ddyledus i'w talu i aelodau. Mae tybiaethau ariannol yn pennu faint o fuddion sydd i'w dalu i bob aelod, a'r enillion buddsoddi disgwylidig ar yr asedau a ddelir i gwrdd â'r buddion hynny. Defnyddir tybiaethau demograffig i gyfrifo pryd y gwneir taliadau budd-dal ac am ba hyd.

Y targed ariannu yw'r arian y mae'r Gronfa'n bwriadu ei ddal i gwrdd â'r buddion a enillwyd hyd yma.

Bydd unrhyw newid yn y rhagdybiaethau yn effeithio ar y targed ariannu a'r gyfradd gyfrannu, ond nid yw tybiaethau gwahanol yn effeithio ar y buddion gwirioneddol y bydd y Gronfa'n eu talu yn y dyfodol.

Ch2 Pa ragdybiaethau a ddefnyddir i osod y gyfradd gyfrannu?

Nid yw'r Gronfa'n dibynnu ar un set o ragdybiaethau wrth osod cyfraddau cyfrannu, yn hytrach yn defnyddio Gwasanaeth Senario Economaidd Hymans Robertson i ragamcanu asedau, buddion a llif arian pob cyflogwr hyd at ddiwedd y cyfnod ariannu.

Mae'r Gwasanaeth Senario Economaidd yn rhagamcanu buddion y dyfodol, cyfraniadau ac adenillion ar fuddsoddiadau o dan 5,000 o senarios economaidd posibl, gan ddefnyddio amrywiolyn ar gyfer chwyddiant yn y dyfodol ac enillion ar fuddsoddiadau ar gyfer pob dosbarth o asedau, yn hytrach nag un gwerth sefydlog.

Ar gyfer unrhyw ragamcan, gall actiwarï'r gronfa asesu a yw'r targed ariannu wedi'i fodloni ar ddiwedd y gorwel amser.

Tabl: Crynodeb o'r rhagdybiaethau sy'n sail i'r Gwasanaeth Senario Economaidd, 31 Mawrth 2022

		Annualised total returns								Inflation (CPI)	17 year real yield (CPI)	17 year yield
		UK Equity	Developed World ex UK Equity	Private Equity	Property	Emerging Markets Equity	Listed Infrastructure Equity	Multi Asset Credit (sub inv grade)	Absolute Return Bonds (inv grade)			
5 years	16th %ile	-2.7%	-3.2%	-5.0%	-2.5%	-5.9%	-3.5%	0.3%	0.5%	2.3%	-2.2%	1.1%
	50th %ile	5.5%	5.3%	9.5%	4.0%	5.6%	4.8%	3.1%	2.0%	3.9%	-1.3%	2.1%
	84th %ile	13.9%	14.0%	24.1%	11.0%	17.9%	12.8%	5.7%	3.4%	5.5%	-0.4%	3.3%
10 years	16th %ile	-0.4%	-0.7%	-1.2%	-0.6%	-2.5%	-1.1%	1.7%	0.9%	1.6%	-1.7%	1.1%
	50th %ile	5.7%	5.6%	9.4%	4.4%	5.8%	4.9%	3.5%	2.3%	3.3%	-0.5%	2.5%
	84th %ile	11.6%	11.7%	20.1%	9.5%	14.4%	10.9%	5.2%	3.7%	4.9%	0.7%	4.3%
20 years	16th %ile	1.7%	1.5%	2.4%	1.4%	0.1%	1.2%	2.8%	1.4%	1.2%	-0.7%	1.3%
	50th %ile	6.2%	6.1%	10.0%	5.0%	6.3%	5.6%	4.4%	2.9%	2.7%	1.1%	3.2%
	84th %ile	10.6%	10.8%	17.6%	8.9%	12.8%	10.1%	6.0%	4.6%	4.3%	2.7%	5.7%
	Volatility (Disp) (1 yr)	19.9%	20.1%	31.2%	15.0%	27.0%	17.5%	7.4%	2.8%	1.4%		

Ch3 Pa dybiaethau ariannol a ddefnyddiwyd?

Enillion buddsoddi y dyfodol a chyfradd disgownt

Mae'r Gronfa'n defnyddio dull sy'n seiliedig ar risg i gynhyrchu tybiaethau am enillion buddsoddi yn y dyfodol dros y cyfnod ariannu, yn seiliedig ar y strategaeth fuddsoddi.

Y gyfradd ddisgownt yw'r gyfradd flynyddol o enillion buddsoddi yn y dyfodol y tybir ei bod yn cael ei hennill ar asedau ar ôl diwedd y cyfnod ariannu. Pennir y dybiaeth cyfradd ddisgownt fel swm uwchlaw'r gyfradd ddi-risg.

Mae tybiaethau ar gyfer enillion buddsoddi yn y dyfodol yn dibynnu ar yr amcan ariannu.

	Math o gyflogwr	Swm yn uwch na'r gyfradd di-risg
Sail barhaus	Pob cyflogwr ond am cyrff trosglwyddai a ganiateir a cyrff cymunedol wedi cau	2.3%
Sail gadael risg isel	Cyrff cymunedol a ganiateir wedi cau i aelodau newydd	0%
Sail ymadael contractwr	Cyrff trosglwyddai a ganiateir	Yn hafal i'r swm a ddefnyddir i dyrannu asedau i'r cyflogwr wrth ymuno â'r Gronfa

Cyfradd disgownt (ar gyfer cyfrifiad lefel ariannu ar 31 Mawrth 2022 yn unig)

At ddiben cyfrifo lefel ariannu ym mhriiad 2022, mae cyfradd ddisgownt o 4.1% y flwyddyn yn berthnasol. Mae hyn yn seiliedig ar amcangyfrif darbodus o enillion ar fuddsoddiadau, yn benodol, bod tebygolrwydd o 75% y bydd asedau'r Gronfa yn cynhyrchu enillion buddsoddi o 4.1% y flwyddyn yn y dyfodol dros yr 20 mlynedd yn dilyn dyddiad prisio 2022.

Cynnydd mewn pensiwn ac ailbriso CARE

Mae gohirio a chodiadau taliadau i bensiynau ac ailbriso buddion CARE yn unol â'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) ac yn cael eu pennu gan y rheoliadau.

Mae rhagdybiaeth y CPI yn seiliedig ar fodel senario economaidd Hymans Robertson. Gwerth canolrif chwyddiant CPI o'r model yma oedd 2.7% y flwyddyn ar 31 Mawrth 2022.

Tyfiant cyflogau

Mae'r rhagdybiaeth cynnydd cyflog yn y prisiad diweddaraf wedi'i osod i 0.5% yn uwch na'r CPI y flwyddyn ynghyd â graddfa gyflog dyrchafiad.

Ch4 Pa dybiaethau demograffig a ddefnyddiwyd?

Rhagdybiaethau demograffig yw'r amcangyfrifon gorau o brofiad yn y dyfodol. Mae'r Gronfa'n defnyddio cyngor gan Club Vita i osod tybiaethau demograffig, yn ogystal â dadansoddiad a barn yn seiliedig ar brofiad y Gronfa

Mae tybiaethau demograffig yn amrywio yn ôl y math o aelod, felly mae proffil aelodaeth pob cyflogwr ei hun yn cael ei adlewyrchu yn eu canlyniadau.

Disgwyliad bywyd

Mae'r tybiaethau hirhoedledd yn set bwrpasol o VitaCurves a gynhyrchwyd drwy ddadansoddiad manwl ac wedi'u teilwra i gyd-fynd â phroffil aelodaeth y gronfa.

Mae lwfans wedi'i wneud ar gyfer gwelliannau i farwolaethau yn y dyfodol, yn unol â fersiwn 2021 o'r ymchwiliad parhaus i farwolaethau (CMI) a gyhoeddwyd gan y proffesiwn actiwaraid. Mae'r man cychwyn wedi'i addasu gan +0.25% i adlewyrchu'r gwahaniaeth rhwng y data poblogaeth gyfan a ddefnyddir yn aelodaeth CMI ac CPLIL. Mae cyfradd hirdymor o welliannau marwolaethau o 1.5% y flwyddyn yn berthnasol.

Y paramedr llyfnu a ddefnyddir yn y model CMI yw 7.0. Ychydig o dystiolaeth sydd ar gael ar hyn o bryd ar effaith hirdymor Covid-19 ar ddisgwyliadau bywyd. Er mwyn osgoi effaith gormodol o brofiad marwolaethau diweddar ar ragdybiaethau hirdymor, ni roddwyd unrhyw bwysau ar ddata o 2020 a 2021 yn y CMI.

Tybiaethau demograffig arall

Ymddeoliad mewn iechyd normal	Tybir bod aelodau'n ymddeol ar yr oedran cynharaf posibl heb unrhyw ostyngiad mewn pensiwn.
Codiadau cyflog gyda dyrchafiad	Sampl yn cynyddu isod
Marw mewn gwasanaeth	Cyfraddau sampl isod
Gadael y cynllun	Cyfraddau sampl isod
Ymddeoliad oherwydd iechyd	Cyfraddau sampl isod
Manylion teulu	Tybir bod gan gyfran amrywiol o aelodau bartner dibynnol ar ymddeoliad neu ar farwolaeth gynharach. Er enghraifft, yn 60 oed tybir bod hyn yn 90% ar gyfer dynion ac 85% ar gyfer merched. Y tu hwnt i ymddeoliad caiff y gyfran ei haddasu ar gyfer marwolaethau dibynnol tybiedig. Tybir bod dynion 3 blynedd yn hŷn na merched, a thybir bod dibynyddion partner o ryw arall i aelodau.
Cymudo	Mae 65% o ymddeoliadau yn y dyfodol yn dewis cyfnewid pensiwn am arian parod di-dreth ychwanegol hyd at yr uchafswm
Opsiwn 50:50	Bod 0.5% o aelodau yn dewis yr opsiwn 50:50

Ch5 Cyfraddau i dybiaethau demograffig

Dynion

Digwyddiad pob 1000 aelod actif y flwyddyn								
Oedran	Graddfa Cyflog	Marw cyn ymddeol	Tynnu'n ôl		Ymddeoliad ar sail iechyd Haen 1		Ymddeoliad ar sail iechyd Haen 2	
			LIA	RhA	LIA	RhA	LIA	RhA
		Llawm Amser & Rhan Amser						
20	105	0.17	323.45	609.76	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.17	213.65	402.77	0.00	0.00	0.00	0.00
30	131	0.20	151.59	285.73	0.00	0.00	0.00	0.00
35	144	0.24	118.44	223.22	0.10	0.07	0.02	0.01
40	150	0.41	95.36	179.66	0.16	0.12	0.03	0.02
45	157	0.68	89.57	168.72	0.35	0.27	0.07	0.05
50	162	1.09	73.83	138.92	0.90	0.68	0.23	0.17
55	162	1.70	58.14	109.45	3.54	2.65	0.51	0.38
60	162	3.06	51.82	97.51	6.23	4.67	0.44	0.33
65	162	5.10	0.00	0.00	11.83	8.87	0.00	0.00

Merched

Digwyddiad pob 1000 aelod actif y flwyddyn								
Oedran	Graddfa Cyflog	Marw cyn ymddeol	Tynnu'n ôl		Ymddeoliad ar sail iechyd Haen 1		Ymddeoliad ar sail iechyd Haen 2	
			LIA	RhA	LIA	RhA	LIA	RhA
		Llawn Amser & Rhan Amser						
20	105	0.10	352.42	373.90	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.10	237.14	251.55	0.10	0.07	0.02	0.01
30	131	0.14	198.78	210.83	0.13	0.10	0.03	0.02
35	144	0.24	171.57	181.90	0.26	0.19	0.05	0.04
40	150	0.38	142.79	151.34	0.39	0.29	0.08	0.06
45	157	0.62	133.25	141.21	0.52	0.39	0.10	0.08
50	162	0.90	112.34	118.92	0.97	0.73	0.24	0.18
55	162	1.19	83.83	88.83	3.59	2.69	0.52	0.39
60	162	1.52	67.55	71.50	5.71	4.28	0.54	0.40
65	162	1.95	0.00	0.00	10.26	7.69	0.00	0.00

Ch6 Pa ragdybiaethau sy'n berthnasol mewn prisiad terfynol yn dilyn ymadawiad cyflogwr o'r Gronfa? Sail gadael risg isel

Pan na fydd warantwr, bydd y sail gadael risg isel yn berthnasol.

Mae'r sail tybiaethau ariannol a demograffig sy'n sail i'r sail gadael risg isel yn cael ei egluro isod:

1. Mae'r gyfradd ddisgownt yn cael ei gosod yn hafal i'r enillion blynyddol ar fondiau'r llywodraeth sydd wedi dyddio yn hir ar y dyddiad darfod, gyda lefel o 0%. Roedd hyn yn 1.7% y flwyddyn ar 31 Mawrth 2022.
2. Mae rhagdybiaeth y CPI yn seiliedig ar fodel scenario economaidd Hymans Robertson. Gwerth canolrif chwyddiant CPI o'r model oedd 2.7% y flwyddyn ar 31 Mawrth 2022.
3. Tybiaethau disgwyliad oes yw'r rhai a ddefnyddir i osod cyfraddau cyfraniadau, gydag un addasiad. Rhagdybir cyfradd uwch o welliannau mewn marwolaethau yn y tymor hir o 1.75% y flwyddyn

Sail ymadael contractwr

Lle mae gwarantwr (ee yn achos contractwyr lle mae'r awdurdod lleol yn gwarantu mynediad y contractwr i'r Gronfa), bydd sail ymadael y contractwr yn berthnasol.

Mae'r tybiaethau ariannol a demograffig sy'n sail i sail ymadael y contractwr yn gyfartal â'r rhai a bennwyd ar gyfer cyfrifo cyfraddau cyfrannu. Yn benodol, mae'r gyfradd ddisgownt yn cael ei gosod yn hafal i'r gyfradd ddi-risg ar y dyddiad darfod, ynghyd â chyfradd sy'n hafal i'r hyn a osodwyd i ddyrannu asedau i'r cyflogwr wrth ymuno â'r Gronfa.

Atodiad D – Polisi ar Rhagdaliadau Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro trefn yr awdurdod gweinyddol ar gyfer rhagdalau (talau ymlaen llaw) cyfraniadau rheolaidd sy'n ddyledus gan gyflogwyr sy'n cymryd rhan.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y bydd y gronfa'n rhoi ystyriaeth i amgylchiadau unigol pan fo hynny'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr am yr amgylchiadau lle caniateir iddynt dalu eu cyfraniadau ymlaen llaw.
- Amlinellu'r egwyddorion allweddol a ddilyniwr wrth gyfrifo symiau rhagdalau.
- Amlinellu'r drefn a ddilyniwr ar gyfer asesu bod rhagdaliad yn ddigonol i gwrdd â'r cyfraniadau sy'n ofynnol.

Cefndir

Mae'n arfer cyffredin yn y CPLIL i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau a fyddai fel arall yn ddyledus i'r Gronfa yn y dyfodol. Mae cyfraniadau cyflogwr yn cynnwys Cyfradd Cynradd – fe'i mynegir fel canran o'r gyflogres ac mae'n adlewyrchu cyfran y cyflogwr o gost buddion gwasanaeth y dyfodol, a'r Gyfradd Eilradd – gellir mynegi hwn fel canran o'r gyflogres neu swm ariannol, ac mae'n gyfraniad ychwanegol a ddyluniwyd i sicrhau bod cyfanswm y cyfraniadau sy'n daladwy gan y Cyflogwr yn cwrdd â'r amcan ariannu.

Ar 22 Mawrth 2022, yn dilyn cais gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun CPLIL, fe wnaeth James Goudie QC ddarparu [Barn](#) ar statws cyfreithiol rhagdaliadau. Daeth y Farn hon i'r casgliad nad oedd rhagdalau cyfraniadau cyflogwr a chyflogwr yn anghyfreithlon, cyhyd â bod y sail dros bennu'r swm i'w ragdalau yn rhesymol, yn gymesur ac yn ddarbodus. Ymhellach i hyn, fe sefydlodd y Farn ofynion penodol ynghylch cyflwyno rhagdaliadau.

Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn egluro'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwr ac maent yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynglŷn â thalu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

Rheoliad 9 – mae'n amlinellu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan aelodau actif

Rheoliad 62 – mae'n egluro'r gofyniad i awdurdod gweinyddol baratoi tystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A)

Rheoliad 67 – mae'n egluro'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A) ac yn manylu bod rhaid i brif gyfraniadau gael eu mynegi fel canran o dâl pensiynadwy yr aelodau actif.

Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn sôn am ragdalau cyfraniadau cyflogwr rheolaidd i'r Gronfa. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn caniatáu i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau.

Mae rhagdalau cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl yn cyflwyno'r risg na fydd maint y rhagdaliad yn ddigonol i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd fyddai'n ddyledus (o ganlyniad i wahaniaethau rhwng y cyflogau

disgwyliedig a'r gwir gyflogau). Felly, dim ond cyflogwyr diogel, hirdymor sy'n cael rhagdalau eu cyfraniadau (e.e. awdurdodau lleol).

Ni chaniateir rhagdalau cyfraniadau gweithwyr.

Rhoddir disgownt pan gaiff cyfraniadau cyflogwr eu talu ymlaen llaw, i adlewyrchu'r enillion ar fuddsoddiad y tybir y bydd y Gronfa'n eu creu dros gyfnod y rhagdaliad.

Bydd actwari'r Gronfa yn pennu swm y rhagdaliad, ac efallai y bydd angen gwneud tybiaethau ynghylch y gyflogres dros y cyfnod lle mae'r cyfraniad rheolaidd yn ddyledus.

Pan fo cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl wedi cael eu rhagdalau, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cynnal gwiriad blynyddol (ac efallai y bydd angen cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr) i wneud yn siŵr bod y gwir symiau sy'n cael eu talu yn ddigon i gwrdd â'r gofynion cyfrannu a nodir yn y dystysgrif R&A.

Bydd cytundebau rhagdalau yn cael eu dogfennu drwy'r ohebiaeth rhwng yr awdurdod gweinyddol a'r cyflogwr.

Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarau'n flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdalau sydd ar waith.

Mae'r cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau bod unrhyw gytundeb rhagdalau yn cael ei thrin yn briodol wrth gyfrifo am gostau pensiwn.

Gall cytundebau rhagdalau fod ar gyfer unrhyw gyfnod blynyddol yn y dystysgrif R&A (neu nifer olynol o gyfnodau blynyddol).

Polisi

Cymhwyster a'r cyfnodau sydd dan sylw

Mae'r Gronfa'n hapus i ystyried ceisiadau gan gyflogwyr i ragdalau prif gyfraniadau a chyfraniadau eilaidd sydd wedi'u hardystio. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae rhagdaliadau yn fwyaf priodol ar gyfer cyflogwyr mawr, diogel sydd ag aelodaeth sefydlog, actif. Mae modd i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif R&A bresennol (ac, os yw tystysgrif R&A drafft wrthi'n cael ei pharatoi yn dilyn y prisiad tair blynedd, y dystysgrif R&A drafft).

Ni chaniateir rhagdalau cyfraniadau sy'n ddyledus ar ôl diwedd y dystysgrif R&A bresennol (neu ddrafft), hynny yw, ni fyddai'n bosib rhagdalau cyfraniadau cyflogwr sy'n ddyledus yn y flwyddyn 2026/27 hyd nes bod canlyniad prisiad 2025 yn hysbys a bod tystysgrif R&A drafft ar gyfer y cyfnod 2026 i 2029 wedi cael ei pharatoi.

Gwneud cais ac amseru

Cyn gwneud unrhyw ragdaliad, mae gofyn i gyflogwyr roi gwybod i'r Gronfa yn ysgrifenedig o'u dymuniad i ragdalau cyfraniadau cyflogwr, ac i wneud cais am fanylion y swm sy'n ofynnol gan y Gronfa i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd yn yr amserlen.

Dylai'r Gronfa dderbyn y cais hwn o fewn deufis o ddechrau'r cyfnod y mae'r rhagdaliad ar ei gyfer.

Bydd y Gronfa wedyn yn darparu nodyn o swm y rhagdaliad i'r cyflogwr, a'r dyddiad erbyn y dylai'r cyflogwr dalu'r swm. Yn gyffredinol, dylai'r rhagdaliad fod mor agos â phosib at ddechrau'r cyfnod priodol yn y dystysgrif R&A, ac erbyn 30 Ebrill ar yr hwyraf.

Os bydd y cyflogwr yn methu â thalu'r rhagdaliad erbyn y dyddiad a nodwyd, gallai hynny olygu y bydd angen taliad ychwanegol ar unwaith gan y cyflogwr i sicrhau bod y swm a delir yn ddigon i gwrdd â'r swm ardystiedig y manylir arno yn y dystysgrif R&A.

Cyfrifo

Bydd actwari'r Gronfa yn pennu faint o ragdaliad sy'n ofynnol.

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar frasmcan o gyflogau dros y cyfnod (gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael a thybiaethau a osodwyd yn y prisiad blaenorol), a'r gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Bydd angen gwiriad digonolrwydd ar ddiwedd y cyfnod (gweler adran 3,4)

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel swm ariannol:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar y gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Ni fydd angen gwiriad digonolrwydd yn yr achos yma

Gall cyflogwyr dalu mwy na swm y rhagdaliad a bennwyd gan actwari'r Gronfa.

Ni wneir unrhyw lwfans ar gyfer allanol gwasanaethau (disgwyliedig) ym mrasamcan yr actwari o gyflogau dros gyfnod y rhagdaliad.

Gwiriad digonolrwydd

Pan fydd angen, bydd actwari'r Gronfa yn cynnal asesiad **blynyddol** i wirio bod cyfraniadau digonol wedi'u talu ar gyfer y cyfnod hwnnw. Yn benodol, bydd y gwiriad hwn yn adolygu'r cyfrifiad rhagdaliad yn seiliedig ar wir gyflogau'r aelodau actif dros y cyfnod, a gallai hynny arwain at fod angen taliad ychwanegol gan y cyflogwr.

Os bydd y gwiriad digonolrwydd hwn yn dangos bod y swm a ragdalwyd yn uwch na'r swm a fyddai wedi bod yn ofynnol ar sail y gwir gyflogau (h.y. os yw'r cyflogau a delir mewn gwirionedd dros y cyfnod yn llai na'r hyn a dybiwyd), ni fydd hyn yn arwain at dalu cyfraniadau'n ôl i'r cyflogwr.

Ni fydd y gwiriad digonolrwydd yn cymharu'r enillion tybiedig ar fuddsoddiad (h.y. y gyfradd disgownt) gyda'r gwir enillion a gafwyd dros y cyfnod, hynny yw, mae'n ystyried y gyflogres yn unig. Bydd unrhyw ddiffyg sy'n codi oherwydd bod y gwir enillion ar fuddsoddiad yn is na'r hynny a dybiwyd yn ffurfio rhan o'r asesiad cyfraniadau rheolaidd yn y prisiad nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn hysbysu'r cyflogwr o unrhyw swm ychwanegol sy'n daladwy yn dilyn y gwiriad digonolrwydd blynyddol, a'r dyddiad erbyn y dylid gwneud unrhyw daliad ychwanegol.

Dogfennaeth a chymeradwyaeth yr archwilydd

Bydd y Gronfa'n darparu nodyn i'r cyflogwr yn egluro'r wybodaeth a ddefnyddiwyd i bennu swm y rhagdaliad, yn cynnwys:

- Y gyfradd disgownt a ddefnyddiwyd yn y cyfrifiadau
- Brasamcan o'r gyflogres (pan fo hyn yn berthnasol)
- Y dyddiad y daw'r cyfrifiad yn weithredol (a'r dyddiad olaf ar gyfer derbyn y taliad)
- Y taliadau rheolaidd yn yr amserlen y mae'r rhagdaliad yn gyfnewid amdanynt.

Bydd y cytundeb rhagdalun cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif R&A fel a ganlyn:

- Y gyfradd gyfrannu reolaidd, heb ei haddasu sy'n daladwy gan y cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif
- Fel nodyn i'r tabl cyfraddau cyfrannu, gwybodaeth yn ymwneud â swm y rhagdaliad a'r disgownt a roddir, ar gyfer pob cyflogwr lle mae cytundeb rhagdalun yn bodoli.

Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarun flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdalun sydd ar waith.

Dylai cyflogwyr drafod y cytundeb rhagdalun gyda'u harchwiliwr cyn gwneud taliad a chytuno sut byddant yn trin y rhagdaliad mewn prosesau cyfrifo. Ni fydd y Gronfa'n derbyn unrhyw gyfrifoldeb am oblygiadau cyfrifyddu unrhyw gytundeb rhagdalun.

Costau

Bydd gofyn i gyflogwyr sy'n mynd i gytundeb rhagdalun gwrdd â chostau hynny, sy'n cynnwys (ond nid yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraidd a ddaw i ran yr awdurdod gweinyddol. Bydd y Gronfa'n ail-godi'r ffioedd hyn ar y cyflogwyr.

Risgiau

Caiff cyflogwyr fynd i gytundeb rhagdalun gyda'r disgwyliad y bydd y Gronfa'n gallu cynhyrchu enillion uwch nag y gallan nhw dros y cyfnod rhagdalun. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol nad oes sicrwydd llwyr o enillion yn y dyfodol, ac mae'n ddigon posib y gallai'r enillion a gynhyrchir ar symiau rhagdalun greu llai o enillion na'r hyn y gallai'r cyflogwr eu cynhyrchu. Mae hefyd yn bosib y bydd enillion negatiff yn golygu bod gwerth unrhyw rhagdaliad yn is na'r swm oedd wedi'i raglennu i'w dalu. Mewn amgylchiadau o'r fath, ni fyddai angen taliad ychwanegol (gan nad yw'r gwiriad digonolrwydd ond yn ystyried effaith pan fo'r gwir gyflogau yn wahanol i'r hyn a dybiwyd yng nghyfrifiad y rhagdaliad), fodd bynnag byddai cyfran asedau'r cyflogwr yn is nag y byddai wedi bod petai wedi talu'r cyfraniadau yn ôl yr amserlen arferol. Byddai hyn yn cael ei ystyried gan actiwari'r Gronfa yn y prisiad tair blynedd nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

Polisiâu Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniad rheolaidd i gyflogwyr yn cael ei egluro yn y Datganiad Strategaeth Ariannu, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad Dd – Polisi ar adolygu cyfraniadau Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro trefn yr awdurdod gweinyddol o adolygu cyfraddau cyfrannu rhwng prisiadau tair blynedd.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y bydd y gronfa'n rhoi ystyriaeth i amgylchiadau unigol pan fo hynny'n briodol.

Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr am yr amgylchiadau lle gallai cyfraddau cyfrannu gael eu hadolygu rhwng prisiadau.
- Amlinellu amgylchiadau penodol lle na fydd y cyfraddau cyfrannu'n cael eu hadolygu.

Cefndir

Gall y Gronfa addasu cyfraddau cyfrannu rhwng prisiadau yn sgil 'newid arwyddocaol' i ymrwymïadau neu gyfamod cyflogwr.

Mae modd i'r Gronfa ei hun gychwyn adolygiadau o'r fath, neu gall y cyflogwr sy'n cymryd rhan wneud cais am adolygiad.

Gall unrhyw adolygiad arwain at newid yn y cyfraniadau sy'n ofynnol gan y cyflogwr.

Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliad 64 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn egluro'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwyr, gan gynnwys y canlynol:

- Rheoliad 64 (4) – mae'n caniatáu i'r awdurdod gweinyddol adolygu'r gyfradd gyfrannu os daw'n debygol y bydd cyflogwr yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa, gyda'r bwriad o sicrhau bod y cyflogwr wedi'i ariannu'n llawn ar y dyddiad gadael disgwylidig.
- Rheoliad 64A – mae'n egluro amgylchiadau penodol lle gall yr awdurdod gweinyddol addasu'r cyfraniadau rhwng prisiadau (gan gynnwys lle mae un neu ragor o gyflogwyr yn gwneud cais am adolygiad).

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu arweiniad statudol gan yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud ag adolygu cyfraniadau cyflogwyr. Efallai y byddai partïon sydd â diddordeb yn dymuno edrych ar ganllaw ategol a gynhyrchwyd gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun.

Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn sôn am adolygu cyfraniadau rhwng prisiau. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Mae'r awdurdod gweinyddol yn cadw'r hawl i adolygu cyfraniadau yn unol â'r darpariaethau sydd yn y Rheoliadau CPLIL.
- Mae'r penderfyniad i wneud newid i'r cyfraddau cyfrannu yn perthyn i'r awdurdod gweinyddol, yn amodol ar ymgynghori gyda chyflogwyr yn ystod y cyfnod adolygu.
- Darperir cyfiawnhad llawn am unrhyw newid yn y cyfraddau cyfrannu i'r cyflogwyr.
- Cymerir cyngor gan actiwari'r Gronfa ynghylch unrhyw adolygiad i'r cyfraddau cyfrannu.
- Bydd unrhyw addasiad i'r cyfraddau cyfrannu yn cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau.
- Mae'n bosib y bydd y Gronfa'n ceisio lefel ychwanegol o sicrwydd neu warant mewn rhai amgylchiadau penodol.

Polisi

Yr amgylchiadau ar gyfer adolygu

Bydd y Gronfa'n ystyried yr amgylchiadau a ganlyn fel trothwy posib ar gyfer adolygu:

- ym marn awdurdod gweinyddol mae yna amgylchiadau sy'n ei gwneud yn debygol y bydd cyflogwr (gan gynnwys corff derbyn) yn dod yn gyflogwr sy'n gadael, a hynny'n gynt nag a ragwelwyd yn y prisiad diwethaf;
- bydd cyflogwr yn gadael y Gronfa o fewn y ddwy flynedd nesaf a chyn cwblhau'r prisiad tair-blynedd nesaf;
- mae yna newidiadau i'r strwythur buddiannau a nodir yn y Rheoliadau CPLIL na wnaed lwfans ar eu cyfer yn y prisiad diwethaf;
- ymddengys yn debygol i'r awdurdod gweinyddol bod swm yr ymrwymadau sy'n codi neu'n debygol o godi ar gyfer cyflogwr neu gyflogwyr wedi newid yn sylweddol ers y prisiad diwethaf;
- ymddengys yn debygol i'r awdurdod gweinyddol y bu newid sylweddol yng ngallu cyflogwr neu gyflogwyr i gwrdd â'u rhwymedigaethau (e.e. newid arwyddocaol yng nghyfamod cyflogwr, neu ddarpariaeth sicrwydd ychwanegol);
- ymddengys i'r awdurdod gweinyddol fod aelodaeth y cyflogwr wedi newid yn sylweddol, megis llwyth o drosglwyddiadau, gostyngiadau sylweddol i'r gyflogres neu ailstrwythuro ar raddfa fawr; neu
- lle mae cyflogwr wedi methu â thalu cyfraniadau neu heb drefnu sicrwydd priodol fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddol.

Ceisiadau gan y cyflogwr

Bydd yr awdurdod gweinyddol hefyd yn ystyried cais gan unrhyw gyflogwr i adolygu cyfraniadau lle mae'r cyflogwr wedi ymrwymo i gwrdd â chostau'r adolygiad hwnnw ac yn amlinellu'r resymeg am yr adolygiad (byddai disgwyl i'r rhesymau fod yn unol ag un o'r categorïau uchod, megis y gred bod eu cyfamod wedi newid yn sylweddol, neu eu bod yn mynd drwy ailstrwythuro mawr sy'n effeithio ar eu haelodaeth).

Bydd ar yr awdurdod gweinyddol angen gwybodaeth ychwanegol i gefnogi adolygiad cyfraniadau ar gais cyflogwr. Caiff y gofynion penodol eu cadarnhau yn dilyn unrhyw gais, ac maent yn debygol o gynnwys yr hyn a ganlyn:

- copi o'r cyfrifon diweddaraf;
- manylion unrhyw sicrwydd ychwanegol sy'n cael ei gynnig (gallai hyn gynnwys tystysgrifau yswiriant);
- rhagolygon cyllideb; ac/neu
- gwybodaeth yn ymwneud â ffynonellau ariannu.

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymdrechu i gwblhau unrhyw adolygiad o fewn tri mis o'r cais, cyhyd â'i fod yn derbyn tystiolaeth ddigonol, a bydd yn monitro unrhyw newid yn amgylchiadau cyflogwr yn rheolaidd yn dilyn unrhyw newid yn y gyfradd gyfrannu ac efallai y bydd yn gofyn am wybodaeth bellach gan y cyflogwr i gefnogi'r broses fonitro hon.

Y cyflogwr fydd yn talu am y costau a gaiff yr awdurdod gweinyddol wrth gynnal adolygiad cyfraniadau (ar gais y cyflogwr). Caiff hyn ei gadarnhau ymlaen llaw gyda'r cyflogwr cyn i'r adolygiad ddigwydd.

Effaith ar gyflogwyr eraill

Wrth gynnal unrhyw adolygiad o gyfraniadau, bydd yr awdurdod gweinyddol hefyd yn ystyried effaith unrhyw newid ar gyfraddau cyfrannu cyflogwyr eraill yn y Gronfa. Bydd hyn yn cynnwys y ffactorau a ganlyn:

- Bodolaeth gwarantwr.
- Faint o sicrwydd arall mae'r cyflogwr yn ei ddal.
- Maint ymrwymadau'r cyflogwr yn gymharol i'r Gronfa gyfan.

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymgynghori â chyflogwyr eraill y Gronfa fel bo'r angen.

Effaith anwadalrwydd y farchnad

Ar wahân i amgylchiadau megis pan fo'r cyflogwr bron â gadael y gronfa, ni fydd yr awdurdod gweinyddol yn ystyried anwadalrwydd y farchnad neu newidiadau i werthoedd asedau fel sail ar gyfer newid mewn cyfraniadau tu allan i brisiad ffurfiol.

Dogfennaeth

Pan fo raid gwneud addasiadau i gyfraddau cyfrannu, bydd y Gronfa'n darparu nodyn i'r cyflogwr yn egluro'r wybodaeth a ddefnyddiwyd i bennu'r rhain, yn cynnwys:

- Eglurhad o'r ffactorau allweddol a arweiniodd at yr angen i adolygu'r cyfraddau cyfrannu, gan gynnwys, os yn briodol, y sefyllfa ariannu wedi'i diweddarau.
- Nodyn o'r cyfraddau cyfrannu newydd a'r dyddiad y daw'r rhain i rym.
- Dyddiad yr adolygiad nesaf.
- Manylion unrhyw brosesau sydd mewn lle i fonitro unrhyw newid yn amgylchiadau'r cyflogwr (os yn briodol), gan gynnwys gwybodaeth sydd ei hangen ar yr awdurdod gweinyddol i gynnal y monitro hwn.

Bydd y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei diweddarau i adlewyrchu'r cyfraddau cyfrannu addasedig.

Polisïau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniad cyflogwyr yn cael ei egluro yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad E - Polisi ar basio drwodd

1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o dderbyn contractwyr newydd i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Yn ogystal, ac yn amodol ar adolygiad fesul achos, efallai y bydd y Gronfa'n fodlon cymhwyso ei hegwyddorion pasio drwodd i gyrrff derbyn eraill lle mae rhwymedigaethau wedi'u cynnwys gan warantwr o fewn y gronfa.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn hollgynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol.

1.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu mewn perthynas â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Nodi dull y Gronfa o dderbyn contractwyr / cyrrff derbyn newydd, gan gynnwys cyfrifo cyfraddau cyfraniadau a sut y rhennir risgiau o dan y trefniant pasio drwodd.
- Amlinellu'r broses ar gyfer derbyn contractwyr / cyrrff derbyn newydd i'r Gronfa.

1.2 Cefndir

Mae'n rhaid cynnig buddion pensiwn sydd yr un fath, yn well, neu'n cyfrif fel rhai y gellir eu cymharu'n fras â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (yn unol â Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff Awdurdodau Gwerth Gorau (Pensiynau) 2007) a Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff (Pensiynau) Awdurdod Cymru 2012 i weithwyr sy'n cael eu rhoi ar gontract allanol o awdurdodau lleol, awdurdodau heddlu ac awdurdodau tân. Fel arfer cyflawnir hyn wrth i weithwyr aros yn y CPLIL a'r cyflogwr newydd yn dod yn gorff a dderbyniwyd i'r Gronfa ac yn gwneud y cyfraniadau cyflogwr gofynnol.

Mae pasio drwodd yn drefniant lle mae'r awdurdod gosod (e.e. yr awdurdod lleol) yn cadw'r prif risgiau o amrywiadau yng nghyfradd cyfraniadau'r cyflogwr yn ystod oes y contract, a'r risg y gallai asedau'r cyflogwr fod yn annigonol i gwrdd â phensiwn y gweithwyr. buddion ar ddiwedd y contract.

1.3 Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau'r cyflogwr a chynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch talu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

- Mae Atodlen 2 Rhan 3 yn nodi'r endidau sy'n gymwys i ymuno â'r Gronfa fel corff a dderbynnir, eu cyfrifoldebau allweddol fel corff a dderbynnir a gofynion y cytundeb mynediad.
- Rheoliad 64 - mae'n cwmpasu'r gofynion ar gyfer prisiad darfodedig yn dilyn ymadawiad cyflogwr cyfranogol o'r gronfa.
- Rheoliad 67 – mae'n nodi'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau ac yn darparu diffiniad o'r gyfradd sylfaenol.

2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad egwyddorion hwn yn ymdrin â derbyn contractwyr newydd (neu gyrff derbyn eraill) i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Bydd pob achos yn cael ei drin yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Mae gan gyflogwyr sy'n "allanoli" hyblygrwydd yn y ffordd y gallant ymdrin â'r risg pensiwn y gallai'r contractwr ei ysgwyddo. Yn nodweddiadol mae tri llwybr gwahanol y gallai cyflogwyr o'r fath ddymuno eu mabwysiadu. Yn amlwg, gan mai'r cyflogwr sy'n gosod y contract sydd â'r risg yn y pen draw, mater iddynt hwy yw cytuno ar y llwybr priodol gyda'r contractwr:
 - Pwlio
 - O dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod. Yn yr achos hwn, mae'r contractwr yn talu'r un gyfradd â'r awdurdod gosod, a all fod o dan ddull sefydlogi.
 - Awdurdod gosod yn cadw risgiau cyn contract
 - O dan yr opsiwn hwn byddai'r awdurdod gosod yn cadw'r cyfrifoldeb am asedau a rhwymedigaethau mewn perthynas â gwasanaeth a gronnwyd cyn dyddiad cychwyn y contract. Byddai'r contractwr yn gyfrifol am y rhwymedigaethau a fyddai'n cronni yn y dyfodol mewn perthynas â staff a drosglwyddir.
 - Gallai cyfradd cyfraniadau'r contractwr amrywio o un prisiad i'r llall. Byddai'n atebol am unrhyw ddiffyg (neu hawl i unrhyw warged) ar ddiwedd cyfnod y contract mewn perthynas ag asedau a rhwymedigaethau sydd i'w priodoli i wasanaeth a gronnwyd yn ystod cyfnod y contract. Nodwch, byddai lefel y credyd ymadael (os o gwbl) sy'n daladwy ar derfyniad yn cael ei bennu gan yr Awdurdod Gweinyddol yn unol â'r Rheoliadau a'r DSC hwn.
 - Cyfradd cyfraniad sefydlog wedi'i chytuno
 - dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn talu cyfradd cyfraniad sefydlog drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa ac nid yw'n talu unrhyw ddiffyg nac yn derbyn credyd ymadael.
- Mae'r awdurdod gweinyddol yn fodlon gweinyddu unrhyw un o'r opsiynau uchod cyn belled â bod y dull gweithredu wedi'i ddogfennu yn y cytundeb derbyn yn ogystal â'r cytundeb trosglwyddo.
- Nid yw'r Gronfa'n ffafrio unrhyw un o'r dulliau a drafodwyd uchod.
- Oni bai y cyfarwyddir yn wahanol gan yr awdurdod gosod, o dan y dull cyfradd cyfraniad sefydlog, mae cyfradd cyfraniad pensiwn y contractwr yn cael ei osod yn hafal i'r gyfradd cyfraniad sylfaenol sy'n daladwy gan yr awdurdod gosod.
- Mae'r awdurdod gosod yn cadw cyfrifoldeb am amrywiadau yn y lefel ariannu, er enghraifft oherwydd perfformiad buddsoddi, newidiadau yn amodau'r farchnad, a hirhoedledd o dan ei drefniant pasio drwodd, waeth beth fo maint yr arian allanol.
- Bydd y contractwr yn talu costau rhwymedigaethau ychwanegol sy'n deillio o ymddeoliadau cynnar ac ychwanegiadau (nad ydynt yn ymwneud â salwch) ynghyd â straen ariannu sy'n deillio o dwf cyflog gormodol.
- Bydd profiad afiechyd yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod tai ac ni fydd unrhyw daliadau straen ychwanegol yn cael eu codi ar y contractwr mewn perthynas ag ymddeoliadau ar sail afiechyd.
- Ni fydd yn ofynnol i'r contractwr gael bond indemniad.

- Ni fydd unrhyw drosglwyddiad tybiannol o asedau i'r contractwr o fewn y Gronfa. Mae hyn yn golygu y bydd yr holl asedau a rhwymedigaethau sy'n ymwneud â staff y contractwr yn parhau i fod yn gyfrifoldeb yr awdurdod gosod yn ystod y cyfnod cyfranogiad.
- Ar ddiwedd y contract (neu pan nad oes mwyach unrhyw aelodau gweithredol yn cymryd rhan yn y Gronfa, am ba bynnag reswm), bydd y cytundeb derbyn yn dod i ben ac ni fydd angen taliad pellach gan y contractwr (neu'r awdurdod gosod) i'r Gronfa, ac eithrio unrhyw gyfraniadau rheolaidd a/neu anfonebau sy'n weddill. Yn yr un modd, ni fydd angen taliad "credyd ymadael" o'r Gronfa i'r contractwr (neu'r awdurdod gosod).
- Bydd telerau'r cytundeb pasio drwodd yn cael eu dogfennu drwy'r cytundeb derbyn rhwng yr awdurdod gweinyddu, yr awdurdod gosod, a'r contractwr.
- Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar bob cytundeb derbyn presennol.

Yr egwyddorion a amlinellir uchod yw'r egwyddorion rhagosodedig a fydd yn berthnasol; fodd bynnag, gall yr awdurdod gosod ofyn i fanylion penodol cytundeb penodol fod yn wahanol i'r egwyddorion a amlinellir uchod.

Nid yw'n ofynnol i'r awdurdod gweinyddu gytuno i wyro oddi wrth yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn ond bydd yn ystyried ceisiadau o'r fath ac yn ymgysylltu â'r awdurdod gosod er mwyn dod i gytundeb.

3 Polisi a phroses

3.1 Cydymffurfiaeth

Mae ymlyniad i'r polisi hwn yn gyfrifoldeb y rheolwr gwasanaeth cyfrifol perthnasol am unrhyw gontract allanol penodol.

Mae'n rhaid hysbysu'r awdurdod gweinyddu ac actiwari'r Gronfa bob amser bod contract allanol wedi digwydd, ni waeth faint o aelodau sydd o dan sylw.

3.2 Cyfraddau cyfraniadau

Lle gosodir contract ar sail pasio drwodd, fel y disgrifir uchod, bydd y gyfradd gyfrannu sy'n daladwy gan y contractwr dros y cyfnod cyfranogiad yn cael ei phennu ar ddechrau'r contract yn unol â'r fethodoleg y cytunwyd arni (fel y trafodwyd uchod) a bydd y dull hwn yn berthnasol drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa.

3.3 Rhannu risg a phrisiad darfodedig

Bydd yr awdurdod gosod yn cadw'r risg y bydd y contractwr yn mynd yn fethdalwr yn ystod y cyfnod derbyn ac felly ni fydd angen bond indemniad gan gontractwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa ar sail pasio drwodd. Mae'r awdurdod gosod i bob pwrpas yn gwarantu cyfranogiad y contractwr yn y Gronfa.

Mae angen prisiad darfodedig pan nad oes gan gontractwr bellach unrhyw aelodau gweithredol yn y gronfa. Gallai hyn fod oherwydd bod contract yn dod i ben yn naturiol, contractwr yn ansolfedd neu'r aelod gweithredol olaf yn gadael cyflogaeth neu'n optio allan o'r CPLIL.

Lle mae trefniant pasio drwodd yn ei le, mae asedau a rhwymedigaethau'r Gronfa sy'n gysylltiedig â gweithwyr a gontractir yn allanol yn cael eu cadw gan yr awdurdod gosod. Ar ddiwedd y derbyniad, bydd y prisiad darfod felly yn cofnodi dim asedau a rhwymedigaethau ar gyfer y cyflogwr sy'n dod i ben ac felly nad oes unrhyw ddyled darfod neu gredyd ymadael yn daladwy i'r Gronfa nac ohoni.

Bydd yn ofynnol i'r contractwr dalu unrhyw gyfraniadau rheolaidd sy'n weddill a/neu anfonebau heb eu talu sy'n ymwneud â chost straen ymddeoliad cynnar (nad yw'n ymwneud â salwch) a/neu ychwanegiadau a/neu mewn perthynas â chodiadau cyflog gormodol ar ddiwedd y contract.

O dan drefniant pasio drwodd nodweddiadol, bydd y contractwr yn atebol am gostau pensiwn ychwanegol sy'n codi oherwydd eitemau y mae'n rheoli drostynt. Mae'r dyraniad risg fel a ganlyn:

Risg	Awdurdod Gosod	Contractwr/ Corff a dderbyniwyd
Gwarged/diffyg cyn y dyddiad trosglwyddo	✓	
Llog ar warged/diffyg	✓	
Perfformiad buddsoddi asedau a ddelir gan y Gronfa	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar groniad gwasanaeth yn y dyfodol	✓	
Newid mewn tybiaethau hirhoedledd sy'n effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i hirhoedledd sy'n effeithio ar gronni yn y dyfodol	✓	
Chwyddiant prisiau yn effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Chwyddiant pris / cynnydd pensiwn sy'n effeithio ar groniad yn y dyfodol	✓	
Cyfnewid pensiwn am arian parod di-dreth	✓	
Profiad ymddeoliad ar sail afiechyd	✓	
Costau straen y gellir eu priodoli i ganiatáu ymddeoliadau cynnar (nid oherwydd salwch (e.e. dileu swydd, effeithlonrwydd, hepgor gostyngiadau actiwaraidd ar ymddeoliadau cynnar gwirfoddol))		✓
Lefel uwch/llai o aelodau'n optio allan	✓	
Cynnydd yn oedran cyfartalog aelodaeth cyflogai contractwr	✓	
Newidiadau i becyn buddion CPLIL	✓	
Rhwymedigaethau gormodol y gellir eu priodoli i'r contractwr sy'n caniatáu codiadau cyflog sy'n fwy na'r rhai a dybiwyd ym mhrisiad actiwaraidd ffurfiol diwethaf y Gronfa		✓
Dyfarnu pensiwn ychwanegol neu ychwanegiad		✓

3.4 Prisiadau cyrifyddu

Mae cyfrifo ar gyfer costau pensiynau yn gyfrifoldeb ar gyflogwyr unigol.

Dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddu yw y gall contractwyr roi cyfrif am dderbyniadau pasio drwodd o'r ar sail cyfraniad diffiniedig ac felly mae'n bosibl na fydd angen adroddiad ffurfiol FRS102 / IAS19 (e.e. mae contractwyr

sy'n talu cyfradd sefydlog wedi'u hindemnio i raddau helaeth rhag y risgiau cynhenid darparu pensiynau buddion diffiniedig).

Gan mai'r awdurdod gosod sy'n cadw'r rhan fwyaf o'r risg pensiwn sy'n ymwneud â contractwyr, dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddu yw y dylai'r rhwymedigaethau (a'r asedau) hyn gael eu cynnwys yn natganiadau FRS102 / IAS19 yr awdurdod gosod.

Mae'r awdurdod gweinyddu yn disgwyl i gyflogwyr geisio cymeradwyaeth i'r ffordd y caiff costau pensiwn eu trin gan eu harchwilydd.

3.5 Cais

Gall awdurdodau gosod wneud cais am delerau sy'n wahanol i'r rhai a nodir yn y polisi hwn a bydd unrhyw gais o'r fath yn cael ei ystyried gan yr awdurdod gweinyddu.

Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar yr holl gytundebau derbyn presennol (h.y. a ddechreuodd cyn y dyddiad y daw'r polisi hwn i rym).

3.6 Proses

Rhaid hysbysu'r adran gaffael ym mhob awdurdod gosod sy'n gyfrifol am staff/gwasanaethau allanol am y polisi hwn. Rhaid i'r awdurdod gosod a (lle bo'n berthnasol) y contractwr gadw at y broses a nodir isod.

- **Hysbysiad Tendr** - Rhaid i'r awdurdod gosod roi cyhoeddusrwydd i'r polisi pasio drwodd hwn fel rhan o'i broses dendro i gynigwyr. Dylai hyn gadarnhau na fydd y cynigydd buddugol yn gyfrifol am sicrhau bod rhwymedigaethau gweithwyr a contractir yn allanol yn cael eu hariannu'n llawn ar ddiwedd y contract, ac y bydd y cynigydd buddugol ond yn gyfrifol am dalu cyfraniadau i'r Gronfa yn ystod y cyfnod cyfraniad a cwrdd â chost straen ymddeoliad cynnar (heblaw am afiechyd), ychwanegiadau cost buddion a thwf gormodol mewn cyflogau (gan dybio y cedwir at delerau'r polisi hwn). Dylai hefyd hysbysu cyfradd cyfraniad y cyflogwr fel y manylir ym mharagraff 3.2.
- **Hysbysiad cychwynnol i'r Tîm Pensiynau** – Mae'n rhaid i'r awdurdod gosod gysylltu â'r awdurdod gweinyddu pan fydd tendr (neu ail-dendro) o gontract allanol yn cael ei gynnal a phan effeithir ar staff (neu gyn staff). Rhaid hysbysu'r awdurdod gweinyddu cyn dechrau'r tendr a rhaid i'r awdurdod gosod hefyd gadarnhau y glynydd at delerau'r polisi hwn.
- **Cadarnhad o'r cynigydd buddugol** – Rhaid i'r awdurdod gosod roi gwybod ar unwaith i'r awdurdod gweinyddu pwy yw'r cynigydd buddugol.
- **Cais i'r cynigydd buddugol ddod yn gorff a ganiateir** – Dylai'r cynigydd buddugol (mewn cyfuniad â'r awdurdod gosod) wneud cais i'r awdurdod gweinyddu ei fod yn dymuno dod yn gorff a ganiateir o fewn y Gronfa.
- **Cytundeb derbyn templed** – defnyddir templed cytundeb derbyn pasio drwodd ar gyfer derbyniadau o dan y polisi hwn. Bydd yn nodi'r holl bwyntiau y cytunwyd arnynt sy'n ymwneud â chyfradd cyfraniadau'r cyflogwr, cyfrifoldebau cyllido cyflogwyr, ac amodau ymadael. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol, a dim ond gyda chytundeb ymlaen llaw gan yr awdurdod gweinyddu, y bydd geiriad y cytundeb templed yn cael ei newid. Rhaid i bob cytundeb derbyn gael ei adolygu (gan gynnwys unrhyw newidiadau) gan yr awdurdod gweinyddu ac o bosibl ei gynghorwyr cyfreithiol.

- **Cytundeb derbyn wedi'i lofnodi** - Yna gellir lofnodi'r cytundeb derbyn rhwng cynrychiolydd priodol y cynigydd buddugol, swyddog cyllid arweiniol yr awdurdod gosod, a'r awdurdod gweinyddu. Ar yr adeg hon gall y Gronfa ddechrau derbyn cyfraniadau gan y contractwr a'i gyflogeion (wedi'i ôl-ddyddio os oes angen).
- **Statws corff a dderbynnir** – Bydd yr awdurdod gosod yn hysbysu'r contractwr o'i ofynion a'i gyfrifoldebau o fewn y Gronfa.

3.7 Costau

Bydd yn ofynnol i gontractwyr sy'n cael eu derbyn i'r Gronfa o dan gytundeb pasio drwodd dalu'r gost, sy'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraidd yr eir iddynt gan yr awdurdod gweinyddu.

4 Polisiâu Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o bennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn ei Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol “Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?”.

Mae'r ffordd y caiff cyflogwyr newydd sy'n ymuno â'r Gronfa eu trin yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol “Adran 5 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn ymuno â'r Gronfa?”

Mae'r ffordd y caiff cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa eu trin yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol “Adran 6 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?”

Atodiad F – Polisi ar reoli risg ymddeoliad drwy salwch

9 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o reoli'r risg sy'n codi oherwydd ymddeoliadau ar sail iechyd.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn hollgynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol

9.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu mewn perthynas â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Egluro'r dull a ddefnyddiwyd i reoli risg ymddeoliad drwy salwch.
- Nodi amgylchiadau lle gallai adolygiad o brofiad arwain at gyfraniadau ychwanegol.
- Amlinellu'r risgiau a manteision allweddol i'r trefniant hwn.

9.2 Cefndir

Gall ymrwymadau ychwanegol godi yn dilyn ymddeoliad aelodau oherwydd iechyd. Gall yr ymrwymadau ychwanegol hyn gynnwys taliad cynnar heb ei leihau o fuddion pensiwn a dyfarnu pensiwn ychwanegol. Mae lefel y buddion pensiwn a delir ar salwch yn dibynnu ar ddifrifoldeb cyflwr yr aelod.

Mae'r Rheoliadau CPLIL yn ei gwneud yn ofynnol i'r ymrwymadau ychwanegol gael eu hariannu drwy daliadau gan gyflogwyr. Gall talu symiau mawr i gwrdd â straen pan fyddant yn codi arwain at daliadau annisgwyl a rhoi straen sylweddol ar gyllidebau cyflogwyr. Mae cronfeydd CPLIL yn gallu rhoi trefniadau ar waith sy'n lliniaru'r risg o orfod talu swm mawr o arian oherwydd taliad straen ymddeoliad ar sail iechyd.

Er mwyn lliniaru'r risg hon i gyflogwyr llai, ac i ddangos tystiolaeth o lywodraethu a rheoli risg da, mae'r awdurdod gweinyddu wedi trefnu polisi yswiriant allanol i gwmpasu straen ymddeoliad cynnar ar sail iechyd i gyflogwyr llai yn y Gronfa. Mae pob un o gyfraniadau'r cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o bremiwm yswiriant y flwyddyn honno. Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd, bydd swm yr hawliad a dderbyniwyd gan yr yswiriwr yn cael ei gredydu i gyfran ased y cyflogwr priodol yn y Gronfa.

Ar gyfer yr holl gyflogwyr eraill nad ydynt wedi'u cynnwys yn y polisi yswiriant allanol, byddai unrhyw straen ariannu sy'n fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu yn cael ei fodloni trwy gynyddu cyfraniadau parhaus.

9.3 Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r buddion sy'n daladwy i aelodau a'r ffordd y dylid ariannu buddion ychwanegol (fel y rhai sy'n codi ar ymddeoliad cynnar oherwydd salwch). Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- Rheol 35 – caniatáu ymddeoliad cynnar o bensiwn ar sail iechyd
- Rheol 39 – yn nodi'r cyfrifiad o'r pensiwn sy'n daladwy yn achos ymddeoliad ar sail iechyd
- Rheol 68 – yn nodi'r cyfraniadau ychwanegol sy'n daladwy gan y cyflogwr i gwrdd â'r straen atebolrwydd a achosir gan aelod yn ymddeol oherwydd iechyd

10 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad egwyddorion hwn yn cwmpasu'r trefniant yswiriant allanol sydd ar waith i reoli'r risgiau a grëir gan ymddeoliadau ar sail iechyd i gyflogwyr llai, a'r risgiau cyfatebol i gyflogwyr mwy nad ydynt yn defnyddio'r trefniant yswiriant salwch. Yn gyffredinol:

- Ni fydd yn ofynnol i gyflogwyr dalu cyfandaliadau i gwrdd â straen ymddeoliad ar sail iechyd (yn ôl yr arfer).
- Bydd straeniau ymddeoliad oherwydd iechyd Haen 1 a Haen 2 yn dod o dan y trefniant hwn
- Ar gyfer cyflogwyr llai yn y Gronfa sy'n cael eu hyswrio gan yswiriant allanol:
 - Ni all cyflogwyr cymwys optio allan o'r trefniant hwn
 - Mae pob un o gyfraniadau'r cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o bremiwm yswiriant y flwyddyn honno
- Ar gyfer holl gyflogwyr eraill y Gronfa:
 - Bydd cyfraddau cyfrannu rheolaidd yn cynnwys cost ddisgwyliedig ymddeoliadau oherwydd salwch tybiedig
 - Defnyddir system Traciwr Asedau Cyflogwr Hymans Robertson (HEAT) i olrhain profiad iechyd gwirioneddol
 - Byddai unrhyw straen ariannu a oedd yn fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu fel arfer yn cael ei dalu drwy gynydd mewn cyfraniadau parhaus yn y prisiad tair blynedd nesaf. Fodd bynnag, mae'r Gronfa'n cadw'r hawl i ofyn am gyfraniadau ychwanegol ar unwaith os bydd straen sylweddol o iechyd yn ystod y cyfnod rhwng prisiadau.

11 Polisi

11.1 Pwrpas

Pwrpas y polisi rheoli risg iechyd hwn yw diogelu'r Gronfa rhag profiad ymddeoliad niweidiol gan gyflogwyr unigol.

11.2 Cymhwysedd

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob cyflogwr yn y Gronfa. Mae'r 'cyflogwyr llai' sy'n dod o dan yswiriant allanol yn cynnwys pob cyngor tref a chorff cymunedol a ganiateir (gyda llai na 75 o aelodau gweithredol) ac yn eithrio cyrff ar yr atodlen neu ddynodedig.

11.3 Gweithredu

Mae'r polisi yn gweithio fel a ganlyn:

- Pennir cyfrannau asedau ar gyfer pob cyflogwr bob mis gan Hymans Robertson, gan ddefnyddio'r system HEAT ac yn seiliedig ar y llif arian misol a'r wybodaeth asedau a ddarperir gan y gronfa.

Fel rhan o'r ddarpariaeth ddata hon, mae'r gronfa'n pennu'r costau straen sy'n codi oherwydd ymddeoliadau ar sail iechyd a dyrennir y straen hwn i bob cyflogwr gweithredol yn gymesur â'u cyfran asedau ar ddechrau'r mis hwnnw.

- Pennir cyfraddau cyfraniadau gan Actiwari'r Gronfa bob tair blynedd fel rhan o'r prisiad tair blynedd.

Mae cyfraddau cyfraniadau sylfaenol yn cynnwys lwfans ar gyfer cost ddisgwyliedig ymddeoliadau oherwydd salwch tybiedig (a fynegir fel canran o'r gyflogres).

Mae hyn yn darparu cyllid parhaus ar gyfer y lefel dybiedig o straen ymddeoliad ar sail iechyd.

11.3.1 Cyflogwyr llai

- Mae cyflogwyr llai yn y Gronfa wedi'u diogelu gan y trefniant yswiriant salwch.
 - Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd haen un neu haen dau, bydd swm hawliad sy'n hafal i gost straen a gyfrifwyd ar gyfer yr ymddeoliad yn cael ei dderbyn gan yr yswiriwr (gan dybio bod hawliad dilys) a'i gredydu i gyfran ased y cyflogwr priodol yn y Gronfa
 - Nid oes sicrwydd y bydd yr yswiriwr yn talu'r hawliad, er enghraifft os nad yw'n credu bod y gofynion ar gyfer ymddeoliad iechyd haen un neu haen dau wedi'u bodloni.

11.3.2 Cyflogwyr eraill

- Cyflogwyr eraill yn y Gronfa nad ydynt wedi'u cynnwys yn y trefniant yswiriant salwch
 - Lle mae lefel wirioneddol straen ymddeoliad oherwydd iechyd yn uwch na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at ddiffyg yn y prisiad tair blynedd nesaf ar gyfer y cyflogwyr hynny nad ydynt wedi'u cynnwys yn y trefniant yswiriant iechyd.

Ni fydd angen unrhyw gyfraniadau ychwanegol ar unwaith gan gyflogwyr i gwrdd â'r diffyg hwn, ond gallai hyn gynyddu'r gofyniad cyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.
 - Yn yr un modd, lle mae lefel wirioneddol straen ymddeoliad oherwydd iechyd yn is na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at warged yn y prisiad tair blynedd nesaf.

Ni fydd unrhyw ad-daliad yn cael ei dalu i gyflogwyr o ganlyniad i hyn, ond gallai'r gwarged hwn arwain at bwysau am i lawr ar gyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.

11.4 Adolygu a cyfraniadau ychwanegol

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn adolygu lefel y profiad iechyd ar draws yr holl gyflogwyr ym mhob prisiad tair blynedd.

Os oes gan gyflogwr nifer anarferol o uchel o achosion o ymddeoliad oherwydd salwch dros y cyfnod rhwng prisiadau blaenorol, bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymgysylltu â'r cyflogwr i ddeall y rhesymau dros hyn. Os bydd pryderon ynghylch y meini prawf cymhwysedd a ddefnyddir gan y cyflogwr wrth ganiatáu ymddeoliadau ar sail iechyd, gallai hyn arwain at yr angen i'r cyflogwr dalu cyfraniadau ychwanegol i'r Gronfa.

11.5 Costau

Bydd costau gweithredu'r polisi hwn yn cael eu talu gan y Gronfa fel rhan o'i threuliau gweinyddol

12 Polisiau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o bennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?"

Atodiad Ff – Polisi ar adael y gronfa

Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro'r modd y bydd yr awdurdod gweinyddol yn delio gydag amgylchiadau lle mae cyflogwr yn y cynllun yn gadael y Gronfa ac yn dod yn gyflogwr sy'n ymadael (digwyddiad o adael).

Dylid nodi nad yw'r polisi hwn yn gynhwysfawr. Bydd pob digwyddiad lle mae cyflogwr yn gadael yn cael ei drin fesul achos, fodd bynnag, bydd rhai egwyddorion penodol yn berthnasol fel y cânt eu rheoli gan y fframwaith rheoleiddio (gweler isod) a pholisïau dewisol y Gronfa (disgrifir y rhain yn Adran 3 – Polisïau isod).

Nodau ac Amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Cadarnhau'r dull ar gyfer trin a phrisio ymrwymadau ar gyfer cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- Darparu gwybodaeth ynglŷn â sut bydd y Gronfa'n defnyddio ei phwerau dewisol o bosib wrth reoli achosion o adael.
- Amlinellu cyfrifoldebau (a hyblygrwydd ar gyfer) cyflogwyr sy'n gadael, yr awdurdod gweinyddol, yr actiwari a, phan fo'n berthnasol, cyflogwr ildio gwreiddiol y cynllun (fel arfer, awdurdod gosod).

Cefndir

Fel y disgrifir yn Adran 7 y Datganiad Strategaeth Gyllido (DSC), gall cyflogwr yn y cynllun ddod yn gyflogwr sy'n gadael pan fydd digwyddiad gadael yn achosi hynny e.e. pan fo'r aelod actif olaf yn peidio â chymryd rhan yn y Gronfa. Ar adael y Gronfa, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cyfarwyddo actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad o asedau ac ymrwymadau ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael, i weld p'un a oes diffyg neu warged. Mae gan y Gronfa ddisgresiwn llawn dros delerau ad-dalu unrhyw ddiffyg, ac i ba raddau mae unrhyw warged yn arwain at dalu credyd gadael.

Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch cyflogwyr yn gadael y Gronfa ([Rheoliad 64](#)) ac maent yn cynnwys y canlynol:

- Rheoliad 64 (1) – mae'r rheoliad hwn yn nodi, pan fo awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr yn y cynllun, mae gofyn i'r awdurdod gweinyddol gael prisiad actiwari o ymrwymadau'r cyn gyflogeion a'r cyflogeion presennol fel maent yn sefyll ar y dyddiad terfynu. Ymhellach, mae'n gofyn bod y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei haddasu i ddangos y cyfraniadau diwygiedig fydd yn ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael.
- Rheoliad 64 (2) – pan fo awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr yn y cynllun, mae gofyn i'r awdurdod gweinyddol gael prisiad actiwari o ymrwymadau'r cyn gyflogeion a'r cyflogeion presennol fel maent yn sefyll ar y dyddiad gadael. Ymhellach, mae'n gofyn bod y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei haddasu i ddangos y taliad gadael sy'n ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael, neu warged yr asedau dros yr ymrwymadau yn y gronfa.
- Rheoliad 64 (2ZAB) – mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddol benderfynu faint o gredyd gadael sy'n berthnasol, fe allai fod yn sero, gan roi ystyriaeth i'r ffactorau y sonnir amdanynt ym mharagraff (2ZC) ac mae'n rhaid iddo:
 - a) Roi gwybod am ei fwriad i wneud penderfyniad i'r -
 - (i) Cyflogwr sy'n gadael ac unrhyw gorff arall sydd wedi darparu gwarant i'r Cyflogwr sy'n Gadael

- (ii) Cyflogwr y cynllun, lle mae'r cyflogwr sy'n gadael yn gorff a fu'n cymryd rhan yn y Cynllun o ganlyniad i gytundeb derbyn
 - b) Talu'r swm a bennwyd i'r cyflogwr sy'n gadael o fewn chwe mis o'r dyddiad gadael, neu o fewn cyfnod hirach y mae'r awdurdod gweinyddol a'r cyflogwr sy'n gadael yn cytuno arno.
- Rheoliad (2ZC) – Wrth ddefnyddio ei ddisgresiwn i bennu faint o gredyd gadael sy'n berthnasol, mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddol ystyried y ffactorau a ganlyn -
 - a) I ba raddau y mae yna asedau dros ben yn y gronfa mewn perthynas â'r cyflogwr hwnnw ym mharagraff (2)(a)
 - b) Pa gyfran o'r asedau dros ben hyn sydd wedi deillio o werth cyfraniadau'r cyflogwr
 - c) Unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddol a wnaed gan y cyflogwr sy'n gadael ac, os yw'r cyflogwr yn cymryd rhan yn y cynllun yn sgil cytundeb derbyn, unrhyw gorff a restrir ym mharagraffau (8)(a) i (d)(iii) o Ran 3 Atodlen 2 y Rheoliadau: ac
 - d) Unrhyw ffactorau eraill perthnasol
- Rheoliad 64 (2A) a (2B) – gall yr awdurdod gweinyddol, o'i ddewis, gyflwyno hysbysiad atal er mwyn atal gorfod talu swm gadael am hyd at dair blynedd, os yw'n credu'n rhesymol y bydd gan y cyflogwr sy'n gadael un neu ragor o aelodau actif yn cyfrannu i'r gronfa o fewn y cyfnod a nodir yn yr hysbysiad atal.
- Rheoliad 64 (3) – mewn amgylchiadau lle nad yw'n bosib cael cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr sy'n gadael y Gronfa nau gan y bond/indemniad neu warantwr, mae modd addasu'r gyfradd/cyfraddau cyfrannu ar gyfer y cyflogwr cynllun priodol neu gyflogwyr y gronfa sy'n weddill.
- Rheoliad 64 (4) – os credir y bydd cyflogwr yn y cynllun yn gadael ar ryw bwynt yn y dyfodol, gall yr awdurdod gweinyddol gael tystysgrif gan actiwari'r Gronfa yn diwygio'r cyfraniadau ar gyfer y cyflogwr hwnnw, gyda'r bwriad o sicrhau bod disgwyl i'r asedau fod fwy neu lai'n gyfwerth i'r taliad gadael fydd yn ddyledus.
- Rheoliad 64 (5) – ar ôl talu taliad gadael i'r Gronfa, ni fydd unrhyw daliadau pellach yn ddyledus i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n gadael.
- Rheoliad 64 (7A-7G) – gall yr awdurdod gweinyddol fynd i gytundeb ysgrifenedig ar gyfer gohirio'r ddyled, sy'n gadael i'r cyflogwr gael statws cyflogwr gohiriedig a gohirio crisialu'r ddyled er nad oes ganddo unrhyw aelodau actif.
- Rheoliad 64B (1) – gall yr awdurdod gweinyddol sefydlu polisi ar daenu taliadau gadael.

Yn ogystal â Rheoliadau 2013 a grynhoir uchod, mae Rheoliad 25A o Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Cynilion ac Addasu) 2014 ("y Rheoliadau Trosiannol") yn rhoi'r gallu i'r Gronfa godi dyled gadael ar gyflogwyr sydd wedi stopio cymryd rhan yn y Gronfa (o dan y rheoliadau blaenorol) ond lle na fu prisiad gadael ar eu cyfer ar y pryd. Mae'r ddogfen bolisi hon yn disgrifio sut mae'r Gronfa'n disgwyl delio ag achosion o'r fath.

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu arweiniad statudol gan yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau (DLUHC) ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud â chyflogwyr yn gadael. Efallai y byddai partion sydd â diddordeb yn dymuno edrych ar ganllaw ategol a gynhyrchwyd gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun.

Mae'r rheoliadau hyn yn ymwneud â'r holl gyflogwyr yn y Gronfa.

Datganiad o Egwyddorion

Mae'r Datganiad hwn o Egwyddorion yn sôn am drefniant y Gronfa ar gyfer cyflogwyr sy'n gadael. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- polisi'r Gronfa yw y dylai'r penderfyniad ynghylch unrhyw warged neu ddiffyg pan fo cyflogwr yn gadael anelu i leihau'r risg, cyhyd ag sy'n ymarferol, y bydd rhaid i'r cyflogwyr anghysylltiedig sydd ar ôl yn y Gronfa wneud cyfraniadau yn y dyfodol er mwyn talu am ymrwymadau gwasanaeth y gorffennol cyflogeion presennol a chyn gyflogeion y cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- y dull mae'r Gronfa yn ei ffafrio yw gofyn i unrhyw ddyled gadael (taliad gadael) gael ei thalu'n llawn, a chaiff ei chyfrifo gan yr actiwari ar sail briodol (yn unol ag Adran 7 y DSC ac Adran 3.1 isod). Byddai hyn yn diweddu unrhyw ymrwymiad i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n gadael.
- prif amcan y Gronfa yw gwarchod buddiannau'r Gronfa, sy'n golygu hefyd gwarchod buddiannau'r cyflogwyr sydd ar ôl. Ail amcan yw ystyried amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael wrth bennu'r trefniadau ar gyfer adfer y ddyled gadael.

Polisiau

Ar adael, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cyfarwyddo actwari'r Gronfa i gynnal prisiad gadael i bennu a oes unrhyw ddiffyg neu warged fel y diffinnir yn Adran 4.3 y DSC.

Os oes diffyg, fel arfer byddai'r gronfa yn ceisio cael y swm hwn yn llawn gan y cyflogwr sy'n gadael. Polisi arferol y Gronfa yw bod y ddyled gadael yn cael ei thalu'n llawn mewn un lwmp-swm o fewn 28 diwrnod o'r cyflogwr yn cael ei hysbysu ohoni.

Fodd bynnag, bydd y Gronfa'n ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr i daenu'r taliad dros gyfnod cytunedig, yn yr amgylchiadau eithriadol lle gall y cyflogwr ddangos y byddai talu'r ddyled mewn un lwmp swm ar unwaith yn niweidiol dros ben i sefyllfa ariannol y cyflogwr (gweler [3.2 Hyblygrwydd ad-dalu ar gyfer taliadau gadael](#) isod).

Mewn amgylchiadau lle mae gwarged, bydd yr awdurdod gweinyddol yn pennu, yn ôl ei ddisgresiwn ei hun yn llwyr, faint o gredyd gadael (os unrhyw) fydd yn cael ei dalu i'r cyflogwr sy'n gadael (gweler [3.3 Credydau gadael](#) isod).

1.1 Cyfrifo symiau gadael

Caiff prisiadau gadael eu cynnal ar sail achos wrth achos, yn ôl disgresiwn llwyr y Gronfa yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael. Fodd bynnag, yn gyffredinol gallai'r egwyddorion a'r tybiaethau canlynol fod yn berthnasol, fel y disgrifir yn Adran 7.2 y DSC ac a grynhoir isod:

Math o gyflogwr	Sail gadael	Partion cyfrifol am ddyled heb ei thalu neu ddyled yn y dyfodol
Awdurdodau Lleol, yr Heddlu, Parc Cenedlaethol Eryri	Sail risg isel ¹	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff Eraill ar yr Atodlen	Sail risg isel ¹	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff trosglwyddai a ganiateir (TABs)	Sail barhaus / sail gadael contractwr ²	Awdurdod gosod (pan fo'n berthnasol, fel arall ei rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa)
Cyrff cymunedol a ganiateir (CABs)	Sail risg isel	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr)
Cyflogwyr dynodedig	Sail risg isel	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr)

¹ Tybir nad yw gadael yn bosib yn gyffredinol, oherwydd bod rhwymedigaeth gyfreithiol ar Gyrff ar yr Atodlen i gymryd rhan yn y CPLIL. Mewn achosion prin pan fydd y cyflogwr yn gadael (oherwydd newidiadau ym mheirianwaith y Llywodraeth er enghraifft), byddai'r egwyddorion gadael hyn yn berthnasol.

²Os yw TAB wedi cymryd camau sydd ym marn yr awdurdod gweinyddol wedi'u dylunio'n fwriadol i beri digwyddiad gadael (e.e. stopio buddion CPLIL y dyfodol rhag cronni), yna fe wneir y prisiad gadael ar sail risg-isel.

Hyblygrwydd ad-dalu ar gyfer taliadau gadael**Trefniant taenu gohiriedig (DSA)**

Bydd y Gronfa'n ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr sy'n gadael i daenu taliad gadael dros gyfnod cytunedig, yn yr amgylchiadau eithriadol lle gall y cyflogwr ddangos y byddai talu'r ddyled mewn un lwmp-swmp ar unwaith yn niweidiol dros ben i sefyllfa ariannol y cyflogwr.

Yn yr achos eithriadol hwn, polisi'r Gronfa yw:

- Y cyfnod cytunedig ar gyfer taenu'r taliad yw dim mwy na thair blynedd, ond fe allai'r Gronfa ddefnyddio ei disgresiwn i ymestyn y cyfnod hwn mewn amgylchiadau eithafol.
- Gallai'r Gronfa ystyried ffactorau megis maint y taliad gadael a chyfamod ariannol y cyflogwr sy'n gadael wrth bennu cyfnod taenu priodol.
- Mae'n bosib y gofynnir i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol berthnasol i'r awdurdod gweinyddol megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllido, rhagamcanion cyllideb, cyfradd credyd (os oes ganddo un) ac ati i helpu gyda'r penderfyniad hwn.
- Efallai y bydd taliadau sy'n ddyledus dan y DSA yn destun cyfradd llog.
- Bydd y Gronfa ond yn ystyried ceisiadau ysgrifenedig os cânt eu cyflwyno o fewn chwe mis o'r cyflogwr yn gadael y Gronfa. Byddai'n rhaid i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol fanwl i'r Gronfa i gefnogi ei gais.
- Byddai'r Gronfa yn rhoi ystyriaeth i faint unrhyw warant a gynigir a byddai'n ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Mae'r Gronfa'n cynnig bod dogfen gyfreithiol, sy'n gosod telerau'r cytundeb taliad gadael, yn cael ei pharatoi gan y Gronfa a'i llofnodi gan yr holl bartion perthnasol cyn cychwyn y cytundeb taliad.
- Dylai telerau'r ddogfen gyfreithiol gynnwys cyfeiriad at y cyfnod taenu, y taliadau blynyddol sy'n ddyledus, cyfraddau llog sy'n berthnasol, costau eraill sy'n daladwy a chyfrifoldebau'r cyflogwr sy'n gadael yn ystod y cyfnod taenu a gadael.
- Pe bai'r cyflogwr yn torri'r cynllun taliad cytunedig mewn unrhyw ffordd, byddai'n rhaid iddo dalu'r taliad gadael sy'n weddill ar unwaith.
- Os yn briodol, gellir cyfeirio achosion at y Pwyllgor Pensiynau i'w hystyried, a chânt eu hystyried ar eu rhinweddau eu hunain. Caiff y Cadeirydd wneud penderfyniadau mewn ymgynghoriad â swyddogion os oes angen penderfyniad ar frys rhwng cyfarfodydd Pwyllgor.

Cytundeb dyled gohiriedig (DDA)

Fel dewis arall, os yw'r cyflogwr sy'n gadael yn parhau i fod mewn busnes, gallai'r Awdurdod Gweinyddol sefydlu cytundeb ysgrifenedig gyda'r cyflogwr i ohirio ei rwymedigaethau i wneud taliad gadael a pharhau i wneud cyfraniadau eilaidd ('Cytundeb Dyled Gohiriedig' fel y disgrifir yn Rheoliad 64 (7A)).

Wrth ddefnyddio'r dull hwn, bydd y cyflogwr yn parhau i wynebu risgiau'r farchnad stoc a risgiau ariannu eraill yn ystod cyfnod y gohiriad, gan arwain at newidiadau ym maint y ddyled, yn hytrach na chrisialu maint y ddyled ar y pwynt gadael.

Bydd yn rhaid i'r cyflogwr fodloni'r holl ofynion sydd ar gyflogwyr y Cynllun a thalu chyfradd eilradd o gyfraniadau fel y pennir gan actiwari'r Gronfa hyd nes daw'r cytundeb DDA i ben.

Mae'n bosib y byddai'r Awdurdod Gweinyddol yn ystyried DDA yn yr amgylchiadau isod:

- Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r Gronfa ystyried DDA.
- Disgwylir i'r cyflogwr fod â diffyg pe cynhelir prisiad gadael.
- Disgwylir y bydd y cyflogwr yn bryder parhaus.
- Mae'r awdurdod gweinyddol yn ystyried bod cyfamod y cyflogwr yn ddigonol.

Fel arfer bydd yr Awdurdod Gweinyddol angen y canlynol:

- Paratoi dogfen gyfreithiol, sy'n gosod telerau'r Cytundeb Dyled Gohiriedig ac wedi'i llofnodi gan yr holl bartion perthnasol cyn i'r trefniant gychwyn (gan gynnwys manylion ynghylch cyfnod amser y DDA, y taliadau blynyddol sy'n ddyledus, amllder adolygu, a chyfrifoldebau'r cyflogwr yn ystod y cyfnod).
- Gwybodaeth ariannol berthnasol ar gyfer y cyflogwr megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllido, rhagamcanion cyllideb, cyfradd credyd (os oes ganddo un) i gefnogi ei asesiad cyfamod.
- Bod gwarant yn cael ei roi mewn lle sy'n ddigon i dalu diffyg y cyflogwr ar ei sail gadael, a bydd y Gronfa'n ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Monitro'r gofynion cyfrannu a'r gofynion gwarant yn rheolaidd
- Y cyflogwr i dalu am holl gostau'r trefniant, megis cost cyngor i'r Gronfa, monitro'r trefniant yn barhaus a gohebiaeth ynghylch unrhyw gyfraniadau sy'n parhau a gofynion gwarant.

Bydd cytundeb DDA fel arfer yn dod i ben ar y dyddiad cyntaf pan ddigwydd un o'r digwyddiadau a ganlyn:

Mae'r cyflogwr yn cofrestru aelodau actif newydd i'r gronfa.

Daw'r cyfnod a bennwyd yn y DDA, neu fel y'i diwygiwyd, i ben.

Y cyflogwr yn cael ei gymryd drosodd, neu uniad, ansolfedd, dirwyn i ben neu ddiddymiad y cyflogwr.

Mae'r awdurdod gweinyddol yn cyflwyno hysbysiad i'r cyflogwr bod yr awdurdod gweinyddol yn rhesymol fodlon fod gallu'r cyflogwr i gwrdd â'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y DDA wedi gwano'n sylweddol neu'n debygol o wano'n sylweddol yn y 12 mis nesaf.

Mae actiwari'r Gronfa'n asesu bod y cyflogwr wedi talu digon o gyfraniadau eilradd i dalu am y cyfan (neu bron y cyfan) o'r taliad gadael sy'n ddyledus os daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr wedi'i ariannu'n llawn ar y cyfan ar ei sail risg isel).

Mae actiwari'r Gronfa yn asesu bod gwerth ymrwymadau'r cyflogwr wedi disgyn islaw lefel *de minimis* cytunedig a daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo.

Mae'r cyflogwr yn gofyn i gael terfynu'r cytundeb yn gynnar ac yn setlo'r taliad gadael yn llawn fel y cyfrifwyd gan actiwari'r Gronfa ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr yn talu'r ddyled gadael sy'n weddill ganddo ar ei sail gadael).

Pan ddaw'r DDA i ben, daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael a bydd prisiad gadael yn cael ei gwblhau yn unol â'r polisi hwn.

Credydau gadael

Bydd hawl yr awdurdod gweinyddol i bennu p'un a oes credydau gadael yn daladwy yn unol â'r darpariaethau hyn yn berthnasol i'r holl gyflogwyr sy'n rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y gronfa ar ôl 14 Mai 2018. Mae'r ddarpariaeth hon felly mewn grym yn ôl-weithredol i'r un graddau â'r darpariaethau yn [Rheoliadau Pensiwn Llywodraeth Leol \(Diwygiad\) 2020](#).

Gallai'r awdurdod gweinyddol benderfynu bod y credyd gadael sy'n daladwy yn sero, fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad, bydd yr Awdurdod Gweinyddol yn rhoi ystyriaeth i'r ffactorau a ganlyn.

- a) i ba raddau y mae yna asedau dros ben yn y Gronfa mewn perthynas â'r cyflogwr uwchlaw'r ymrwymadau a fanylwyd.
- b) cyfran yr asedau dros ben sydd wedi codi oherwydd gwerth cyfraniadau'r cyflogwr.
- c) unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddol a wnaed gan y cyflogwr sy'n gadael, gwarantwr, y Cyflogwr ildio yn y Cynllun (yr Awdurdod Gosod fel arfer) neu gan gorff sy'n perchen, yn ariannu neu'n rheoli'r cyflogwr sy'n gadael; neu mewn rhai achosion, yr Ysgrifennydd Gwladol.
- d) unrhyw ffactorau eraill perthnasol

Cyrff a ganiateir

- i. Fel arfer ni fydd unrhyw greddyd gadael yn daladwy yng nghyswllt cyrff a dderbyniwyd i'r Gronfa cyn 14 Mai 2018 oni bai bod hynny'n destun trefniant rhannu risg yn unol â pharagraff iii) isod. Cyn y dyddiad hwn, ni châi'r Gronfa dalu credyd gadael dan y Rheoliadau a byddai hyn wedi'i adlewyrchu yn y telerau masnachol a gytunwyd rhwng y corff derbyn a'r awdurdod gosod/yr awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio. Bydd hyn hefyd yn gynnwys i unrhyw gorff a dderbyniwyd cyn 14 Mai 2018 sydd wedi'i ymestyn neu ei 'rowlio drosodd' tu hwnt i'r dyddiad terfyn gwreiddiol ac ar yr un telerau a oedd mewn grym pan ymunodd â'r gronfa.
- ii. Fel arfer ni fydd unrhyw greddyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff derbyn sy'n cymryd rhan yn y gronfa trwy ddull 'pasio trwodd'. I osgoi unrhyw amheuaeth, mae'r cwestiwn o p'un a oes credyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff sy'n cymryd rhan yn y Gronfa trwy'r drefn "Y cyflogwr gosod yn cadw'r risgiau cyn-contract" yn dibynnu ar ei drefniant rhannu risg, yn unol â pharagraff iii) isod.
- iii. Bydd y Gronfa yn talu credyd gadael yn unol ag unrhyw gytundebau contractiol neu gytundebau rhannu risg sy'n ymdrin yn benodol â pherchnogaeth credydau gadael/gwarged wrth adael y gronfa neu os yw'r corff derbyn a'r corff gosod wedi cytuno ar unrhyw ddull amgen (sy'n gyson â'r Rheoliadau ac unrhyw rywmedigaethau cyfreithiol eraill). Mae'n rhaid i'r wybodaeth hon, a fydd yn cynnwys pa barti sy'n gyfrifol am pa risg ariannu, gael ei chyflwyno i'r Gronfa mewn dogfen glir a diamwys gyda chytundeb y corff derbyn a'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ac o fewn un mis (neu gyfnod hwy fel y cytunir gyda'r awdurdod gweinyddol) o'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried unrhyw sylwadau a wneir gan yr awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ynglŷn ag arian sy'n ddyledus iddynt gan y corff derbyn yng nghyswllt y contract sy'n dod i ben neu unrhyw drefniant contractiol arall rhwng y ddau barti. Mae'n rhaid i'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio wneud sylwadau o'r fath mewn dogfen glir a diamwys o fewn un mis o'r adeg y mae'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa.
- iv. Yn absenoldeb y wybodaeth hon neu os oes unrhyw un o'r naill barti yn dadlau dehongliad y trefniadau contractiol neu drefniadau rhannu risg a amlinellir yn iii) uchod, bydd y Gronfa'n dal yn ôl rhag talu'r credyd gadael hyd nes bod unrhyw ddadleuon o'r fath yn cael eu datrys a hyd nes darperir y wybodaeth i'r awdurdod gweinyddol.
- v. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y corff derbyn tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.

- vi. Os daw'r cytundeb derbyn i ben yn gynnar, bydd y Gronfa'n ystyried y rheswm am y terfyniad cynnar, a p'un a yw hynny'n berthnasol o gwbl i benderfyniad y Gronfa ynghylch gwerth unrhyw daliad credyd gadael. Yn yr achosion hyn, bydd y Gronfa'n ystyried y gwahaniaeth rhwng y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwyr (yn cynnwys enillion buddsoddi a gafwyd ar yr arian yma) a maint unrhyw waged wrth adael.
- vii. Os yw corff a dderbyniwyd yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw greddyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr.
- viii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan iii), v), vi) a vii) yn berthnasol i werth unrhyw daliad credyd gadael.

Cyrff ar yr atodlen a chyrrff sy'n dynodi

- i. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- ii. Os nad oes trefniant gwarantwr neu drefniant rhannu risg ffurfiol yn bodoli, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu i ba raddau mae'n gyfrifol am risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- iii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan i) a ii) yn berthnasol i werth taliad credyd gadael.
- iv. Os daw corff ar yr atodlen neu gorff dynodi yn gyflogwr sy'n gadael oherwydd aildrefnu, uniad neu gymryd drosodd, yna ni fydd credyd gadael yn daladwy.
- v. Os yw corff ar yr atodlen neu gorff dynodi yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw greddyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr.

Cyffredinol

- i. Bydd y Gronfa'n rhoi gwybod i'r cyflogwr sy'n gadael ynghyd â'r awdurdod gosod a/neu unrhyw gyflogwyr eraill perthnasol y cynllun am eu benderfyniad i bennu credyd gadael dan Reoliad 64.
- ii. Yn amodol ar unrhyw drefniant rhannu risg neu drefniant arall a'r ffactorau gaiff eu trafod uchod, wrth bennu'r sefyllfa ariannu ar y pwynt gadael, bydd y Gronfa'n gyffredinol yn gwneud asesiad ar sail gwerth y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwr yn ystod ei gyfranogiad, yr asedau a ddyrannwyd pan ymunodd â'r Gronfa, a'r enillion buddsoddi a gafwyd ar y ddau beth yma.
- iii. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried a oes unrhyw gyfraniadau sydd i fod i ddigwydd neu arian yn ddyledus i'r Gronfa sydd heb eu talu gan y cyflogwr ar y dyddiad gadael. Os mai dyma'r achos, yna sefyllfa arferol y Gronfa fydd tynnu'r rhain o unrhyw greddyd gadael a delir.
- iv. Caiff y penderfyniad terfynol ei wneud gan y Pennaeth Cyllid, yn unol â'r cyngor gan actiwari'r Gronfa ac/neu ymgynghorwyr cyfreithiol pan fo angen, gan roi ystyriaeth i'r pwyntiau sydd yn y polisi hwn.
- v. Mae'r Gronfa'n derbyn y gall fod yna rai sefyllfaoedd sy'n unigryw iawn yn eu natur ac nad ydynt yn disgyn i'r un o'r categorïau uchod. Yn y sefyllfaoedd hyn bydd y Gronfa'n trafod gyda'r holl bartion a effeithir sut bydd yn pennu'r credyd gadael. Mae penderfyniad y Gronfa yn yr achosion hyn yn derfynol.
- vi. Mae'r canllawiau uchod ym mhwynt v) yn yr adran 'Cyrff a ganiateir', ac ym mhwyntiau i) a ii) yn yr adran 'Cyrff ar yr atodlen a chyrrff sy'n dynodi', yn cyfeirio at y Gronfa'n 'ystyried y drefn o sefydlu'r cyfraddau

cyfrannu tra mae'r cyflogwr yn cymryd rhan'. Mae'r gwahanol ddulliau ariannu, yn cynnwys y paramedrau a ddefnyddir a sut gall y rhain amrywio yn dibynnu ar y math o gyflogwr, yn cael eu trafod yn fanwl yn Nhabl 2 (adran 2.2) y DSC. Bydd ystyried y dull a ddefnyddiwyd wrth sefydlu'r cyfraddau cyfrannu oedd yn daladwy gan y cyflogwr sy'n gadael yn gymorth i'r Gronfa ddeall i ba raddau mae'r cyflogwr yn gyfrifol am ariannu'r ymrwymadau gwaelodol ar yr adeg mae'n gadael. Er enghraifft, os yw'r cyfraddau cyfrannu wastad wedi bod yn seiliedig ar dybiaethau parhaus yna gallai hyn awgrymu bod y rhain hefyd yn dybiaethau priodol at ddibenion y credyd gadael (yn amodol hefyd ar yr ystyriaethau eraill a amlinellir yn y polisi hwn). Yn yr un modd, gallai gorwel amser ariannu byrrach na'r arfer neu debygolrwydd is nag arfer o lwyddiant fod yn adlewyrchiad o'r telerau masnachol gwaelodol ynghylch sut mae'r cyfrifoldeb am risgiau pensiwn wedi'i rannu rhwng y cyflogwr a'i warrantwr. I osgoi amheuaeth, bydd pob cyflogwr sy'n gadael yn cael ei ystyried ochr yn ochr â'r ffactorau eraill gaiff eu crybwyll uchod.

- vii. Ni ddylid cymryd bod unrhyw beth uchod yn llyffetheirio penderfyniad y Gronfa yn ôl ei ddisgresiwn ei hun, yn hytrach, mae'n arwydd o sut mae penderfyniadau'n debygol o gael eu gwneud. Fodd bynnag, mae'n bwysig cadw mewn cof y bydd pob achos posib o gredyd gadael yn cael ei ystyried ar ei rinweddau ei hun gan yr awdurdod gweinyddol, ac y bydd yr awdurdod gweinyddol yn gwneud ei benderfyniad ei hun ar y sail honno.

Anghydfod

Petai unrhyw anghydfod neu anghytundeb ynghylch faint o gredyd gadael a delir a'r broses yr aethpwyd drwyddi er mwyn ystyried hynny, byddai'r darpariaethau apelio a dyfarnu sydd yn Rheoliadau 74-78 Rheoliadau CPLIL 2013 yn berthnasol.

Pwyntiau ymarferol a phroses

1.2 Cyfrifoldebau cyflogwyr sy'n gadael

Mae'n rhaid i gyflogwr sy'n ymwybodol y bydd fwy na thebyg yn stopio cymryd rhan yn y Gronfa wneud y canlynol:

- hysbysu'r Gronfa, yn ysgrifenedig, o'r tebygolrwydd y bydd yn rhoi'r gorau i gymryd rhan (naill ai o fewn telerau'r cytundeb derbyn yng nghyswllt corff derbyn (fel arfer mae angen cyfnod rhybudd o 3 mis) neu fel arall fel sy'n ofynnol dan y Rheoliadau ar gyfer holl gyflogwyr eraill y cynllun). Dylid nodi bod hyn yn cynnwys cyflogwyr sydd wedi cau lle mae'r cyflogai olaf sy'n aelod yn gadael (yn sgil ymddeol, marwolaeth neu ei fod fel arall yn gadael ei gyflogaeth).
- darparu unrhyw wybodaeth berthnasol am y rheswm am adael y Gronfa a, lle bo'n briodol, gwybodaeth gyswllt yn achos cymryd drosodd, uniad neu ansolfedd.
- darparu'r holl ofynion gwybodaeth a data eraill fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddol ac sy'n berthnasol, gan gynnwys yn arbennig unrhyw newidiadau i'r aelodaeth a allai effeithio ar yr ymrwymadau (e.e. codiadau cyflog ac ymddeoliadau cynnar) ac arwydd o beth fydd yn digwydd i gyflogaeth sy'n aelodau cyfredol y cynllun pan fydd y cyflogwr yn gadael (e.e. a fyddant yn trosglwyddo i gyflogwr arall yn y Gronfa, a fyddant yn stopio cronni buddion o fewn y Gronfa, ac ati).

1.3 Cyfrifoldebau'r awdurdod gweinyddol

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn:

- casglu gwybodaeth fel bo'r angen, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol:
 - manylion y digwyddiad gadael – y rheswm mae'r cyflogwr yn gadael y Gronfa (h.y. diwedd contract, ansolfedd, uniad, newidiadau i beirianwaith y llywodraeth ac ati) ac unrhyw ddogfennau cefnogol a allai effeithio ar ddarparu eu cyfranogiad yn y Gronfa.
 - data aelodaeth cyflawn ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael ac adnabod newidiadau ers y prisiad ffurfiol diwethaf.
 - y canlyniad tebygol ar gyfer unrhyw aelodau-gyflogaeth sydd ar ôl (e.e. a gânt eu trosglwyddo i gyflogwr arall, neu a fyddant yn stopio cronni ymrwymadau o fewn y Gronfa).
- adnabod pa barti fydd yn gyfrifol am dalu diffyg y cyflogwr ar adeg gadael (h.y. y cyflogwr ei hun, cwmni yswiriant, derbynnydd, cyflogwr arall yn y Gronfa, gwarantwr ac ati).
- comisiynu actwari'r Gronfa i gynnal prisiad gadael o dan y rheoliad priodol.
- pan fo'n berthnasol, bydd yn trafod gyda'r cyflogwr y posibilrwydd o dalu cyfraddau cyfrannau addasedig sy'n targedu lefel ariannu 100% erbyn y dyddiad gadael trwy gyfraniadau uwch os bydd y cyflogwr mewn diffyg ar y sail gadael, neu gyfraniadau is os bydd mewn gwarged.
- pan fo'n berthnasol, bydd yn trafod gyda'r cyflogwr ildio gwreiddiol neu'r gwarantwr ac yn sicrhau ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau, yn arbennig am unrhyw ymrwymadau gweddilliol neu risg gweddilliol sy'n gysylltiedig ag aelodaeth y cyflogwr sy'n gadael.
- ar ôl cymryd cyngor gan yr actiwari, yn hysbysu'r cyflogwr a phartion perthnasol eraill yn ysgrifenedig o'r taliad sydd ei angen yng nghyswllt unrhyw ddiffyg ar y pwynt gadael, ac yn mynd ar ôl y taliad.

Talu credyd gadael

- Os yw'r actiwari yn penderfyni bod yna asedau dros ben uwchlaw'r ymrwymïadau ar y dyddiad gadael, bydd yr awdurdod gweinyddol yn gweithredu yn unol â'r polisi credyd gadael uchod. Os oes angen taliad, bydd yr awdurdod gweinyddol yn rhoi gwybod i'r cyflogwr sy'n gadael faint sy'n ddyledus i'w dalu'n ôl, a bydd yn ceisio cael y taliad o fewn chwe mis o'r dyddiad gadael. Fodd bynnag, er mwyn cwrdd â'r amserlen chwe mis, bydd yr awdurdod gweinyddol angen i gyflogwr sy'n gadael roi gwybod am hynny'n brydlon a bydd gofyn i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu'r holl ddata y gofynnir amdano yn brydlon hefyd. Ni all yr awdurdod gweinyddol wneud unrhyw taliad credyd gadael hyd nes ei fod wedi derbyn yr holl ddata y gofynnodd amdano.
- Ar yr adeg y cynhyrchwyd y polisi hwn, cafodd y Gronfa wybod gan CThEM nad yw credydau gadael yn destun treth, fodd bynnag, mae'n rhaid i bob cyflogwr sy'n gadael geisio cael ei gyngor ei hun ar elfennau trethu a chyfrifo unrhyw gredyd gadael.

1.4 Cyfrifoldebau'r actiwari

Ar ôl i'r awdurdod gweinyddol gomisiynu prisiad gadael, bydd actiwari'r Gronfa yn:

- cyfrifo'r gwarged neu'r diffyg sy'n gymwys i'r cyflogwr sy'n gadael ar sail briodol, gan gymryd i ystyriaeth yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn.
- darparu cyngor actiwaraidd i'r awdurdod gweinyddol ar sut y dylid adfer unrhyw ddiffyg gan gyflogwr sy'n gadael, gan roi ystyriaeth i amgylchiadau'r cyflogwr ac unrhyw wybodaeth a gasglwyd hyd yma yng nghyswllt y digwyddiad gadael.
- pan fo'n briodol, bydd yn cynghori ar oblygiadau'r cyflogwr yn gadael i weddill cyflogwyr y Gronfa, yn cynnwys unrhyw effeithiau gweddilliol i'w hystyried fel rhan o brisiadau pob tair blynedd.

Polisïau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o ymdrin â chyflogwyr sy'n gadael i'w weld yn y DSC, yn benodol "Adran 7 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?"

Mae'r dull a ddefnyddir er mwyn gosod y tybiaethau actiwaraidd ar gyfer prisiadau gadael i'w weld yn Atodiad Ch y DSC.

Atodiad D – Polisi ar Rhagdaliadau

1 Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro trefn yr awdurdod gweinyddol ar gyfer rhagdalau (talau ymlaen llaw) cyfraniadau rheolaidd sy'n ddyledus gan gyflogwyr sy'n cymryd rhan.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y bydd y gronfa'n rhoi ystyriaeth i amgylchiadau unigol pan fo hynny'n briodol.

1.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr am yr amgylchiadau lle caniateir iddynt dalu eu cyfraniadau ymlaen llaw.
- Amlinellu'r egwyddorion allweddol a ddilyniwrth gyfrifo symiau rhagdalau.
- Amlinellu'r drefn a ddilyniwrth ar gyfer asesu bod rhagdaliad yn ddigonol i gwrdd â'r cyfraniadau sy'n ofynnol.

1.2 Cefndir

Mae'n arfer cyffredin yn y CPLIL i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau a fyddai fel arall yn ddyledus i'r Gronfa yn y dyfodol. Mae cyfraniadau cyflogwr yn cynnwys Cyfradd Cynradd – fe'i mynegir fel canran o'r gyflogres ac mae'n adlewyrchu cyfran y cyflogwr o gost buddion gwasanaeth y dyfodol, a'r Gyfradd Eilradd– gellir mynegi hwn fel canran o'r gyflogres neu swm ariannol, ac mae'n gyfraniad ychwanegol a ddyluniwyd i sicrhau bod cyfanswm y cyfraniadau sy'n daladwy gan y Cyflogwr yn cwrdd â'r amcan ariannu.

Ar 22 Mawrth 2022, yn dilyn cais gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun CPLIL, fe wnaeth James Goudie QC ddarparu [Barn](#) ar statws cyfreithiol rhagdaliadau. Daeth y Farn hon i'r casgliad nad oedd rhagdalau cyfraniadau cyflogwr a chyflogwr yn anghyfreithlon, cyhyd â bod y sail dros bennu'r swm i'w ragdalau yn rhesymol, yn gymesur ac yn ddarbodus. Ymhellach i hyn, fe sefydlodd y Farn ofynion penodol ynghylch cyflwyno rhagdaliadau.

1.3 Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn egluro'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwr ac maent yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynglŷn â thalu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

- Rheoliad 9 – mae'n amlinellu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan aelodau actif
- Rheoliad 62 – mae'n egluro'r gofyniad i awdurdod gweinyddol baratoi tystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A)
- Rheoliad 67 – mae'n egluro'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau (R&A) ac yn manylu bod rhaid i brif gyfraniadau gael eu mynegi fel canran o dâl pensiynadwy yr aelodau actif.

2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn sôn am ragdalau cyfraniadau cyflogwr rheolaidd i'r Gronfa. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Bydd yr awdurdod gweinyddol yn caniatáu i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau.

- Mae rhagdalau cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl yn cyflwyno'r risg na fydd maint y rhagdaliad yn ddigon i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd fyddai'n ddyledus (o ganlyniad i wahaniaethau rhwng y cyflogau disgwylidig a'r gwir gyflogau). Felly, dim ond cyflogwyr diogel, hirdymor sy'n cael rhagdalau eu cyfraniadau (e.e. awdurdodau lleol).
- Ni chaniateir rhagdalau cyfraniadau gweithwyr.
- Rhoddir disgownt pan gaiff cyfraniadau cyflogwr eu talu ymlaen llaw, i adlewyrchu'r enillion ar fuddsoddiad y tybir y bydd y Gronfa'n eu creu dros gyfnod y rhagdaliad.
- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu swm y rhagdaliad, ac efallai y bydd angen gwneud tybiaethau ynghylch y gyflogres dros y cyfnod lle mae'r cyfraniad rheolaidd yn ddyledus.
- Pan fo cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl wedi cael eu rhagdalau, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cynnal gwiriad blynyddol (ac efallai y bydd angen cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr) i wneud yn siŵr bod y gwir symiau sy'n cael eu talu yn ddigon i gwrdd â'r gofynion cyfrannu a nodir yn y dystysgrif R&A.
- Bydd cytundebau rhagdalau yn cael eu dogfennu drwy'r ohebiaeth rhwng yr awdurdod gweinyddol a'r cyflogwr.
- Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarau'n flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdalau sydd ar waith.
- Mae'r cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau bod unrhyw gytundeb rhagdalau yn cael ei thrin yn briodol wrth gyfrifo am gostau pensiwn.
- Gall cytundebau rhagdalau fod ar gyfer unrhyw gyfnod blynyddol yn y dystysgrif R&A (neu nifer olynol o gyfnodau blynyddol).

3 Polisi

3.1 Cymhwyster a'r cyfnodau sydd dan sylw

Mae'r Gronfa'n hapus i ystyried ceisiadau gan gyflogwyr i ragdalau prif gyfraniadau a chyfraniadau eilaidd sydd wedi'u hardystio. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae rhagdaliadau yn fwyaf priodol ar gyfer cyflogwyr mawr, diogel sydd ag aelodaeth sefydlog, actif. Mae modd i gyflogwyr ragdalau cyfraniadau cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif R&A bresennol (ac, os yw dystysgrif R&A drafft wrthi'n cael ei pharatoi yn dilyn y prisiad tair blynedd, y dystysgrif R&A drafft).

Ni chaniateir rhagdalau cyfraniadau sy'n ddyledus ar ôl diwedd y dystysgrif R&A bresennol (neu ddrafft), hynny yw, ni fyddai'n bosib rhagdalau cyfraniadau cyflogwr sy'n ddyledus yn y flwyddyn 2026/27 hyd nes bod canlyniad prisiad 2025 yn hysbys a bod dystysgrif R&A drafft ar gyfer y cyfnod 2026 i 2029 wedi cael ei pharatoi.

3.2 Gwneud cais ac amseru

Cyn gwneud unrhyw ragdaliad, mae gofyn i gyflogwyr roi gwybod i'r Gronfa yn ysgrifenedig o'u dymuniad i ragdalau cyfraniadau cyflogwr, ac i wneud cais am fanylion y swm sy'n ofynnol gan y Gronfa i gwrdd â'r cyfraniad rheolaidd yn yr amserlen.

Dylai'r Gronfa dderbyn y cais hwn o fewn deufis o ddechrau'r cyfnod y mae'r rhagdaliad ar ei gyfer.

Bydd y Gronfa wedyn yn darparu nodyn o swm y rhagdaliad i'r cyflogwr, a'r dyddiad erbyn y dylai'r cyflogwr dalu'r swm. Yn gyffredinol, dylai'r rhagdaliad fod mor agos â phosib at ddechrau'r cyfnod priodol yn y dystysgrif R&A, ac erbyn 30 Ebrill ar yr hwyraf.

Os bydd y cyflogwr yn methu â thalu'r rhagdaliad erbyn y dyddiad a nodwyd, gallai hynny olygu y bydd angen taliad ychwanegol ar unwaith gan y cyflogwr i sicrhau bod y swm a delir yn ddigon i gwrdd â'r swm ardystiedig y manylir arno yn y dystysgrif R&A.

3.3 Cyfrifo

Bydd actwari'r Gronfa yn pennu faint o ragdaliad sy'n ofynnol.

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel canran o dâl:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar frasmcan o gyflogau dros y cyfnod (gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael a thybiaethau a osodwyd yn y prisiad blaenorol), a'r gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Bydd angen gwiriad digonolrwydd ar ddiwedd y cyfnod (gweler adran 3,4)

Pan wneir y rhagdaliad yng nghyswllt cyfraniadau a fynegir fel swm ariannol:

- Bydd actwari'r Gronfa yn pennu gwerth gostyngedig y cyfraniadau sydd wedi'u hamserlennu, a hynny'n seiliedig ar y gyfradd disgownt a osodwyd at ddiben y prisiad actiwaraid blaenorol (fel y nodir yn yr adroddiad prisiad actiwaraid blaenorol).
- Ni fydd angen gwiriad digonolrwydd yn yr achos yma

Gall cyflogwyr dalu mwy na swm y rhagdaliad a bennwyd gan actwari'r Gronfa.

Ni wneir unrhyw lwfans ar gyfer allanoli gwasanaethau (disgwyliedig) ym mrasamcan yr actiwari o gyflogau dros gyfnod y rhagdaliad.

3.4 Gwiriad digonolrwydd

Pan fydd angen, bydd actwari'r Gronfa yn cynnal asesiad **blynyddol** i wirio bod cyfraniadau digonol wedi'u talu ar gyfer y cyfnod hwnnw. Yn benodol, bydd y gwiriad hwn yn adolygu'r cyfrifiad rhagdaliad yn seiliedig ar wir gyflogau'r aelodau actif dros y cyfnod, a gallai hynny arwain at fod angen taliad ychwanegol gan y cyflogwr.

Os bydd y gwiriad digonolrwydd hwn yn dangos bod y swm a ragdalwyd yn uwch na'r swm a fyddai wedi bod yn ofynnol ar sail y gwir gyflogau (h.y. os yw'r cyflogau a delir mewn gwirionedd dros y cyfnod yn llai na'r hyn a dybiwyd), ni fydd hyn yn arwain at dalu cyfraniadau'n ôl i'r cyflogwr.

Ni fydd y gwiriad digonolrwydd yn cymharu'r enillion tybiedig ar fuddsoddiad (h.y. y gyfradd disgownt) gyda'r gwir enillion a gafwyd dros y cyfnod, hynny yw, mae'n ystyried y gyflogres yn unig. Bydd unrhyw ddiffyg sy'n codi oherwydd bod y gwir enillion ar fuddsoddiad yn is na'r hynny a dybiwyd yn ffurfio rhan o'r asesiad cyfraniadau rheolaidd yn y prisiad nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn hysbysu'r cyflogwr o unrhyw swm ychwanegol sy'n daladwy yn dilyn y gwiriad digonolrwydd blynyddol, a'r dyddiad erbyn y dylid gwneud unrhyw daliad ychwanegol.

3.5 Dogfennaeth a chymeradwyaeth yr archwilydd

Bydd y Gronfa'n darparu nodyn i'r cyflogwr yn egluro'r wybodaeth a ddefnyddiwyd i bennu swm y rhagdaliad, yn cynnwys:

- Y gyfradd disgownt a ddefnyddiwyd yn y cyfrifiadau
- Brasamcan o'r gyflogres (pan fo hyn yn berthnasol)

- Y dyddiad y daw'r cyfrifiad yn weithredol (a'r dyddiad olaf ar gyfer derbyn y taliad)
- Y taliadau rheolaidd yn yr amserlen y mae'r rhagdaliad yn gyfnewid amdanynt.

Bydd y cytundeb rhagdalun cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif R&A fel a ganlyn:

- Y gyfradd gyfrannu reolaidd, heb ei haddasu sy'n daladwy gan y cyflogwr dros gyfnod y dystysgrif
- Fel nodyn i'r tabl cyfraddau cyfrannu, gwybodaeth yn ymwneud â swm y rhagdaliad a'r disgownt a roddir, ar gyfer pob cyflogwr lle mae cytundeb rhagdalun yn bodoli.

Bydd y dystysgrif R&A yn cael ei diweddarun flynyddol i adlewyrchu unrhyw gytundebau rhagdalun sydd ar waith.

Dylai cyflogwyr drafod y cytundeb rhagdalun gyda'u harchwiliwr cyn gwneud taliad a chytuno sut byddant yn trin y rhagdaliad mewn prosesau cyfrifo. Ni fydd y Gronfa'n derbyn unrhyw gyfrifoldeb am oblygiadau cyfrifyddu unrhyw gytundeb rhagdalun.

3.6 Costau

Bydd gofyn i gyflogwyr sy'n mynd i gytundeb rhagdalun gwrdd â chostau hynny, sy'n cynnwys (ond nid yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraidd a ddaw i ran yr awdurdod gweinyddol. Bydd y Gronfa'n ail-godi'r ffioedd hyn ar y cyflogwyr.

3.7 Risgiau

Caiff cyflogwyr fynd i gytundeb rhagdalun gyda'r disgwyliad y bydd y Gronfa'n gallu cynhyrchu enillion uwch nag y gallan nhw dros y cyfnod rhagdalun. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol nad oes sicrwydd llwyr o enillion yn y dyfodol, ac mae'n ddigon posib y gallai'r enillion a gynhyrchir ar symiau rhagdalun greu llai o enillion na'r hyn y gallai'r cyflogwr eu cynhyrchu. Mae hefyd yn bosib y bydd enillion negatif yn golygu bod gwerth unrhyw rhagdaliad yn is na'r swm oedd wedi'i raglennu i'w dalu. Mewn amgylchiadau o'r fath, ni fyddai angen taliad ychwanegol (gan nad yw'r gwiriad digonolrwydd ond yn ystyried effaith pan fo'r gwir gyflogau yn wahanol i'r hyn a dybiwyd yng nghyfrifiad y rhagdaliad), fodd bynnag byddai cyfran asedau'r cyflogwr yn is nag y byddai wedi bod petai wedi talu'r cyfraniadau yn ôl yr amserlen arferol. Byddai hyn yn cael ei ystyried gan actiwari'r Gronfa yn y prisiad tair blynedd nesaf (fel fyddai'n digwydd yn arferol).

4 Polisiâu Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniad rheolaidd i gyflogwyr yn cael ei egluro yn y Datganiad Strategaeth Ariannu, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad Dd – Polisi ar adolygu cyfraniadau

1 Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro trefn yr awdurdod gweinyddol o adolygu cyfraddau cyfrannu rhwng prisiadau tair blynedd.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y bydd y gronfa'n rhoi ystyriaeth i amgylchiadau unigol pan fo hynny'n briodol.

1.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i gyflogwyr am yr amgylchiadau lle gallai cyfraddau cyfrannu gael eu hadolygu rhwng prisiadau.
- Amlinellu amgylchiadau penodol lle na fydd y cyfraddau cyfrannu'n cael eu hadolygu.

1.2 Cefndir

Gall y Gronfa addasu cyfraddau cyfrannu rhwng prisiadau yn sgil 'newid arwyddocaol' i ymrwymadau neu gyfamod cyflogwr.

Mae modd i'r Gronfa ei hun gychwyn adolygiadau o'r fath, neu gall y cyflogwr sy'n cymryd rhan wneud cais am adolygiad.

Gall unrhyw adolygiad arwain at newid yn y cyfraniadau sy'n ofynnol gan y cyflogwr.

1.3 Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae [Rheoliad 64](#) o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn egluro'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau cyflogwyr, gan gynnwys y canlynol:

- Rheoliad 64 (4) – mae'n caniatáu i'r awdurdod gweinyddol adolygu'r gyfradd gyfrannu os daw'n debygol y bydd cyflogwr yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa, gyda'r bwriad o sicrhau bod y cyflogwr wedi'i ariannu'n llawn ar y dyddiad gadael disgwylidig.
- Rheoliad 64A – mae'n egluro amgylchiadau penodol lle gall yr awdurdod gweinyddol addasu'r cyfraniadau rhwng prisiadau (gan gynnwys lle mae un neu ragor o gyflogwyr yn gwneud cais am adolygiad).

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu [arweiniad statudol](#) gan yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud ag adolygu cyfraniadau cyflogwyr. Efallai y byddai partïon sydd â diddordeb yn dymuno edrych ar [ganllaw](#) ategol a gynhyrwyd gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun.

2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad hwn o egwyddorion yn sôn am adolygu cyfraniadau rhwng prisiadau. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Mae'r awdurdod gweinyddol yn cadw'r hawl i adolygu cyfraniadau yn unol â'r darpariaethau sydd yn y Rheoliadau CPLIL.
- Mae'r penderfyniad i wneud newid i'r cyfraddau cyfrannu yn perthyn i'r awdurdod gweinyddol, yn amodol ar ymgynghori gyda chyflogwyr yn ystod y cyfnod adolygu.
- Darperir cyfiawnhad llawn am unrhyw newid yn y cyfraddau cyfrannu i'r cyflogwyr.
- Cymerir cyngor gan actiwari'r Gronfa ynghylch unrhyw adolygiad i'r cyfraddau cyfrannu.
- Bydd unrhyw addasiad i'r cyfraddau cyfrannu yn cael ei adlewyrchu yn y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau.
- Mae'n bosib y bydd y Gronfa'n ceisio lefel ychwanegol o sicrwydd neu warant mewn rhai amgylchiadau penodol.

3 Polisi

3.1 Yr amgylchiadau ar gyfer adolygu

Bydd y Gronfa'n ystyried yr amgylchiadau a ganlyn fel trothwy posib ar gyfer adolygu:

- ym marn awdurdod gweinyddol mae yna amgylchiadau sy'n ei gwneud yn debygol y bydd cyflogwr (gan gynnwys corff derbyn) yn dod yn gyflogwr sy'n gadael, a hynny'n gynt nag a ragwelwyd yn y prisiad diwethaf;
- bydd cyflogwr yn gadael y Gronfa o fewn y ddwy flynedd nesaf a chyn cwblhau'r prisiad tair-blynedd nesaf;
- mae yna newidiadau i'r strwythur buddiannau a nodir yn y Rheoliadau CPLIL na wnaed lwfans ar eu cyfer yn y prisiad diwethaf;
- ymddengys yn debygol i'r awdurdod gweinyddol bod swm yr ymrwymadau sy'n codi neu'n debygol o godi ar gyfer cyflogwr neu gyflogwyr wedi newid yn sylweddol ers y prisiad diwethaf;
- ymddengys yn debygol i'r awdurdod gweinyddol y bu newid sylweddol yng ngallu cyflogwr neu gyflogwyr i gwrdd â'u rhwymedigaethau (e.e. newid arwyddocaol yng nghyfamod cyflogwr, neu ddarpariaeth sicrwydd ychwanegol);
- ymddengys i'r awdurdod gweinyddol fod aelodaeth y cyflogwr wedi newid yn sylweddol, megis llwyth o drosglwyddiadau, gostyngiadau sylweddol i'r gyflogres neu ailstrwythuro ar raddfa fawr; neu
- lle mae cyflogwr wedi methu â thalu cyfraniadau neu heb drefnu sicrwydd priodol fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddol.

3.2 Ceisiadau gan y cyflogwr

Bydd yr awdurdod gweinyddol hefyd yn ystyried cais gan unrhyw gyflogwr i adolygu cyfraniadau lle mae'r cyflogwr wedi ymrwymo i gwrdd â chostau'r adolygiad hwnnw ac yn amlinellu'r resymeg am yr adolygiad (byddai disgwyl i'r rhesymau fod yn unol ag un o'r categorïau uchod, megis y gred bod eu cyfamod wedi newid yn sylweddol, neu eu bod yn mynd drwy ailstrwythuro mawr sy'n effeithio ar eu haelodaeth).

Bydd ar yr awdurdod gweinyddol angen gwybodaeth ychwanegol i gefnogi adolygiad cyfraniadau ar gais cyflogwr. Caiff y gofynion penodol eu cadarnhau yn dilyn unrhyw gais, ac maent yn debygol o gynnwys yr hyn a ganlyn:

- copi o'r cyfrifon diweddaraf;
- manylion unrhyw sicrwydd ychwanegol sy'n cael ei gynnig (gallai hyn gynnwys tystysgrifau yswiriant);
- rhagolygon cyllideb; ac/neu
- gwybodaeth yn ymwneud â ffynonellau ariannu.

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymdrechu i gwblhau unrhyw adolygiad o fewn tri mis o'r cais, cyhyd â'i fod yn derbyn tystiolaeth ddigonol, a bydd yn monitro unrhyw newid yn amgylchiadau cyflogwr yn rheolaidd yn dilyn unrhyw newid yn y gyfradd gyfrannu ac efallai y bydd yn gofyn am wybodaeth bellach gan y cyflogwr i gefnogi'r broses fonitro hon.

Y cyflogwr fydd yn talu am y costau a gaiff yr awdurdod gweinyddol wrth gynnal adolygiad cyfraniadau (ar gais y cyflogwr). Caiff hyn ei gadarnhau ymlaen llaw gyda'r cyflogwr cyn i'r adolygiad ddigwydd.

3.3 Effaith ar gyflogwyr eraill

Wrth gynnal unrhyw adolygiad o gyfraniadau, bydd yr awdurdod gweinyddol hefyd yn ystyried effaith unrhyw newid ar gyfraddau cyfrannu cyflogwyr eraill yn y Gronfa. Bydd hyn yn cynnwys y ffactorau a ganlyn:

- Bodolaeth gwarantwr.
- Faint o sicrwydd arall mae'r cyflogwr yn ei ddal.
- Maint ymrwymadau'r cyflogwr yn gymharol i'r Gronfa gyfan.

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymgynghori â chyflogwyr eraill y Gronfa fel bo'r angen.

3.4 Effaith anwadalrwydd y farchnad

Ar wahân i amgylchiadau megis pan fo'r cyflogwr bron â gadael y gronfa, ni fydd yr awdurdod gweinyddol yn ystyried anwadalrwydd y farchnad neu newidiadau i werthoedd asedau fel sail ar gyfer newid mewn cyfraniadau tu allan i brisiad ffurfiol.

3.5 Dogfennaeth

Pan fo raid gwneud addasiadau i gyfraddau cyfrannu, bydd y Gronfa'n darparu nodyn i'r cyflogwr yn egluro'r wybodaeth a ddefnyddiwyd i bennu'r rhain, yn cynnwys:

- Eglurhad o'r ffactorau allweddol a arweiniodd at yr angen i adolygu'r cyfraddau cyfrannu, gan gynnwys, os yn briodol, y sefyllfa ariannu wedi'i diweddarau.
- Nodyn o'r cyfraddau cyfrannu newydd a'r dyddiad y daw'r rhain i rym.
- Dyddiad yr adolygiad nesaf.
- Manylion unrhyw brosesau sydd mewn lle i fonitro unrhyw newid yn amgylchiadau'r cyflogwr (os yn briodol), gan gynnwys gwybodaeth sydd ei hangen ar yr awdurdod gweinyddol i gynnal y monitro hwn.

Bydd y dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei diweddarau i adlewyrchu'r cyfraddau cyfrannu addasedig.

4 Polisïau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o osod cyfraddau cyfraniad cyflogwyr yn cael ei egluro yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Atodiad E - Polisi ar basio drwodd

1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o dderbyn contractwyr newydd i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Yn ogystal, ac yn amodol ar adolygiad fesul achos, efallai y bydd y Gronfa'n fodlon cymhwyso ei hegwyddorion pasio drwodd i gyrff derbyn eraill lle mae rhwymedigaethau wedi'u cynnwys gan warantwr o fewn y gronfa.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn hollgynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol.

1.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu mewn perthynas â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Nodi dull y Gronfa o dderbyn contractwyr / cyrff derbyn newydd, gan gynnwys cyfrifo cyfraddau cyfraniadau a sut y rhennir risgiau o dan y trefniant pasio drwodd.
- Amlinellu'r broses ar gyfer derbyn contractwyr / cyrff derbyn newydd i'r Gronfa.

1.2 Cefndir

Mae'n rhaid cynnig buddion pensiwn sydd yr un fath, yn well, neu'n cyfrif fel rhai y gellir eu cymharu'n fras â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (yn unol â Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff Awdurdodau Gwerth Gorau (Pensiynau) 2007) a Chyfarwyddyd Trosglwyddo Staff (Pensiynau) Awdurdod Cymru 2012 i weithwyr sy'n cael eu rhoi ar gontract allanol o awdurdodau lleol, awdurdodau heddlu ac awdurdodau tân. Fel arfer cyflawnir hyn wrth i weithwyr aros yn y CPLIL a'r cyflogwr newydd yn dod yn gorff a dderbyniwyd i'r Gronfa ac yn gwneud y cyfraniadau cyflogwr gofynnol.

Mae pasio drwodd yn drefniant lle mae'r awdurdod gosod (e.e. yr awdurdod lleol) yn cadw'r prif risgiau o amrywiadau yng nghyfradd cyfraniadau'r cyflogwr yn ystod oes y contract, a'r risg y gallai asedau'r cyflogwr fod yn annigonol i gwrdd â phensiwn y gweithwyr. buddion ar ddiwedd y contract.

1.3 Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae [Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013](#) (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r ffordd y dylai cronfeydd CPLIL bennu cyfraniadau'r cyflogwr a chynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch talu'r rhain, gan gynnwys y canlynol:

- Mae Atodlen 2 Rhan 3 yn nodi'r endidau sy'n gymwys i ymuno â'r Gronfa fel corff a dderbynnir, eu cyfrifoldebau allweddol fel corff a dderbynnir a gofynion y cytundeb mynediad.
- Rheoliad 64 - mae'n cwmpasu'r gofynion ar gyfer prisiad darfodedig yn dilyn ymadawiad cyflogwr cyfranogol o'r gronfa.
- Rheoliad 67 – mae'n nodi'r gofyniad i gyflogwyr dalu cyfraniadau yn unol â'r dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau ac yn darparu diffiniad o'r gyfradd sylfaenol.

2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad egwyddorion hwn yn ymdrin â derbyn contractwyr newydd (neu gyrff derbyn eraill) i'r Gronfa ar sail pasio drwodd. Bydd pob achos yn cael ei drin yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- Mae gan gyflogwyr sy'n "allanoli" hyblygrwydd yn y ffordd y gallant ymdrin â'r risg pensiwn y gallai'r contractwr ei ysgwyddo. Yn nodweddiadol mae tri llwybr gwahanol y gallai cyflogwyr o'r fath ddymuno eu mabwysiadu. Yn amlwg, gan mai'r cyflogwr sy'n gosod y contract sydd â'r risg yn y pen draw, mater iddynt hwy yw cytuno ar y llwybr priodol gyda'r contractwr:
 - Pwlio
 - O dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod. Yn yr achos hwn, mae'r contractwr yn talu'r un gyfradd â'r awdurdod gosod, a all fod o dan ddull sefydlogi.
 - Awdurdod gosod yn cadw risgiau cyn contract
 - O dan yr opsiwn hwn byddai'r awdurdod gosod yn cadw'r cyfrifoldeb am asedau a rhwymedigaethau mewn perthynas â gwasanaeth a gronnwyd cyn dyddiad cychwyn y contract. Byddai'r contractwr yn gyfrifol am y rhwymedigaethau a fyddai'n cronni yn y dyfodol mewn perthynas â staff a drosglwyddir.
 - Gallai cyfradd cyfraniadau'r contractwr amrywio o un prisiad i'r llall. Byddai'n atebol am unrhyw ddiffyg (neu hawl i unrhyw warged) ar ddiwedd cyfnod y contract mewn perthynas ag asedau a rhwymedigaethau sydd i'w priodoli i wasanaeth a gronnwyd yn ystod cyfnod y contract. Nodwch, byddai lefel y credyd ymadael (os o gwbl) sy'n daladwy ar derfyniad yn cael ei bennu gan yr Awdurdod Gweinyddol yn unol â'r Rheoliadau a'r DSC hwn.
 - Cyfradd cyfraniad sefydlog wedi'i chytuno
 - dan yr opsiwn hwn mae'r contractwr yn talu cyfradd cyfraniad sefydlog drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa ac nid yw'n talu unrhyw ddiffyg nac yn derbyn credyd ymadael.
- Mae'r awdurdod gweinyddol yn fodlon gweinyddu unrhyw un o'r opsiynau uchod cyn belled â bod y dull gweithredu wedi'i ddogfennu yn y cytundeb derbyn yn ogystal â'r cytundeb trosglwyddo.
- Nid yw'r Gronfa'n ffafrio unrhyw un o'r dulliau a drafodwyd uchod.
- Oni bai y cyfarwyddir yn wahanol gan yr awdurdod gosod, o dan y dull cyfradd cyfraniad sefydlog, mae cyfradd cyfraniad pensiwn y contractwr yn cael ei osod yn hafal i'r gyfradd cyfraniad sylfaenol sy'n daladwy gan yr awdurdod gosod.
- Mae'r awdurdod gosod yn cadw cyfrifoldeb am amrywiadau yn y lefel ariannu, er enghraifft oherwydd perfformiad buddsoddi, newidiadau yn amodau'r farchnad, a hirhoedledd o dan ei drefniant pasio drwodd, waeth beth fo maint yr arian allanol.
- Bydd y contractwr yn talu costau rhwymedigaethau ychwanegol sy'n deillio o ymddeoliadau cynnar ac ychwanegiadau (nad ydynt yn ymwneud â salwch) ynghyd â straen ariannu sy'n deillio o dwf cyflog gormodol.
- Bydd profiad afiechyd yn cael ei gyfuno gyda'r awdurdod gosod tai ac ni fydd unrhyw daliadau straen ychwanegol yn cael eu codi ar y contractwr mewn perthynas ag ymddeoliadau ar sail afiechyd.
- Ni fydd yn ofynnol i'r contractwr gael bond indemniad.

- Ni fydd unrhyw drosglwyddiad tybiannol o asedau i'r contractwr o fewn y Gronfa. Mae hyn yn golygu y bydd yr holl asedau a rhwymedigaethau sy'n ymwneud â staff y contractwr yn parhau i fod yn gyfrifoldeb yr awdurdod gosod yn ystod y cyfnod cyfranogiad.
- Ar ddiwedd y contract (neu pan nad oes mwyach unrhyw aelodau gweithredol yn cymryd rhan yn y Gronfa, am ba bynnag reswm), bydd y cytundeb derbyn yn dod i ben ac ni fydd angen taliad pellach gan y contractwr (neu'r awdurdod gosod) i'r Gronfa, ac eithrio unrhyw gyfraniadau rheolaidd a/neu anfonebau sy'n weddill. Yn yr un modd, ni fydd angen taliad "credyd ymadael" o'r Gronfa i'r contractwr (neu'r awdurdod gosod).
- Bydd telerau'r cytundeb pasio drwodd yn cael eu dogfennu drwy'r cytundeb derbyn rhwng yr awdurdod gweinyddu, yr awdurdod gosod, a'r contractwr.
- Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar bob cytundeb derbyn presennol.

Yr egwyddorion a amlinellir uchod yw'r egwyddorion rhagosodedig a fydd yn berthnasol; fodd bynnag, gall yr awdurdod gosod ofyn i fanylion penodol cytundeb penodol fod yn wahanol i'r egwyddorion a amlinellir uchod.

Nid yw'n ofynnol i'r awdurdod gweinyddu gytuno i wyro oddi wrth yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn ond bydd yn ystyried ceisiadau o'r fath ac yn ymgysylltu â'r awdurdod gosod er mwyn dod i gytundeb.

3 Polisi a phroses

3.1 Cydymffurfiaeth

Mae ymlyniad i'r polisi hwn yn gyfrifoldeb y rheolwr gwasanaeth cyfrifol perthnasol am unrhyw gontract allanol penodol.

Mae'n rhaid hysbysu'r awdurdod gweinyddu ac actiwari'r Gronfa bob amser bod contract allanol wedi digwydd, ni waeth faint o aelodau sydd o dan sylw.

3.2 Cyfraddau cyfraniadau

Lle gosodir contract ar sail pasio drwodd, fel y disgrifir uchod, bydd y gyfradd gyfrannu sy'n daladwy gan y contractwr dros y cyfnod cyfranogiad yn cael ei phennu ar ddechrau'r contract yn unol â'r fethodoleg y cytunwyd arni (fel y trafodwyd uchod) a bydd y dull hwn yn berthnasol drwy gydol ei gyfranogiad yn y Gronfa.

3.3 Rhannu risg a phrisiad darfodedig

Bydd yr awdurdod gosod yn cadw'r risg y bydd y contractwr yn mynd yn fethdalwr yn ystod y cyfnod derbyn ac felly ni fydd angen bond indemniad gan gontractwyr sy'n cymryd rhan yn y Gronfa ar sail pasio drwodd. Mae'r awdurdod gosod i bob pwrpas yn gwarantu cyfranogiad y contractwr yn y Gronfa.

Mae angen prisiad darfodedig pan nad oes gan gontractwr bellach unrhyw aelodau gweithredol yn y gronfa. Gallai hyn fod oherwydd bod contract yn dod i ben yn naturiol, contractwr yn ansolfedd neu'r aelod gweithredol olaf yn gadael cyflogaeth neu'n optio allan o'r CPLIL.

Lle mae trefniant pasio drwodd yn ei le, mae asedau a rhwymedigaethau'r Gronfa sy'n gysylltiedig â gweithwyr a gontractir yn allanol yn cael eu cadw gan yr awdurdod gosod. Ar ddiwedd y derbyniad, bydd y prisiad darfod felly yn cofnodi dim asedau a rhwymedigaethau ar gyfer y cyflogwr sy'n dod i ben ac felly nad oes unrhyw ddyled darfod neu gredyd ymadael yn daladwy i'r Gronfa nac ohoni.

Bydd yn ofynnol i'r contractwr dalu unrhyw gyfraniadau rheolaidd sy'n weddill a/neu anfonebau heb eu talu sy'n ymwneud â chost straen ymddeoliad cynnar (nad yw'n ymwneud â salwch) a/neu ychwanegiadau a/neu mewn perthynas â chodiadau cyflog gormodol ar ddiwedd y contract.

O dan drefniant pasio drwodd nodweddiadol, bydd y contractwr yn atebol am gostau pensiwn ychwanegol sy'n codi oherwydd eitemau y mae'n rheoli drostynt. Mae'r dyraniad risg fel a ganlyn:

Risg	Awdurdod Gosod	Contractwr/ Corff a dderbyniwyd
Gwarged/diffyg cyn y dyddiad trosglwyddo	✓	
Llog ar warged/diffyg	✓	
Perfformiad buddsoddi asedau a ddelir gan y Gronfa	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i'r gyfradd ddisgownt sy'n effeithio ar Groniad gwasanaeth yn y dyfodol	✓	
Newid mewn tybiaethau hirhoedledd sy'n effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Newidiadau i hirhoedledd sy'n effeithio ar Gronni yn y dyfodol	✓	
Chwyddiant prisiau yn effeithio ar rwymedigaethau gwasanaeth yn y gorffennol	✓	
Chwyddiant pris / cynnydd pensiwn sy'n effeithio ar Groniad yn y dyfodol	✓	
Cyfnwid pensiwn am arian parod di-dreth	✓	
Profiad ymddeoliad ar sail afiechyd	✓	
Costau straen y gellir eu priodoli i ganiatáu ymddeoliadau cynnar (nid oherwydd salwch (e.e. dileu swydd, effeithlonrwydd, hepgor gostyngiadau actiwaraidd ar ymddeoliadau cynnar gwirfoddol))		✓
Lefel uwch/llai o aelodau'n optio allan	✓	
Cynnydd yn oedran cyfartalog aelodaeth cyflogai contractwr	✓	
Newidiadau i becyn buddion CPLIL	✓	
Rhwymedigaethau gormodol y gellir eu priodoli i'r contractwr sy'n caniatáu codiadau cyflog sy'n fwy na'r rhai a dybiwyd ym mhriiad actiwaraidd ffurfiol diwethaf y Gronfa		✓
Dyfarnu pensiwn ychwanegol neu ychwanegiad		✓

3.4 Prisiadau cyfrifyddu

Mae cyfrifo ar gyfer costau pensiynau yn gyfrifoldeb ar gyflogwyr unigol.

Dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddu yw y gall contractwyr roi cyfrif am dderbyniadau pasio drwodd o'r ar sail cyfraniad diffiniedig ac felly mae'n bosibl na fydd angen adroddiad ffurfiol FRS102 / IAS19 (e.e. mae contractwyr sy'n talu cyfradd sefydlog wedi'u hindemnio i raddau helaeth rhag y risgiau cynhenid darparu pensiynau buddion diffiniedig).

Gan mai'r awdurdod gosod sy'n cadw'r rhan fwyaf o'r risg pensiwn sy'n ymwneud â chontractwyr, dealltwriaeth yr awdurdod gweinyddu yw y dylai'r rhwymedigaethau (a'r asedau) hyn gael eu cynnwys yn natganiadau FRS102 / IAS19 yr awdurdod gosod.

Mae'r awdurdod gweinyddu yn disgwyl i gyflogwyr geisio cymeradwyaeth i'r ffordd y caiff costau pensiwn eu trin gan eu harchwilydd.

3.5 Cais

Gall awdurdodau gosod wneud cais am delerau sy'n wahanol i'r rhai a nodir yn y polisi hwn a bydd unrhyw gais o'r fath yn cael ei ystyried gan yr awdurdod gweinyddu.

Nid yw'r polisi hwn yn effeithio ar yr holl gytundebau derbyn presennol (h.y. a ddechreuodd cyn y dyddiad y daw'r polisi hwn i rym).

3.6 Proses

Rhaid hysbysu'r adran gaffael ym mhob awdurdod gosod sy'n gyfrifol am staff/gwasanaethau allanol am y polisi hwn. Rhaid i'r awdurdod gosod a (lle bo'n berthnasol) y contractwr gadw at y broses a nodir isod.

- **Hysbysiad Tendir** - Rhaid i'r awdurdod gosod roi cyhoeddusrwydd i'r polisi pasio drwedd hwn fel rhan o'i broses dendro i gynigwyr. Dylai hyn gadarnhau na fydd y cynigydd buddugol yn gyfrifol am sicrhau bod rhwymedigaethau gweithwyr a contractir yn allanol yn cael eu hariannu'n llawn ar ddiwedd y contract, ac y bydd y cynigydd buddugol ond yn gyfrifol am dalu cyfraniadau i'r Gronfa yn ystod y cyfnod cyfraniad a cwrdd â chost straen ymddeoliad cynnar (heblaw am afiechyd), ychwanegiadau cost buddion a thwf gormodol mewn cyflogau (gan dybio y cedwir at delerau'r polisi hwn). Dylai hefyd hysbysu cyfradd cyfraniad y cyflogwr fel y manylir ym mharagraff 3.2.
- **Hysbysiad cychwynnol i'r Tîm Pensiynau** – Mae'n rhaid i'r awdurdod gosod gysylltu â'r awdurdod gweinyddu pan fydd tendr (neu ail-dendro) o contract allanol yn cael ei gynnal a phan effeithir ar staff (neu gyn staff). Rhaid hysbysu'r awdurdod gweinyddu cyn dechrau'r tendr a rhaid i'r awdurdod gosod hefyd gadarnhau y glynwyd at delerau'r polisi hwn.
- **Cadarnhad o'r cynigydd buddugol** – Rhaid i'r awdurdod gosod roi gwybod ar unwaith i'r awdurdod gweinyddu pwy yw'r cynigydd buddugol.
- **Cais i'r cynigydd buddugol ddod yn gorff a ganiateir** – Dylai'r cynigydd buddugol (mewn cyfuniad â'r awdurdod gosod) wneud cais i'r awdurdod gweinyddu ei fod yn dymuno dod yn gorff a ganiateir o fewn y Gronfa.
- **Cytundeb derbyn templed** – defnyddir templed cytundeb derbyn pasio drwedd ar gyfer derbyniadau o dan y polisi hwn. Bydd yn nodi'r holl bwyntiau y cytunwyd arnynt sy'n ymwneud â chyfradd cyfraniadau'r cyflogwr, cyfrifoldebau cyllido cyflogwyr, ac amodau ymadael. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol, a dim ond gyda chytundeb ymlaen llaw gan yr awdurdod gweinyddu, y bydd geiriad y cytundeb templed yn cael ei newid. Rhaid i bob cytundeb derbyn gael ei adolygu (gan gynnwys unrhyw newidiadau) gan yr awdurdod gweinyddu ac o bosibl ei gynghorwyr cyfreithiol.
- **Cytundeb derbyn wedi'i lofnodi** - Yna gellir llofnodi'r cytundeb derbyn rhwng cynrychiolydd priodol y cynigydd buddugol, swyddog cyllid arweiniol yr awdurdod gosod, a'r awdurdod gweinyddu. Ar yr adeg hon gall y Gronfa ddechrau derbyn cyfraniadau gan y contractwr a'i gyflogeion (wedi'i ôl-ddyddio os oes angen).
- **Statws corff a dderbynnir** – Bydd yr awdurdod gosod yn hysbysu'r contractwr o'i ofynion a'i gyfrifoldebau o fewn y Gronfa.

3.7 Costau

Bydd yn ofynnol i gontractwyr sy'n cael eu derbyn i'r Gronfa o dan gytundeb pasio drwodd dalu'r gost, sy'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) y ffioedd actiwaraidd yr eir iddynt gan yr awdurdod gweinyddu.

4 Polisiâu Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o bennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn ei Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?".

Mae'r ffordd y caiff cyflogwyr newydd sy'n ymuno â'r Gronfa eu trin yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 5 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn ymuno â'r Gronfa?"

Mae'r ffordd y caiff cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa eu trin yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 6 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?"

Atodiad F – Polisi ar reoli risg ymddeoliad drwy salwch

1 Cyflwyniad

Pwrpas y polisi hwn yw nodi dull yr awdurdod gweinyddu o reoli'r risg sy'n codi oherwydd ymddeoliadau ar sail iechyd.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn hollgynhwysfawr a gellir ystyried amgylchiadau unigol lle bo'n briodol

1.1 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu mewn perthynas â'r polisi hwn fel a ganlyn:

- Egluro'r dull a ddefnyddiwyd i reoli risg ymddeoliad drwy salwch.
- Nodi amgylchiadau lle gallai adolygiad o brofiad arwain at gyfraniadau ychwanegol.
- Amlinellu'r risgiau a manteision allweddol i'r trefniant hwn.

1.2 Cefndir

Gall ymrwymadau ychwanegol godi yn dilyn ymddeoliad aelodau oherwydd iechyd. Gall yr ymrwymadau ychwanegol hyn gynnwys taliad cynnar heb ei leihau o fuddion pensiwn a dyfarnu pensiwn ychwanegol. Mae lefel y buddion pensiwn a delir ar salwch yn dibynnu ar ddirifoldeb cyflwr yr aelod.

Mae'r Rheoliadau CPLIL yn ei gwneud yn ofynnol i'r ymrwymadau ychwanegol gael eu hariannu drwy daliadau gan gyflogwyr. Gall talu symiau mawr i gwrdd â straen pan fyddant yn codi arwain at daliadau annisgwyl a rhoi straen sylweddol ar gyllidebau cyflogwyr. Mae cronfeydd CPLIL yn gallu rhoi trefniadau ar waith sy'n lliniaru'r risg o orfod talu swm mawr o arian oherwydd taliad straen ymddeoliad ar sail iechyd.

Er mwyn lliniaru'r risg hon i gyflogwyr llai, ac i ddangos tystiolaeth o lywodraethu a rheoli risg da, mae'r awdurdod gweinyddu wedi trefnu polisi yswiriant allanol i gwmpasu straen ymddeoliad cynnar ar sail iechyd i gyflogwyr llai yn y Gronfa. Mae pob un o gyfraniadau'r cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o bremiwm yswiriant y flwyddyn honno. Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd, bydd swm yr hawliad a dderbyniwyd gan yr yswiriwr yn cael ei gredydu i gyfran ased y cyflogwr priodol yn y Gronfa.

Ar gyfer yr holl gyflogwyr eraill nad ydynt wedi'u cynnwys yn y polisi yswiriant allanol, byddai unrhyw straen ariannu sy'n fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu yn cael ei fodloni trwy gynyddu cyfraniadau parhaus.

1.3 Canllawiau a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn nodi'r buddion sy'n daladwy i aelodau a'r ffordd y dylid ariannu buddion ychwanegol (fel y rhai sy'n codi ar ymddeoliad cynnar oherwydd salwch). Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- Rheol 35 – caniatáu ymddeoliad cynnar o bensiwn ar sail iechyd
- Rheol 39 – yn nodi'r cyfrifiad o'r pensiwn sy'n daladwy yn achos ymddeoliad ar sail iechyd
- Rheol 68 – yn nodi'r cyfraniadau ychwanegol sy'n daladwy gan y cyflogwr i gwrdd â'r straen atebolrwydd a achosir gan aelod yn ymddeol oherwydd iechyd

2 Datganiad o egwyddorion

Mae'r datganiad egwyddorion hwn yn cwmpasu'r trefniant yswiriant allanol sydd ar waith i reoli'r risgiau a grëir gan ymddeoliadau ar sail iechyd i gyflogwyr llai, a'r risgiau cyfatebol i gyflogwyr mwy nad ydynt yn defnyddio'r trefniant yswiriant salwch. Yn gyffredinol:

- Ni fydd yn ofynnol i gyflogwyr dalu cyfandaliadau i gwrdd â straen ymddeoliad ar sail iechyd (yn ôl yr arfer).
- Bydd straeniau ymddeoliad oherwydd iechyd Haen 1 a Haen 2 yn dod o dan y trefniant hwn
- Ar gyfer cyflogwyr llai yn y Gronfa sy'n cael eu hyswiro gan yswiriant allanol:
 - Ni all cyflogwyr cymwys optio allan o'r trefniant hwn
 - Mae pob un o gyfraniadau'r cyflogwr hyn i'r Gronfa yn cynnwys ei gyfran o bremiwm yswiriant y flwyddyn honno
- Ar gyfer holl gyflogwyr eraill y Gronfa:
 - Bydd cyfraddau cyfrannu rheolaidd yn cynnwys cost ddisgwyliedig ymddeoliadau oherwydd salwch tybiedig
 - Defnyddir system Traciwr Asedau Cyflogwr Hymans Robertson (HEAT) i olrhain profiad iechyd gwirioneddol
 - Byddai unrhyw straen ariannu a oedd yn fwy na'r lwfans a wneir yn y sail ariannu fel arfer yn cael ei dalu drwy gynydd mewn cyfraniadau parhaus yn y prisiad tair blynedd nesaf. Fodd bynnag, mae'r Gronfa'n cadw'r hawl i ofyn am gyfraniadau ychwanegol ar unwaith os bydd straen sylweddol o iechyd yn ystod y cyfnod rhwng prisiadau.

3 Polisi

3.1 Pwrpas

Pwrpas y polisi rheoli risg iechyd hwn yw diogelu'r Gronfa rhag profiad ymddeoliad niweidiol gan gyflogwyr unigol.

3.2 Cymhwysedd

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob cyflogwr yn y Gronfa. Mae'r 'cyflogwyr llai' sy'n dod o dan yswiriant allanol yn cynnwys pob cyngor tref a chorff cymunedol a ganiateir (gyda llai na 75 o aelodau gweithredol) ac yn eithrio cyrff ar yr atodlen neu ddynodedig.

3.3 Gweithredu

Mae'r polisi yn gweithio fel a ganlyn:

- Pennir cyfrannau asedau ar gyfer pob cyflogwr bob mis gan Hymans Robertson, gan ddefnyddio'r system HEAT ac yn seiliedig ar y llif arian misol a'r wybodaeth asedau a ddarperir gan y gronfa.

Fel rhan o'r ddarpariaeth ddata hon, mae'r gronfa'n pennu'r costau straen sy'n codi oherwydd ymddeoliadau ar sail iechyd a dyrennir y straen hwn i bob cyflogwr gweithredol yn gymesur â'u cyfran asedau ar ddechrau'r mis hwnnw.

- Pennir cyfraddau cyfraniadau gan Actiwari'r Gronfa bob tair blynedd fel rhan o'r prisiad tair blynedd.

Mae cyfraddau cyfraniadau sylfaenol yn cynnwys lwfans ar gyfer cost ddisgwyliedig ymddeoliadau oherwydd salwch tybiedig (a fynegir fel canran o'r gyflogres).

Mae hyn yn darparu cyllid parhaus ar gyfer y lefel dybiedig o straen ymddeoliad ar sail iechyd.

3.3.1 Cyflogwyr llai

- Mae cyflogwyr llai yn y Gronfa wedi'u diogelu gan y trefniant yswiriant salwch.
 - Pan fydd aelod gweithredol yn ymddeol ar ymddeoliad cynnar ar sail iechyd haen un neu haen dau, bydd swm hawliad sy'n hafal i gost straen a gyfrifwyd ar gyfer yr ymddeoliad yn cael ei dderbyn gan yr yswiriwr (gan dybio bod hawliad dilys) a'i gredydu i gyfran ased y cyflogwr priodol yn y Gronfa
 - Nid oes sicrwydd y bydd yr yswiriwr yn talu'r hawliad, er enghraifft os nad yw'n credu bod y gofynion ar gyfer ymddeoliad iechyd haen un neu haen dau wedi'u bodloni.

3.3.2 Cyflogwyr eraill

- Cyflogwyr eraill yn y Gronfa nad ydynt wedi'u cynnwys yn y trefniant yswiriant salwch
 - Lle mae lefel wirioneddol straen ymddeoliad oherwydd iechyd yn uwch na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at ddiffyg yn y prisiad tair blynedd nesaf ar gyfer y cyflogwyr hynny nad ydynt wedi'u cynnwys yn y trefniant yswiriant iechyd.

Ni fydd angen unrhyw gyfraniadau ychwanegol ar unwaith gan gyflogwyr i gwrdd â'r diffyg hwn, ond gallai hyn gynyddu'r gofyniad cyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.
 - Yn yr un modd, lle mae lefel wirioneddol straen ymddeoliad oherwydd iechyd yn is na'r lefel dybiedig, bydd hyn yn arwain at warged yn y prisiad tair blynedd nesaf.

Ni fydd unrhyw ad-daliad yn cael ei dalu i gyflogwyr o ganlyniad i hyn, ond gallai'r gwarged hwn arwain at bwysau am i lawr ar gyfraniadau yn dilyn y prisiad tair blynedd nesaf.

3.4 Adolygu a cyfraniadau ychwanegol

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn adolygu lefel y profiad iechyd ar draws yr holl gyflogwyr ym mhob prisiad tair blynedd.

Os oes gan gyflogwr nifer anarferol o uchel o achosion o ymddeoliad oherwydd salwch dros y cyfnod rhwng prisiadau blaenorol, bydd yr awdurdod gweinyddol yn ymgysylltu â'r cyflogwr i ddeall y rhesymau dros hyn. Os bydd pryderon ynghylch y meini prawf cymhwysedd a ddefnyddir gan y cyflogwr wrth ganiatáu ymddeoliadau ar sail iechyd, gallai hyn arwain at yr angen i'r cyflogwr dalu cyfraniadau ychwanegol i'r Gronfa.

3.5 Costau

Bydd costau gweithredu'r polisi hwn yn cael eu talu gan y Gronfa fel rhan o'i threuliau gweinyddol

4 Polisiau Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o bennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr rheolaidd wedi'i nodi yn y Datganiad Strategaeth Cyllido, yn benodol "Adran 2 – Sut mae'r Gronfa'n cyfrifo cyfraniadau cyflogwyr?"

Atodiad Ff – Polisi ar adael y gronfa

1 Cyflwyniad

Diben y polisi hwn yw egluro'r modd y bydd yr awdurdod gweinyddol yn delio gydag amgylchiadau lle mae cyflogwr yn y cynllun yn gadael y Gronfa ac yn dod yn gyflogwr sy'n ymadael (digwyddiad o adael).

Dylid nodi nad yw'r polisi hwn yn gynhwysfawr. Bydd pob digwyddiad lle mae cyflogwr yn gadael yn cael ei drin fesul achos, fodd bynnag, bydd rhai egwyddorion penodol yn berthnasol fel y cânt eu rheoli gan y fframwaith rheoleiddio (gweler isod) a pholisïau dewisol y Gronfa (disgrifir y rhain yn Adran 3 – Polisiïau isod).

1.1 Nodau ac Amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddol ar gyfer y polisi hwn fel a ganlyn:

- Cadarnhau'r dull ar gyfer trin a phrisio ymrwymadau ar gyfer cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- Darparu gwybodaeth ynglŷn â sut bydd y Gronfa'n defnyddio ei phwerau dewisol o bosib wrth reoli achosion o adael.
- Amlinellu cyfrifoldebau (a hyblygrwydd ar gyfer) cyflogwyr sy'n gadael, yr awdurdod gweinyddol, yr actiwari a, phan fo'n berthnasol, cyflogwr ildio gwreiddiol y cynllun (fel arfer, awdurdod gosod).

1.2 Cefndir

Fel y disgrifir yn Adran 7 y Datganiad Strategaeth Gyllido (DSC), gall cyflogwr yn y cynllun ddod yn gyflogwr sy'n gadael pan fydd digwyddiad gadael yn achosi hynny e.e. pan fo'r aelod actif olaf yn peidio â chymryd rhan yn y Gronfa. Ar adael y Gronfa, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cyfarwyddo actiwari'r Gronfa i gynnal prisiad o asedau ac ymrwymadau ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael, i weld p'un a oes diffyg neu warged. Mae gan y Gronfa ddisgresiwn llawn dros delerau ad-dalu unrhyw ddiffyg, ac i ba raddau mae unrhyw warged yn arwain at dalu credyd gadael.

1.3 Arweiniad a fframwaith rheoleiddio

Mae Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'u diwygiwyd) yn cynnwys darpariaethau perthnasol ynghylch cyflogwyr yn gadael y Gronfa ([Rheoliad 64](#)) ac maent yn cynnwys y canlynol:

- Rheoliad 64 (1) – mae'r rheoliad hwn yn nodi, pan fo awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr yn y cynllun, mae gofyn i'r awdurdod gweinyddol gael prisiad actiwari o ymrwymadau'r cyn gyflogeion a'r cyflogeion presennol fel maent yn sefyll ar y dyddiad terfynu. Ymhellach, mae'n gofyn bod y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei haddasu i ddangos y cyfraniadau diwygiedig fydd yn ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael.
- Rheoliad 64 (2) – pan fo awdurdod cyflogi yn peidio â bod yn gyflogwr yn y cynllun, mae gofyn i'r awdurdod gweinyddol gael prisiad actiwari o ymrwymadau'r cyn gyflogeion a'r cyflogeion presennol fel maent yn sefyll ar y dyddiad gadael. Ymhellach, mae'n gofyn bod y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau yn cael ei haddasu i ddangos y taliad gadael sy'n ddyledus gan y cyflogwr sy'n gadael, neu warged yr asedau dros yr ymrwymadau yn y gronfa.
- Rheoliad 64 (2ZAB) – mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddol benderfynu faint o gredyd gadael sy'n berthnasol, fe allai fod yn sero, gan roi ystyriaeth i'r ffactorau y sonnir amdanynt ym mharagraff (2ZC) ac mae'n rhaid iddo:
 - a) Roi gwybod am ei fwriad i wneud penderfyniad i'r -
 - (i) Cyflogwr sy'n gadael ac unrhyw gorff arall sydd wedi darparu gwarant i'r Cyflogwr sy'n Gadael

- (ii) Cyflogwr y cynllun, lle mae'r cyflogwr sy'n gadael yn gorff a fu'n cymryd rhan yn y Cynllun o ganlyniad i gytundeb derbyn
 - b) Talu'r swm a bennwyd i'r cyflogwr sy'n gadael o fewn chwe mis o'r dyddiad gadael, neu o fewn cyfnod hirach y mae'r awdurdod gweinyddol a'r cyflogwr sy'n gadael yn cytuno arno.
- Rheoliad (2ZC) – Wrth ddefnyddio ei ddisgresiwn i bennu faint o gredyd gadael sy'n berthnasol, mae'n rhaid i'r awdurdod gweinyddol ystyried y ffactorau a ganlyn -
 - a) I ba raddau y mae yna asedau dros ben yn y gronfa mewn perthynas â'r cyflogwr hwnnw ym mharagraff (2)(a)
 - b) Pa gyfran o'r asedau dros ben hyn sydd wedi deillio o werth cyfraniadau'r cyflogwr
 - c) Unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddol a wnaed gan y cyflogwr sy'n gadael ac, os yw'r cyflogwr yn cymryd rhan yn y cynllun yn sgil cytundeb derbyn, unrhyw gorff a restrir ym mharagraffau (8)(a) i (d)(iii) o Ran 3 Atodlen 2 y Rheoliadau: ac
 - d) Unrhyw ffactorau eraill perthnasol
- Rheoliad 64 (2A) a (2B) – gall yr awdurdod gweinyddol, o'i ddewis, gyflwyno hysbysiad atal er mwyn atal gorfod talu swm gadael am hyd at dair blynedd, os yw'n credu'n rhesymol y bydd gan y cyflogwr sy'n gadael un neu ragor o aelodau actif yn cyfrannu i'r gronfa o fewn y cyfnod a nodir yn yr hysbysiad atal.
- Rheoliad 64 (3) – mewn amgylchiadau lle nad yw'n bosib cael cyfraniadau ychwanegol gan y cyflogwr sy'n gadael y Gronfa nau gan y bond/indemniad neu warantwr, mae modd addasu'r gyfradd/cyfraddau cyfrannu ar gyfer y cyflogwr cynllun priodol neu gyflogwyr y gronfa sy'n weddill.
- Rheoliad 64 (4) – os credir y bydd cyflogwr yn y cynllun yn gadael ar ryw bwynt yn y dyfodol, gall yr awdurdod gweinyddol gael tystysgrif gan actiwari'r Gronfa yn diwygio'r cyfraniadau ar gyfer y cyflogwr hwnnw, gyda'r bwriad o sicrhau bod disgwyl i'r asedau fod fwy neu lai'n gyfwerth i'r taliad gadael fydd yn ddyledus.
- Rheoliad 64 (5) – ar ôl talu taliad gadael i'r Gronfa, ni fydd unrhyw daliadau pellach yn ddyledus i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n gadael.
- Rheoliad 64 (7A-7G) – gall yr awdurdod gweinyddol fynd i gytundeb ysgrifenedig ar gyfer gohirio'r ddyled, sy'n gadael i'r cyflogwr gael statws cyflogwr gohiriedig a gohirio crisialu'r ddyled er nad oes ganddo unrhyw aelodau actif.
- Rheoliad 64B (1) – gall yr awdurdod gweinyddol sefydlu polisi ar daenu taliadau gadael.

Yn ogystal â Rheoliadau 2013 a gynhoir uchod, mae Rheoliad 25A o Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (Darpariaethau Trosiannol, Cynilion ac Addasu) 2014 ("y Rheoliadau Trosiannol") yn rhoi'r gallu i'r Gronfa godi dyled gadael ar gyflogwyr sydd wedi stopio cymryd rhan yn y Gronfa (o dan y rheoliadau blaenorol) ond lle na fu prisiad gadael ar eu cyfer ar y pryd. Mae'r ddogfen bolisi hon yn disgrifio sut mae'r Gronfa'n disgwyl delio ag achosion o'r fath.

Mae'r polisi hwn hefyd yn adlewyrchu arweiniad statudol gan yr Adran Ffyniant Bro, Tai a Chymunedau (DLUHC) ar baratoi a chynnal polisiâu sy'n ymwneud â chyflogwyr yn gadael. Efallai y byddai partïon sydd â diddordeb yn dymuno edrych ar ganllaw ategol a gynhyrchwyd gan Fwrdd Ymgynghorol y Cynllun.

Mae'r rheoliadau hyn yn ymwneud â'r holl gyflogwyr yn y Gronfa.

2 Datganiad o Egwyddorion

Mae'r Datganiad hwn o Egwyddorion yn sôn am drefniant y Gronfa ar gyfer cyflogwyr sy'n gadael. Ymdrinnir â phob achos yn ôl ei rinweddau ei hun, ond yn gyffredinol:

- polisi'r Gronfa yw y dylai'r penderfyniad ynghylch unrhyw warged neu ddiffyg pan fo cyflogwr yn gadael anelu i leihau'r risg, cyhyd ag sy'n ymarferol, y bydd rhaid i'r cyflogwyr anghysylltiedig sydd ar ôl yn y Gronfa wneud cyfraniadau yn y dyfodol er mwyn talu am ymrwymadau gwasanaeth y gorffennol cyflogeion presennol a chyn gyflogeion y cyflogwyr sy'n gadael y Gronfa.
- y dull mae'r Gronfa yn ei ffafrio yw gofyn i unrhyw ddyled gadael (taliad gadael) gael ei thalu'n llawn, a chaiff ei chyfrifo gan yr actiwari ar sail briodol (yn unol ag Adran 7 y DSC ac Adran 3.1 isod). Byddai hyn yn diweddu unrhyw ymrwymiad i'r Gronfa gan y cyflogwr sy'n gadael.
- prif amcan y Gronfa yw gwarchod buddiannau'r Gronfa, sy'n golygu hefyd gwarchod buddiannau'r cyflogwyr sydd ar ôl. Ail amcan yw ystyried amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael wrth bennu'r trefniadau ar gyfer adfer y ddyled gadael.

3 Polisïau

Ar adael, bydd yr awdurdod gweinyddol yn cyfarwyddo actwari'r Gronfa i gynnal prisiad gadael i bennu a oes unrhyw ddiffyg neu warged fel y diffinnir yn Adran 4.3 y DSC.

Os oes diffyg, fel arfer byddai'r gronfa yn ceisio cael y swm hwn yn llawn gan y cyflogwr sy'n gadael. Polisi arferol y Gronfa yw bod y ddyled gadael yn cael ei thalu'n llawn mewn un lwmp-swm o fewn 28 diwrnod o'r cyflogwr yn cael ei hysbysu ohoni.

Fodd bynnag, bydd y Gronfa'n ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr i daenu'r taliad dros gyfnod cytunedig, yn yr amgylchiadau eithriadol lle gall y cyflogwr ddangos y byddai talu'r ddyled mewn un lwmp swm ar unwaith yn niweidiol dros ben i sefyllfa ariannol y cyflogwr (gweler [3.2 Hyblygrwydd ad-dalu ar gyfer taliadau gadael](#) isod).

Mewn amgylchiadau lle mae gwarged, bydd yr awdurdod gweinyddol yn pennu, yn ôl ei ddisgresiwn ei hun yn llwyr, faint o gredyd gadael (os unrhyw) fydd yn cael ei dalu i'r cyflogwr sy'n gadael (gweler [3.3 Credydau gadael](#) isod).

3.1 Cyfrifo symiau gadael

Caiff prisiadau gadael eu cynnal ar sail achos wrth achos, yn ôl disgresiwn llwyr y Gronfa yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr sy'n gadael. Fodd bynnag, yn gyffredinol gallai'r egwyddorion a'r tybiaethau canlynol fod yn berthnasol, fel y disgrifir yn Adran 7.2 y DSC ac a grynhoir isod:

Math o gyflogwr	Sail gadael	Partïon cyfrifol am ddyled heb ei thalu neu ddyled yn y dyfodol
Awdurdodau Lleol, yr Heddlu, Parc Cenedlaethol Eryri	Sail risg isel ¹	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff Eraill ar yr Atodlen	Sail risg isel ¹	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa
Cyrff trosglwyddai a ganiateir (TABs)	Sail barhaus / sail gadael contractwr ²	Awdurdod gosod (pan fo'n berthnasol, fel arall ei rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa)
Cyrff cymunedol a ganiateir (CABs)	Sail risg isel	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr)
Cyflogwyr dynodedig	Sail risg isel	Rhannu rhwng cyflogwyr eraill y Gronfa (os nad oes gwarantwr)

¹ Tybir nad yw gadael yn bosib yn gyffredinol, oherwydd bod rhwymedigaeth gyfreithiol ar Gyrff ar yr Atodlen i gymryd rhan yn y CPLIL. Mewn achosion prin pan fydd y cyflogwr yn gadael (oherwydd newidiadau ym mheirianwaith y Llywodraeth er enghraifft), byddai'r egwyddorion gadael hyn yn berthnasol.

²Os yw TAB wedi cymryd camau sydd ym marn yr awdurdod gweinyddol wedi'u dylunio'n fwriadol i beri digwyddiad gadael (e.e. stopio buddion CPLIL y dyfodol rhag cronni), yna fe wneir y prisiad gadael ar sail risg-isel.

3.2 Hyblygrwydd ad-dalu ar gyfer taliadau gadael

Trefniant taenu gohiriedig (DSA)

Bydd y Gronfa'n ystyried ceisiadau ysgrifenedig gan gyflogwyr sy'n gadael i daenu taliad gadael dros gyfnod cytunedig, yn yr amgylchiadau eithriadol lle gall y cyflogwr ddangos y byddai talu'r ddyled mewn un lwmp-swmp ar unwaith yn niweidiol dros ben i sefyllfa ariannol y cyflogwr.

Yn yr achos eithriadol hwn, polisi'r Gronfa yw:

- Y cyfnod cytunedig ar gyfer taenu'r taliad yw dim mwy na thair blynedd, ond fe allai'r Gronfa ddefnyddio ei disgresiwn i ymestyn y cyfnod hwn mewn amgylchiadau eithafol.
- Gallai'r Gronfa ystyried ffactorau megis maint y taliad gadael a chyfamod ariannol y cyflogwr sy'n gadael wrth bennu cyfnod taenu priodol.
- Mae'n bosib y gofynnir i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol berthnasol i'r awdurdod gweinyddol megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllido, rhagamcanion cyllideb, cyfradd credyd (os oes ganddo un) ac ati i helpu gyda'r penderfyniad hwn.
- Efallai y bydd taliadau sy'n ddyledus dan y DSA yn destun cyfradd llog.
- Bydd y Gronfa ond yn ystyried ceisiadau ysgrifenedig os cânt eu cyflwyno o fewn chwe mis o'r cyflogwr yn gadael y Gronfa. Byddai'n rhaid i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu gwybodaeth ariannol fanwl i'r Gronfa i gefnogi ei gais.
- Byddai'r Gronfa yn rhoi ystyriaeth i faint unrhyw warant a gynigir a byddai'n ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Mae'r Gronfa'n cynnig bod dogfen gyfreithiol, sy'n gosod telerau'r cytundeb taliad gadael, yn cael ei pharatoi gan y Gronfa a'i llofnodi gan yr holl bartion perthnasol cyn cychwyn y cytundeb taliad.
- Dylai telerau'r ddogfen gyfreithiol gynnwys cyfeiriad at y cyfnod taenu, y taliadau blynyddol sy'n ddyledus, cyfraddau llog sy'n berthnasol, costau eraill sy'n daladwy a chyfrifoldebau'r cyflogwr sy'n gadael yn ystod y cyfnod taenu a gadael.
- Pe bai'r cyflogwr yn torri'r cynllun taliad cytunedig mewn unrhyw ffordd, byddai'n rhaid iddo dalu'r taliad gadael sy'n weddill ar unwaith.
- Os yn briodol, gellir cyfeirio achosion at y Pwyllgor Pensiynau i'w hystyried, a chânt eu hystyried ar eu rhinweddau eu hunain. Caiff y Cadeirydd wneud penderfyniadau mewn ymgynghoriad â swyddogion os oes angen penderfyniad ar frys rhwng cyfarfodydd Pwyllgor.

Cytundeb dyled gohiriedig (DDA)

Fel dewis arall, os yw'r cyflogwr sy'n gadael yn parhau i fod mewn busnes, gallai'r Awdurdod Gweinyddol sefydlu cytundeb ysgrifenedig gyda'r cyflogwr i ohirio ei rwymedigaethau i wneud taliad gadael a pharhau i wneud cyfraniadau eilaidd ('Cytundeb Dyled Gohiriedig' fel y disgrifir yn Rheoliad 64 (7A)).

Wrth ddefnyddio'r dull hwn, bydd y cyflogwr yn parhau i wynebu risgiau'r farchnad stoc a risgiau ariannu eraill yn ystod cyfnod y gohiriad, gan arwain at newidiadau ym maint y ddyled, yn hytrach na chrisialu maint y ddyled ar y pwynt gadael.

Bydd yn rhaid i'r cyflogwr fodloni'r holl ofynion sydd ar gyflogwyr y Cynllun a thalu chyfradd eilradd o gyfraniadau fel y pennir gan actiwari'r Gronfa hyd nes daw'r cytundeb DDA i ben.

Mae'n bosib y byddai'r Awdurdod Gweinyddol yn ystyried DDA yn yr amgylchiadau isod:

- Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r Gronfa ystyried DDA.
- Disgwylir i'r cyflogwr fod â diffyg pe cynhelir prisiad gadael.
- Disgwylir y bydd y cyflogwr yn bryder parhaus.
- Mae'r awdurdod gweinyddol yn ystyried bod cyfamod y cyflogwr yn ddigonol.

Fel arfer bydd yr Awdurdod Gweinyddol angen y canlynol:

- Paratoi dogfen gyfreithiol, sy'n gosod telerau'r Cytundeb Dyled Gohiriedig ac wedi'i llofnodi gan yr holl bartion perthnasol cyn i'r trefniant gychwyn (gan gynnwys manylion ynghylch cyfnod amser y DDA, y taliadau blynyddol sy'n ddyledus, amllder adolygu, a chyfrifoldebau'r cyflogwr yn ystod y cyfnod).
- Gwybodaeth ariannol berthnasol ar gyfer y cyflogwr megis copi o'i gyfrifon diweddaraf, ffynonellau cyllido, rhagamcanion cyllideb, cyfradd credyd (os oes ganddo un) i gefnogi ei asesiad cyfamod.
- Bod gwarant yn cael ei roi mewn lle sy'n ddigon i dalu diffyg y cyflogwr ar ei sail gadael, a bydd y Gronfa'n ceisio cyngor actiwaraid, cyfamod a chyfreithiol ym mhob achos.
- Monitro'r gofynion cyfrannu a'r gofynion gwarant yn rheolaidd
- Y cyflogwr i dalu am holl gostau'r trefniant, megis cost cyngor i'r Gronfa, monitro'r trefniant yn barhaus a gohebiaeth ynghylch unrhyw gyfraniadau sy'n parhau a gofynion gwarant.

Bydd cytundeb DDA fel arfer yn dod i ben ar y dyddiad cyntaf pan ddigwydd un o'r digwyddiadau a ganlyn:

- Mae'r cyflogwr yn cofrestru aelodau actif newydd i'r gronfa.
- Daw'r cyfnod a bennwyd yn y DDA, neu fel y'i diwygiwyd, i ben.
- Y cyflogwr yn cael ei gymryd drosodd, neu uniad, ansolfedd, dirwyn i ben neu ddiddymiad y cyflogwr.
- Mae'r awdurdod gweinyddol yn cyflwyno hysbysiad i'r cyflogwr bod yr awdurdod gweinyddol yn rhesymol fodlon fod gallu'r cyflogwr i gwrdd â'r cyfraniadau sy'n daladwy dan y DDA wedi gwano'n sylweddol neu'n debygol o wano'n sylweddol yn y 12 mis nesaf.
- Mae actiwari'r Gronfa'n asesu bod y cyflogwr wedi talu digon o gyfraniadau eilradd i dalu am y cyfan (neu bron y cyfan) o'r taliad gadael sy'n ddyledus os daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr wedi'i ariannu'n llawn ar y cyfan ar ei sail risg isel).
- Mae actiwari'r Gronfa yn asesu bod gwerth ymrwymadau'r cyflogwr wedi disgyn islaw lefel *de minimis* cytunedig a daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael ar y dyddiad cyfrifo.
- Mae'r cyflogwr yn gofyn i gael terfynu'r cytundeb yn gynnar ac yn setlo'r taliad gadael yn llawn fel y cyfrifwyd gan actiwari'r Gronfa ar y dyddiad cyfrifo (h.y. mae'r cyflogwr yn talu'r ddyled gadael sy'n weddill ganddo ar ei sail gadael).

Pan ddaw'r DDA i ben, daw'r cyflogwr yn gyflogwr sy'n gadael a bydd prisiad gadael yn cael ei gwblhau yn unol â'r polisi hwn.

3.3 Credydau gadael

Bydd hawl yr awdurdod gweinyddol i bennu p'un a oes credydau gadael yn daladwy yn unol â'r darpariaethau hyn yn berthnasol i'r holl gyflogwyr sy'n rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y gronfa ar ôl 14 Mai 2018. Mae'r ddarpariaeth hon felly mewn grym yn ôl-weithredol i'r un graddau â'r darpariaethau yn [Rheoliadau Pensiwn Llywodraeth Leol \(Diwygiad\) 2020](#).

Gallai'r awdurdod gweinyddol benderfynu bod y credyd gadael sy'n daladwy yn sero, fodd bynnag, wrth wneud penderfyniad, bydd yr Awdurdod Gweinyddol yn rhoi ystyriaeth i'r ffactorau a ganlyn.

- a) i ba raddau y mae yna asedau dros ben yn y Gronfa mewn perthynas â'r cyflogwr uwchlaw'r ymrwymïadau a fanylwyd.
- b) cyfran yr asedau dros ben sydd wedi codi oherwydd gwerth cyfraniadau'r cyflogwr.
- c) unrhyw sylwadau i'r awdurdod gweinyddol a wnaed gan y cyflogwr sy'n gadael, gwarantwr, y Cyflogwr ildio yn y Cynllun (yr Awdurdod Gosod fel arfer) neu gan gorff sy'n perchen, yn ariannu neu'n rheoli'r cyflogwr sy'n gadael; neu mewn rhai achosion, yr Ysgrifennydd Gwladol.
- d) unrhyw ffactorau eraill perthnasol

Cyrff a ganiateir

- i. Fel arfer ni fydd unrhyw greddyd gadael yn daladwy yng nghyswllt cyrff a dderbyniwyd i'r Gronfa cyn 14 Mai 2018 oni bai bod hynny'n destun trefniant rhannu risg yn unol â pharagraff iii) isod. Cyn y dyddiad hwn, ni châi'r Gronfa dalu credyd gadael dan y Rheoliadau a byddai hyn wedi'i adlewyrchu yn y telerau masnachol a gytunwyd rhwng y corff derbyn a'r awdurdod gosod/yr awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio. Bydd hyn hefyd yn gynnwys i unrhyw gorff a dderbyniwyd cyn 14 Mai 2018 sydd wedi'i ymestyn neu ei 'rowlio drosodd' tu hwnt i'r dyddiad terfyn gwreiddiol ac ar yr un telerau a oedd mewn grym pan ymunodd â'r gronfa.
- ii. Fel arfer ni fydd unrhyw greddyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff derbyn sy'n cymryd rhan yn y gronfa trwy ddull 'pasio trwodd'. I osgoi unrhyw amheuaeth, mae'r cwestiwn o p'un a oes credyd gadael yn daladwy i unrhyw gorff sy'n cymryd rhan yn y Gronfa trwy'r drefn "Y cyflogwr gosod yn cadw'r risgiau cyn-contract" yn dibynnu ar ei drefniant rhannu risg, yn unol â pharagraff iii) isod.
- iii. Bydd y Gronfa yn talu credyd gadael yn unol ag unrhyw gytundebau contractiol neu gytundebau rhannu risg sy'n ymdrin yn benodol â pherchnogaeth credydau gadael/gwarged wrth adael y gronfa neu os yw'r corff derbyn a'r corff gosod wedi cytuno ar unrhyw ddull amgen (sy'n gyson â'r Rheoliadau ac unrhyw rywmedigaethau cyfreithiol eraill). Mae'n rhaid i'r wybodaeth hon, a fydd yn cynnwys pa barti sy'n gyfrifol am pa risg ariannu, gael ei chyflwyno i'r Gronfa mewn dogfen glir a diamwys gyda chytundeb y corff derbyn a'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ac o fewn un mis (neu gyfnod hwy fel y cytunir gyda'r awdurdod gweinyddol) o'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried unrhyw sylwadau a wneir gan yr awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio ynglŷn ag arian sy'n ddyledus iddynt gan y corff derbyn yng nghyswllt y contract sy'n dod i ben neu unrhyw drefniant contractiol arall rhwng y ddau barti. Mae'n rhaid i'r awdurdod gosod/awdurdod dyfarnu/cyflogwr sy'n ildio wneud sylwadau o'r fath mewn dogfen glir a diamwys o fewn un mis o'r adeg y mae'r corff derbyn yn rhoi'r gorau i gymryd rhan yn y Gronfa.
- iv. Yn absenoldeb y wybodaeth hon neu os oes unrhyw un o'r naill barti yn dadlau dehongliad y trefniadau contractiol neu drefniadau rhannu risg a amlinellir yn iii) uchod, bydd y Gronfa'n dal yn ôl rhag talu'r credyd gadael hyd nes bod unrhyw ddadleuon o'r fath yn cael eu datrys a hyd nes darperir y wybodaeth i'r awdurdod gweinyddol.
- v. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y corff derbyn tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.

- vi. Os daw'r cytundeb derbyn i ben yn gynnar, bydd y Gronfa'n ystyried y rheswm am y terfyniad cynnar, a p'un a yw hynny'n berthnasol o gwbl i benderfyniad y Gronfa ynghylch gwerth unrhyw daliad credyd gadael. Yn yr achosion hyn, bydd y Gronfa'n ystyried y gwahaniaeth rhwng y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwyr (yn cynnwys enillion buddsoddi a gafwyd ar yr arian yma) a maint unrhyw waged wrth adael.
- vii. Os yw corff a dderbyniwyd yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw gredyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr.
- viii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan iii), v), vi) a vii) yn berthnasol i werth unrhyw daliad credyd gadael.

Cyrff ar yr atodlen a chyrrff sy'n dynodi

- i. Os oes trefniant gwarantwr mewn lle, ond nad oes unrhyw drefniant rhannu risg ffurfiol, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu pa barti sy'n gyfrifol am y risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- ii. Os nad oes trefniant gwarantwr neu drefniant rhannu risg ffurfiol yn bodoli, bydd y Gronfa'n ystyried sut mae'r drefn o sefydlu'r cyfraddau cyfrannu sy'n daladwy gan y cyflogwr tra mae'n cymryd rhan yn y Gronfa yn adlewyrchu i ba raddau mae'n gyfrifol am risgiau ariannu. Bydd y penderfyniad hwn yn gymorth i bennu gwerth unrhyw daliad credyd gadael.
- iii. Mae penderfyniad y Gronfa'n derfynol o ran dehongli sut mae unrhyw drefniant a ddisgrifir dan i) a ii) yn berthnasol i werth taliad credyd gadael.
- iv. Os daw corff ar yr atodlen neu gorff dynodi yn gyflogwr sy'n gadael oherwydd aildrefnu, uniad neu gymryd drosodd, yna ni fydd credyd gadael yn daladwy.
- v. Os yw corff ar yr atodlen neu gorff dynodi yn gadael ar sail risg isel (am nad oes gwarantwr mewn lle), yna fel arfer caiff unrhyw gredyd gadael ei dalu'n llawn i'r cyflogwr.

Cyffredinol

- i. Bydd y Gronfa'n rhoi gwybod i'r cyflogwr sy'n gadael ynghyd â'r awdurdod gosod a/neu unrhyw gyflogwyr eraill perthnasol y cynllun am eu benderfyniad i bennu credyd gadael dan Reoliad 64.
- ii. Yn amodol ar unrhyw drefniant rhannu risg neu drefniant arall a'r ffactorau gaiff eu trafod uchod, wrth bennu'r sefyllfa ariannu ar y pwynt gadael, bydd y Gronfa'n gyffredinol yn gwneud asesiad ar sail gwerth y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwr yn ystod ei gyfranogiad, yr asedau a ddyrannwyd pan ymunodd â'r Gronfa, a'r enillion buddsoddi a gafwyd ar y ddau beth yma.
- iii. Bydd y Gronfa hefyd yn ystyried a oes unrhyw gyfraniadau sydd i fod i ddigwydd neu arian yn ddyledus i'r Gronfa sydd heb eu talu gan y cyflogwr ar y dyddiad gadael. Os mai dyma'r achos, yna sefyllfa arferol y Gronfa fydd tynnu'r rhain o unrhyw gredyd gadael a delir.
- iv. Caiff y penderfyniad terfynol ei wneud gan y Pennaeth Cyllid, yn unol â'r cyngor gan actiwari'r Gronfa ac/neu ymgynghorwyr cyfreithiol pan fo angen, gan roi ystyriaeth i'r pwyntiau sydd yn y polisi hwn.
- v. Mae'r Gronfa'n derbyn y gall fod yna rai sefyllfaoedd sy'n unigryw iawn yn eu natur ac nad ydynt yn disgyn i'r un o'r categorïau uchod. Yn y sefyllfaoedd hyn bydd y Gronfa'n trafod gyda'r holl bartion a effeithir sut bydd yn pennu'r credyd gadael. Mae penderfyniad y Gronfa yn yr achosion hyn yn derfynol.
- vi. Mae'r canllawiau uchod ym mhwynt v) yn yr adran 'Cyrff a ganiateir', ac ym mhwyntiau i) a ii) yn yr adran 'Cyrff ar yr atodlen a chyrrff sy'n dynodi', yn cyfeirio at y Gronfa'n 'ystyried y drefn o sefydlu'r cyfraddau

cyfrannu tra mae'r cyflogwr yn cymryd rhan'. Mae'r gwahanol ddulliau ariannu, yn cynnwys y paramedrau a ddefnyddir a sut gall y rhain amrywio yn dibynnu ar y math o gyflogwr, yn cael eu trafod yn fanwl yn Nhabl 2 (adran 2.2) y DSC. Bydd ystyried y dull a ddefnyddiwyd wrth sefydlu'r cyfraddau cyfrannu oedd yn daladwy gan y cyflogwr sy'n gadael yn gymorth i'r Gronfa ddeall i ba raddau mae'r cyflogwr yn gyfrifol am ariannu'r ymrwymadau gwaelodol ar yr adeg mae'n gadael. Er enghraifft, os yw'r cyfraddau cyfrannu wastad wedi bod yn seiliedig ar dybiaethau parhaus yna gallai hyn awgrymu bod y rhain hefyd yn dybiaethau priodol at ddibenion y credyd gadael (yn amodol hefyd ar yr ystyriaethau eraill a amlinellir yn y polisi hwn). Yn yr un modd, gallai gorwel amser ariannu byrrach na'r arfer neu debygolrwydd is nag arfer o lwyddiant fod yn adlewyrchiad o'r telerau masnachol gwaelodol ynghylch sut mae'r cyfrifoldeb am risgiau pensiwn wedi'i rannu rhwng y cyflogwr a'i warrantwr. I osgoi amheuaeth, bydd pob cyflogwr sy'n gadael yn cael ei ystyried ochr yn ochr â'r ffactorau eraill gaiff eu crybwyll uchod.

- vii. Ni ddylid cymryd bod unrhyw beth uchod yn llyffetheirio penderfyniad y Gronfa yn ôl ei ddisgresiwn ei hun, yn hytrach, mae'n arwydd o sut mae penderfyniadau'n debygol o gael eu gwneud. Fodd bynnag, mae'n bwysig cadw mewn cof y bydd pob achos posib o gredyd gadael yn cael ei ystyried ar ei rinweddau ei hun gan yr awdurdod gweinyddol, ac y bydd yr awdurdod gweinyddol yn gwneud ei benderfyniad ei hun ar y sail honno.

Anghydfod

Petai unrhyw anghydfod neu anghytundeb ynghylch faint o gredyd gadael a delir a'r broses yr aethpwyd drwyddi er mwyn ystyried hynny, byddai'r darpariaethau apelio a dyfarnu sydd yn Rheoliadau 74-78 Rheoliadau CPLIL 2013 yn berthnasol.

4 Pwyntiau ymarferol a phroses

4.1 Cyfrifoldebau cyflogwyr sy'n gadael

Mae'n rhaid i gyflogwr sy'n ymwybodol y bydd fwy na thebyg yn stopio cymryd rhan yn y Gronfa wneud y canlynol:

- hysbysu'r Gronfa, yn ysgrifenedig, o'r tebygolrwydd y bydd yn rhoi'r gorau i gymryd rhan (naill ai o fewn telerau'r cytundeb derbyn yng nghyswllt corff derbyn (fel arfer mae angen cyfnod rhybudd o 3 mis) neu fel arall fel sy'n ofynnol dan y Rheoliadau ar gyfer holl gyflogwyr eraill y cynllun). Dylid nodi bod hyn yn cynnwys cyflogwyr sydd wedi cau lle mae'r cyflogai olaf sy'n aelod yn gadael (yn sgil ymddeol, marwolaeth neu ei fod fel arall yn gadael ei gyflogaeth).
- darparu unrhyw wybodaeth berthnasol am y rheswm am adael y Gronfa a, lle bo'n briodol, gwybodaeth gyswllt yn achos cymryd drosodd, uniad neu ansolfedd.
- darparu'r holl ofynion gwybodaeth a data eraill fel sy'n ofynnol gan yr awdurdod gweinyddol ac sy'n berthnasol, gan gynnwys yn arbennig unrhyw newidiadau i'r aelodaeth a allai effeithio ar yr ymrwymadau (e.e. codiadau cyflog ac ymddeoliadau cynnar) ac arwydd o beth fydd yn digwydd i gyflogeion sy'n aelodau cyfredol y cynllun pan fydd y cyflogwr yn gadael (e.e. a fyddant yn trosglwyddo i gyflogwr arall yn y Gronfa, a fyddant yn stopio cronni buddion o fewn y Gronfa, ac ati).

4.2 Cyfrifoldebau'r awdurdod gweinyddol

Bydd yr awdurdod gweinyddol yn:

- casglu gwybodaeth fel bo'r angen, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol:
 - manylion y digwyddiad gadael – y rheswm mae'r cyflogwr yn gadael y Gronfa (h.y. diwedd contract, ansolfedd, uniad, newidiadau i beirianwaith y llywodraeth ac ati) ac unrhyw ddogfennau cefnogol a allai effeithio ar ddarod eu cyfranogiad yn y Gronfa.
 - data aelodaeth cyflawn ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael ac adnabod newidiadau ers y prisiad ffurfiol diwethaf.
 - y canlyniad tebygol ar gyfer unrhyw aelodau-gyflogeion sydd ar ôl (e.e. a gânt eu trosglwyddo i gyflogwr arall, neu a fyddant yn stopio cronni ymrwymadau o fewn y Gronfa).
- adnabod pa barti fydd yn gyfrifol am dalu diffyg y cyflogwr ar adeg gadael (h.y. y cyflogwr ei hun, cwmni yswiriant, derbynnydd, cyflogwr arall yn y Gronfa, gwarantwr ac ati).
- comisiynu actwari'r Gronfa i gynnal prisiad gadael o dan y rheoliad priodol.
- pan fo'n berthnasol, bydd yn trafod gyda'r cyflogwr y posibilrwydd o dalu cyfraddau cyfrannau addasedig sy'n targedu lefel ariannu 100% erbyn y dyddiad gadael trwy gyfraniadau uwch os bydd y cyflogwr mewn diffyg ar y sail gadael, neu gyfraniadau is os bydd mewn gwarged.
- pan fo'n berthnasol, bydd yn trafod gyda'r cyflogwr ildio gwreiddiol neu'r gwarantwr ac yn sicrhau ei fod yn ymwybodol o'i gyfrifoldebau, yn arbennig am unrhyw ymrwymadau gweddilliol neu risg gweddilliol sy'n gysylltiedig ag aelodaeth y cyflogwr sy'n gadael.
- ar ôl cymryd cyngor gan yr actiwari, yn hysbysu'r cyflogwr a phartïon perthnasol eraill yn ysgrifenedig o'r taliad sydd ei angen yng nghyswllt unrhyw ddiffyg ar y pwynt gadael, ac yn mynd ar ôl y taliad.

Talu credyd gadael

- Os yw'r actiwari yn penderfyni bod yna asedau dros ben uwchlaw'r ymrwymadau ar y dyddiad gadael, bydd yr awdurdod gweinyddol yn gweithredu yn unol â'r polisi credyd gadael uchod. Os oes angen taliad, bydd yr awdurdod gweinyddol yn rhoi gwybod i'r cyflogwr sy'n gadael faint sy'n ddyledus i'w dalu'n ôl, a bydd yn ceisio cael y taliad o fewn chwe mis o'r dyddiad gadael. Fodd bynnag, er mwyn cwrdd â'r amserlen chwe mis, bydd yr awdurdod gweinyddol angen i gyflogwr sy'n gadael roi gwybod am hynny'n brydlon a bydd gofyn i'r cyflogwr sy'n gadael ddarparu'r holl ddata y gofynnir amdano yn brydlon hefyd. Ni all yr awdurdod gweinyddol wneud unrhyw taliad credyd gadael hyd nes ei fod wedi derbyn yr holl ddata y gofynnodd amdano.
- Ar yr adeg y cynhyrchwyd y polisi hwn, cafodd y Gronfa wybod gan CThEM nad yw credydau gadael yn destun treth, fodd bynnag, mae'n rhaid i bob cyflogwr sy'n gadael geisio cael ei gyngor ei hun ar elfennau trethu a chyfrifo unrhyw gredyd gadael.

4.3 Cyfrifoldebau'r actiwari

Ar ôl i'r awdurdod gweinyddol gomisiynu prisiad gadael, bydd actiwari'r Gronfa yn:

- cyfrifo'r gwarged neu'r diffyg sy'n gymwys i'r cyflogwr sy'n gadael ar sail briodol, gan gymryd i ystyriaeth yr egwyddorion a nodir yn y polisi hwn.
- darparu cyngor actiwaraidd i'r awdurdod gweinyddol ar sut y dylid adfer unrhyw ddiffyg gan gyflogwr sy'n gadael, gan roi ystyriaeth i amgylchiadau'r cyflogwr ac unrhyw wybodaeth a gasglwyd hyd yma yng nghyswllt y digwyddiad gadael.
- pan fo'n briodol, bydd yn cynghori ar oblygiadau'r cyflogwr yn gadael i weddill cyflogwyr y Gronfa, yn cynnwys unrhyw effeithiau gweddilliol i'w hystyried fel rhan o brisiadau pob tair blynedd.

5 Polisiâu Cysylltiedig

Mae dull y Gronfa o ymdrin â chyflogwyr sy'n gadael i'w weld yn y DSC, yn benodol "Adran 7 – Beth sy'n digwydd pan fydd cyflogwr yn gadael y Gronfa?"

Mae'r dull a ddefnyddir er mwyn gosod y tybiaethau actiwaraidd ar gyfer prisiadau gadael i'w weld yn Atodiad Ch y DSC.

Eitem 7

PWYLLGOR:	Pwyllgor Pensiynau
DYDDIAD:	27/03/2023
TEITL:	Cofrestr Risg
PWRPAS:	Er mwyn deall y risgiau perthnasol i'r Gronfa Bensiwn a chraffu'r Gofrestr Risg
AWDUR:	Dewi Aeron Morgan, Pennaeth Cyllid, Dafydd L Edwards, Cyfarwyddwr y Gronfa Bensiwn Delyth Jones-Thomas, Rheolwr Buddsoddi Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. CYFLWYNIAD

Mae gan y Gronfa Bensiwn Gwynedd Cofrestr Risg er mwyn adnabod a monitro risgiau sylweddol. Mae'r Gofrestr Risg yn cynnwys y prosesau sydd mewn lle er mwyn lleddfu'r risgiau os yw'n bosibl.

Gan fod nifer o flynyddoedd wedi mynd heibio ers yr adolygiad olaf, rydym wedi gwneud adolygiad manwl o'r gofrestr eleni, gyda nifer sylweddol o'r sgoriau wedi eu addasu, nifer o risgiau newydd wedi eu adnabod a rhai risgiau wedi eu archifo gan eu bod bellach ddim yn berthnasol.

Y risgiau sydd wedi cael eu archifo ydi:

Rhif	Risg	Rheswm am archifo
2.3	Mae'r gronfa yn agored i risgiau diangen a chostau y gellir eu hosgoi oherwydd trefniadau buddsoddi strwythuro'n wael	Risg de minimis oherwydd pwlio ac wedi ehangu y math o fuddsoddiadau sydd gennym.
2.15	Buasai nifer sylweddol o aelodau'r CPLIL yn trosglwyddo eu potiau pensiwn i ddarparwyr Pensiynau eraill er mwyn cael cyfalaf o dan ddeddfwriaeth "Rhyddid a Dewis" y Llywodraeth	Tebygolrwydd o hyn yn ddigwydd yn isel iawn erbyn hyn.
4.1	Nid oes gan Gronfa Bensiwn Gwynedd adnoddau digonol ar gael i gydweithio gydag a darparu'r wybodaeth angenrheidiol i'r bartneriaeth.	Mae'r Bartneriaeth wedi ei sefydlu bellach ac mae staff y Gronfa yn gallu cwrdd a gofynion y Bartneriaeth yn amserol.

Fe rhannwyd y gofrestr gyda'r Bwrdd Pensiwn a'r 06/03/2022 ac mae'r gofrestr hefyd wedi cael ei ddiweddarau yn unol a sylwadau a dderbyniwyd gan aelodau o'r Bwrdd.

Rydym nawr yn rhannu'r gofrestr gyda'r Pwyllgor Pensiynau er mwyn i aelodau deall y risgiau perthnasol i'r Gronfa Bensiwn a hefyd rhoi cyfle i chi ddod ac unrhyw sylwadau neu gynigion i'r cyfarfod.

Mae copi o'r Gofrestr gyfredol ynghlwm fel **Atodiad A**.

Mae'n ddogfen weithredol a bydd adolygiad rheolaidd a diweddariad ar gyfer unrhyw risgiau sylweddol sydd yn datblygu.

2. RÔL Y PWYLLGOR

Gofynnir i aelodau'r Pwyllgor craffu'r gofrestr risg a dod ac unrhyw sylwadau neu gynigion i'r cyfarfod.

CRONFA BENSIWN GWYNEDD

COFRESTR RISG: Mawrth 2023

Matrics Asesu Risg					
Tebygolrwydd	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	Effaith				

Tud. 105

Asesu'r Effaith				
		Ariannol	Enw da	Rhanddeiliaid / Cwsmeriaid
1	Bach iawn	< £35k	Colled fach iawn a byrhoedlog o ymddiried y cyhoedd.	Effaith leiaf bosib i randaliadau a chwsmeriaid.
2	Bach	£35k - £300k	Colli ychydig o ymddiried gyda ddim effaith barhaol. Ychydig o gyhoeddusrwydd gwael.	Effaith bychan i randaliadau neu gwsmeriaid ac anfodlonrwydd cwsmeriaid. Tarfu cyfyngedig ar wasanaeth.
3	Cymedrol	£300k - £3m	Colled gymedrol mewn ymddiried sy'n derbyn cyhoeddusrwydd andwyol sylweddol yn lleol heb unrhyw effaith barhaol.	Dim effaith barhaol. Tarfu cymedrol i randaliadau neu gwsmeriaid ac anfodlonrwydd cwsmeriaid. Tarfu cymedrol ar wasanaeth.
4	Mawr	£3m - £30m	Colled sylweddol o ymddiried ac sy'n derbyn sylw yn y cyfryngau lleol gyda photensial o gael effaith barhaol.	Amhariad sylweddol i'r gwasanaeth a gwrthwynebiad gan randaliadau a / neu gwsmeriaid. Bygythiad o gamau cyfreithiol.
5	Trychinebus	> £30m	Colled sylweddol o ymddiried ac sy'n derbyn sylw yn y cyfryngau cenedlaethol gyda photensial o gael effaith barhaol.	Amhariad mawr i'r gwasanaeth a gwrthwynebiad sylweddol gan randaliadau a / neu gwsmeriaid. Camau cyfreithiol. Cof hirdymor cyhoeddus.

Asesu Tebygolrwydd			
		Disgrifiad o'r tebygolrwydd	Tebygolrwydd rhifol
1	Prin	Yn ôl pob tebygolrwydd ni fydd hyn digwydd / ailddigwydd.	0 dan 1%
2	Annhebygol	Dim yn disgwyl iddo ddigwydd / ddigwydd eto, ond mae'n bosib iddo ddigwydd.	1% - o dan 5%
3	Posibl	Allai ddigwydd neu ddigwydd eto o bryd i'w gilydd.	5% - o dan 20%
4	Tebygol	Mae'n debyg y bydd yn digwydd / ddigwydd eto, ond nid yw'n fater neu amgylchiadau parhaus.	20% - o dan 50%
5	Tebygol iawn	Bydd yn digwydd / digwydd eto heb amheuaeth, o bosib yn aml. Mae'n brosiect sy'n fwy tebygol o fethu na llwyddo.	Dros 50%

Rhif risg	Disgrifiad o'r Risg ac Effaith Bosibl	Risg Cynhenid			Rheolaethau Lliniaru	Risg Cyfredol			Perchennog Risg	Cynlluniau Ychwanegol	Amserlen
		Effaith	Tebygolrwydd	Sgôr Gyfunol		Effaith	Tebygolrwydd	Sgôr Gyfunol			
Llywodraethu											
Tud. 106	<p>Nid oes gan yr Awdurdod Gweinyddu trefniadau llywodraethu priodol mewn grym gan gynnwys y gofyniad ar gyfer Bwrdd Pensiwn, a gall hyn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth neu arferion gorau. Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau a / neu ddarparu gwasanaeth. Risg i enw da. 	4	3	12	<p>Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd (CBG) Ddatganiad Polisi Llywodraethu a Datganiad Cydymffurfriad Llywodraethu fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau CPLIL 2008.</p> <p>Mae'r ddau ddatganiad yn cael eu hadolygu a'u diweddarau pan fo angen. Ymgynghorir gyda chyflogwyr y Cynllun pan fydd newidiadau yn cael eu cynnig er mwyn sicrhau bod y polisi yn dal yn briodol.</p> <p>Mae'r Datganiad hwn ar gael ar wefan Cronfa Bensiwn Gwynedd: www.cronfabensiwnwynedd.cymru</p> <p>Mae Pwyllgor Pensiynau Cyngor Gwynedd yn cyflawni'r dyletswyddau'r ymddiriedolwr/ Awdurdod Gweinyddu'r Gronfa Bensiwn.</p>	3	1	3	<p>Pennaeth Cyllid</p> <p>Rheolwr Buddsoddi</p> <p>Rheolwr Pensiynau</p>		

					<p>Mae Bwrdd Pensiwn Gwynedd wedi ei sefydlu yn unol a Ddeddf Pensiynau Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 ac yn cyflawni'r rôl craffu yn effeithiol.</p> <p>Mae cymorth a hyfforddiant yn cael ei ddarparu er mwyn sicrhau bod gan aelodau'r Pwyllgor ac aelodaeth'r Bwrdd y wybodaeth a'r sgiliau i gyflawni eu rôl.</p> <p>Mae trefniadau rheolaethol addas yn golygu nad oes trosiant rhu uchel yn aelodaeth y Pwyllgor na'r Bwrdd.</p>						
1.2	Methiant i weithredu gydag integriti a bod yn atebol i randdeiliad oherwydd gwrthdaro buddion ayyb.	2	2	4	<p>Mae aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd yn ymwybodol o'r cyfrifoldebau cyfreithiol.</p> <p>Mae holl aelodau'r Pwyllgor a Bwrdd yn datgan unrhyw wrthdaro a gwrthdaro posibl ar ddechrau bob cyfarfod.</p>	1	2	2	<p>Pwyllgor Pensiynau</p> <p>Bwrdd Pensiwn</p> <p>Pennaeth Cyllid</p>		
Tud: 107	<p>Nid yw'r Pwyllgor Pensiynau a'r Bwrdd Pensiwn yn gallu cyflawni eu cyfrifoldebau yn effeithiol sydd yn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth neu arferion gorau. • Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau a / neu ddarparu gwasanaeth. • Risg i enw da. 	4	3	12	<p>Mae'r Pwyllgor wedi mabwysiadu Cod Ymarfer CIPFA ar Wybodaeth a Sgiliau.</p> <p>Mae rhaglen anwytho ar gael ar gyfer aelodau newydd o'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Mae aelodau newydd y Pwyllgor a'r Bwrdd yn cwblhau Cwrs Hanfodion CPLIL.</p> <p>Mae gan y Gronfa bolisi Sgiliau a Gwybodaeth, ac mae cynllun hyfforddiant blynyddol yn cael ei fabwysiadu gyda hyfforddiant perthnasol yn cael ei cynnig i aelodau'r Pwyllgor ac aelodau'r Bwrdd yn barhaus.</p> <p>Mae'r Gronfa yn tanysgrifio i gyrrff perthnasol (e.e LAPFF) ac yn anfon cynrychiolwyr i gynadleddau perthnasol.</p>	3	2	6	<p>Rheolwr Buddsoddi</p> <p>Rheolwr Pensiynau</p>		

					Mae aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd yn cael gwybod am ac yn cadw at y Datganiad Llywodraethu a Chydymffurfio, ac yn cael eu hannog i nodi eu gofynion hyfforddi.						
2. Cyllid a Buddsoddiadau											
Tud. 108	2.1	Aelodau'r Pwyllgor a'r Swyddogion Buddsoddi yn gwneud penderfyniadau amhriodol o ganlyniad i wybodaeth annigonol o farchnadoedd a buddsoddi a chyingor actiwariaid annigonol sy'n arwain at:	5	3	15	<p>Mae Strategaeth Buddsoddi'r Gronfa wedi ei osod yn unol â rheoliadau buddsoddi Pensiwn Llywodraeth Leol.</p> <p>Mae'r Strategaeth Ariannu yn cymryd ymrwymadau'r Gronfa i ystyriaeth.</p> <p>Mae'r Strategaethau yn cael ei cymeradwyo a'i adolygu gan y Pwyllgor Pensiynau.</p> <p>Mae'r Gronfa yn defnyddio ymgynghorydd buddsoddi allanol sy'n rhoi arweiniad arbenigol i'r Panel Buddsoddi a'r Pwyllgor Pensiynau ynghylch y penderfyniadau buddsoddi.</p> <p>Mae Aelodau a Swyddogion yn cael eu hannog i herio'r arweiniad a dderbynir.</p> <p>Mae Aelodau a Swyddogion yn derbyn hyfforddiant perthnasol ac amserol.</p>	3	1	3	Pennaeth Cyllid Rheolwr Buddsoddi	
	2.2	Asedau'r Gronfa yn annigonol i gwrdd ag ymrwymadau tymor hir. Strategaeth fuddsoddi'r Gronfa Bensiwn yn methu cyflawni y dychweliadau gofynnol.	5	3	15	<p>Mae'r prisiant bob tair blynedd yn darparu arwyddion cyfnodol o'r twf mewn asedau yn erbyn ymrwymadau. Mae cyfraddau cyfraniad cyflogwr yn cael eu gosod yn ddarbodus mewn ymateb i'r angen.</p> <p>Dangosodd prisiant 2022 bod darpariaeth ariannu o 120% yng Nghronfa Gwynedd. Er hynny, mae'r Gronfa yn parhau i</p>	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi	

					<p>ddefnyddio rhagdybiaethau darbodus ar gyfer y prisiad.</p> <p>Mae asedau'r Gronfa wedi eu buddsoddi ar draws ystod eang o wahanol fathau o asedau a chwmnïau rheoli buddsoddiadau er mwyn lleihau effaith colledion posib mewn marchnadoedd a rheolwyr asedau unigol.</p> <p>Yn sgil Prisiad 2022, mae'r Pwyllgor wedi ail-ddyrannu asedau i fathau o asedau risg is.</p> <p>Mae meincnodau penodol addas yn cael eu gosod.</p> <p>Mae asedau'r Gronfa yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel rhan o'r broses rheoli perfformiad y Gronfa.</p> <p>Mae rheolwyr buddsoddi y Gronfa yn cael eu gwirio yn drylwyr cyn eu penodi ac adolygir perfformiad yn rheolaidd yn erbyn y meincnod ac amcanion perfformiad y Panel Buddsoddi.</p> <p>Mae'r Gronfa/ PPC yn newid rheolwyr buddsoddi sy'n tanberfformio.</p>					
2.3	<p>Mae'r gronfa yn agored i risgiau diangen a chostau y gellir eu hosgoi oherwydd trefniadau buddsoddi strwythuro'n wael sy'n arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colled ariannol. 	5	3	15	<p>Nod y Gronfa yw sicrhau gwerth gorau ac i leihau amlygiad i risg fel a ganlyn:</p> <p>Mae asedau'r Gronfa yn cael eu buddsoddi mewn ystod o wahanol fathau o asedau er mwyn lleihau effaith y colledion mewn marchnadoedd unigol.</p> <p>Mae rheolwyr buddsoddi yn darparu anfonebau ar gyfer ffioedd a datgelu</p>	2	1	2	Rheolwr Buddsoddi	ARCHIFO- Risg de minimis oherwydd pwlio ac wedi ehangu y math o fuddsoddiadau sydd gennym.

					<p>ffioedd o fewn cronfeydd.</p> <p>Ystyrir gwasanaethau arbenigol megis trawsnewidiadau neu drosglwyddiadau arian cyfred yn lle y bo'n briodol er mwyn lleihau costau.</p> <p>Mae trefniadau ceidwad yn cael eu hadolygu a'u hail-dendro fel y bo'n briodol.</p>						
Tud. 110	2.4	Cwmp rheolwr cronfa neu esgeulustod, twyll neu ddiffyg bwriadol a gyflawnwyd gan reolwr cronfa gan arwain at golled ariannol.	4	3	12	<p>Cyflawnir diwydrwydd dyladwy pryd bynnag y penodir rheolwr neu cronfa newydd, ac mae'r sefyllfa yn cael ei adolygu yn gyson drwy monitro chwarterol gan PPC, Panel Buddsoddi a ymgynghorwyr.</p> <p>Mae gofynion cyfreithiol ar gyfer rheolwyr y gronfa yn cael eu nodi yn eu cytundebau rheoli, a disgwylir iddynt cydymffurfio'n llawn â'r Awdurdod Ymddygiad Ariannol (FCA), y Rheoleiddiwr Pensiynau (TPR) a gofynion rheoleiddio eraill.</p> <p>Mae'r Gronfa yn defnyddio gwasanaeth ceidwad byd-eang i sicrhau bod buddsoddi asedau yn cael eu gwahanu o'r ddalfa o asedau.</p> <p>Gall ceidwad y Gronfa ymdrin i ddarparu gwasanaeth pontio os yw rheolwr yn y gronfa yn cael ei ddirwyn i ben.</p>	2	3	6	Rheolwr Buddsoddi	Mae sefyllfa Link Fund Solutions (Gweithredwr PPC) wedi bod yn ansicr oherwydd eu rôl rheolaethol gyda methiant cronfa ecwiti Woodford, ond mae'r Gronfa a PPC yn monitro'r sefyllfa yn barhaus ac yn trafod y camau priodol fel bo'r angen gyda'r partneriaid eraill.
	2.5	<p>Risg y Farchnad - Cwmp yn y farchnad yn arwain at fethiant i leihau'r diffyg, sy'n golygu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colled ariannol. • Cynnydd mewn costau cyfraniad y cyflogwr. 	5	4	15	<p>Mae asedau'r Gronfa yn cael ei fuddsoddi ar draws ystod eang o ddosbarthiadau ased i liniaru effaith perfformiad gwael mewn segment marchnad unigol.</p> <p>Yn sgil Prisiad 2022, defnyddir categorïau ychwanegol o asedau risg is.</p>	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi	

					<p>Mae trefniadau perfformiad buddsoddi a monitro yn bodoli sy'n darparu swyddogion buddsoddi gyda'r hyblygrwydd i ail-gydbwysu'r portffolio mewn modd amserol petai'r angen yn codi.</p> <p>Mae natur hir dymor yr ymrwymadau'n lliniaru'r risg yn sylweddol.</p>						
2.6	Risg hylifedd - dim digon o arian i gwrdd â ymrwymadau wrth iddynt ddod yn ddyledus	4	3	12	<p>Mae'r rheolwyr yn paratoi rhagolygon llif arian i ddeall a rheoli amseriad llif arian y Gronfa.</p> <p>Mae adroddiad Modelu Llif Arian 2023 wedi adnabod y bydd y Gronfa gyda llif arian positif tan o leiaf 2029.</p>	3	1	3	Rheolwr Buddsoddi		
2.7	Risg cyfradd llog - Yn deillio o'r risg y bydd gwerth teg neu lif arian parod offeryn ariannol yn y dyfodol yn amrywio oherwydd newidiadau yng nghyfraddau llog y farchnad	4	3	12	Mae risg cyfradd llog y Gronfa yn cael ei fonitro fel mater o drefn yn unol â strategaeth rheoli risg y Gronfa, gan gynnwys monitro'r amlygiad i gyfraddau llog ac asesu cyfraddau llog gwirioneddol yn erbyn y meincnodau perthnasol.	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi		
2.8	Risg arian cyfred - bydd gwerth teg llif arian parod offeryn ariannol yn y dyfodol yn amrywio oherwydd newidiadau mewn cyfraddau cyfnewid tramor.	4	3	12	<p>Sefydlu ac adolygu dyraniad asedau strategol (o fewn rhanbarthau byd-eang).</p> <p>Mae trefniant rhagfantoli wedi ei gymeradwyo gan y Pwyllgor Pensiynau yn 2022 a fydd yn rheoli risg.</p>	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi		
2.9	Mae'r Gronfa yn methu ystyried newid hinsawdd a ffactorau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) eraill:	5	3	15	<p>Mae gan y Gronfa bolisi Buddsoddi Cyfrifol yn weithredol a targed sero net o 2050 wedi ei osod.</p> <p>Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022 (gwyneddpensionfund.wales)</p> <p>Fel rhan o Bartneriaeth Pensiwn Cymru mae nifer o gamau gweithredol yn digwydd yn cynnwys: grŵp gweithredol buddsoddi</p>	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi	<p>Buddsoddi yng nghronfa Ecwiti Cynaliadwy PPC</p> <p>Cynhyrchu adroddiad TFCD</p>	2023

					<p>cyfrifol, darparwr ymgysylltu a pleidleisio, PPC yn lofnodwr Cod Stiwardiaeth DU.</p> <p>Bydd y Panel Buddsoddi hefyd yn ymgysylltu a herio rheolwyr yn gyson ar sut maent yn ystyried y risg o newid yn yr hinsawdd a ffactorau ESG.</p> <p>Mae gan y Gronfa nod i fuddsoddi mewn buddsoddiadau sydd yn gwneud gwahaniaeth yn lleol ac yn y byd ehangach.</p>					
2.10	Tâl a phrisiau chwyddiant yn sylweddol fwy na'r disgwyl sy'n arwain at gynnydd mewn ymrwymadau sy'n fwy na'r amcangyfrif yn y prisiad.	3	3	9	<p>Mae ffocws y broses prisiant actiwariaid ar enillion gwirioneddol asedau, net o brisiau a thâl yn cynyddu.</p> <p>Mae ehangder buddsoddiadau'r Gronfa yn helpu i liniaru'r risg hwn.</p>	2	3	6	Rheolwr Buddsoddi	
2.11	Cynnydd yn nifer o ymddeoliadau cynnar oherwydd toriadau gwasanaeth cyhoeddus a / neu iechyd gwael sy'n arwain at ymrwymadau pensiwn yn cynyddu.	3	4	12	<p>Mae'r Gronfa wedi dygymod gydag effaith nifer o flynyddoedd o lymder ac mae trefniadau mewn lle i ddelio gyda'r toriadau costau byw.</p> <p>Mae cyflogwyr yn talu cost cyfalaf ychwanegol ar gyfer ymddeoliadau cynnar sydd ddim yn ymwneud ac ymddeoliadau salwch yn dilyn pob penderfyniad unigol.</p> <p>Mae ymddeoliadau salwch y Cyflogwyr yn cael ei fonitro, ac mae'n ofynnol i gyflogwyr bach i gymryd yr yswiriant ymddeoliad salwch a ddarperir gan y Gronfa.</p>	2	3	6	Rheolwr Buddsoddi	
2.12	<p>Mae'r disgwyliad oes gyfartalog o bensiynwyr yn fwy nag a dybiwyd yn dybiaethau actiwariaid.</p> <p>Mae cynnydd mewn ymrwymadau yn fwy na'r amcangyfrif prisiant blaenorol.</p>	3	3	9	<p>Mae rhagdybiaethau disgwyliad oes yn cael eu hadolygu ym mhob prisiant. Mae'r disgwyliad oes wedi ei lefelu allan yn data Prisiad 2022.</p> <p>Mae'r Gronfa yn defnyddio tybiaethau pwrpasol ar sail y disgwyliad oes ar draws ardal Cronfa Bensiwn Gwynedd.</p>	3	2	6	Rheolwr Buddsoddi	

					Mae tybiaethau marwolaeth yn cynnwys rhywfaint o lwfans ar gyfer cynnydd mewn disgwyliad oes yn y dyfodol.						
2.13	<p>Nid yw cyfraniadau cyflogwyr y cynllun i'r Gronfa yn cael eu derbyn neu eu prosesu neu eu cofnodi yn gyflawn ac yn gywir.</p> <p>Gellir achosi sefyllfa llif arian negyddol, oedi mewn cynhyrchu adroddiadau IAS19/ FRS102 a cau'r cyfrifon.</p>	4	3	12	<p>Ceir amserlen statudol ar gyfer derbyn cyfraniadau.</p> <p>Mae'r tîm yn cyfathrebu'n rheolaidd â chyflogwyr y cynllun i sicrhau bod cyfraniadau yn cael eu gwneud mewn modd amserol ac yn cael eu cofnodi'n gywir.</p> <p>Mae manylion unrhyw gyfraniadau sydd heb eu talu neu eu talu yn hwyr yn cael eu cofnodi ac mae camau priodol yn cael eu cymryd er mwyn adennill taliadau.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddi		
4 Tud. 113	<p>Mae cyflogwr yn peidio â bodoli heb gyllid digonol ar gael i ddatrys unrhyw ddyledion, neu'n gwrthod talu gwerth rhoi'r gorau.</p> <p>Cyflogwyr sy'n gadael yn peidio cwrdd â'i ymrwymadau sy'n arwain at gynnydd mewn costau ar draws y cyflogwyr sy'n weddill y Cynllun.</p> <p>Dynodwyd cyflogwyr heb unrhyw Gytundebau Derbyn, ac mae cyfraddau cyfrannu yn adlewyrchu hyn.</p>	3	3	9	<p>Mae'r risg yn cael ei leddfu gan:</p> <p>Gwirio cyflogwyr arfaethedig cyn derbyn fel cyflogwr a sicrhau eu bod yn deall eu ymrwymadau.</p> <p>Mae ceisiadau am fynediad i'r Gronfa yn cael eu hystyried yn ofalus ac mae bond neu warant yn cael ei roi mewn lle os oes angen.</p> <p>Bydd ymrwymadau rhagorol yn cael eu hasesu ac adennill oddi wrth unrhyw gyrff olynol neu ledaenu ymhlith cyflogwyr sy'n weddill.</p> <p>Mae'r prisiant actiwariaid yn ceisio sicrhau cydbwysedd rhwng cyfnod adennill gyda risg o dynnu'n ôl.</p>	2	3	6	<p>Pennaeth Cyllid</p> <p>Rheolwr Pensiynau</p>		

					Os oes angen, bydd camau cyfreithiol priodol yn cael eu cymryd.						
2.15	<p>Busai nifer sylweddol o aelodau'r CPLIL yn trosglwyddo eu potiau pensiwn i ddarparwyr Pensiynau eraill er mwyn cael cyfalaf o dan ddeddfwriaeth "Rhyddid a Dewis" y Llywodraeth yn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llif arian sylweddol o'r Gronfa. • Gostyngiad mewn asedau sy'n fwy na gostyngiad yn ymrwymadau'r Gronfa. 	4	3	12	<p>Mae'r risg yn cael ei leddfu gan: Cyfathrebu effeithiol o'r manteision o aros yn y CPLIL.</p> <p>Dylid cyfrifiadau actiwariaid sicrhau nid yw gwerth trosglwyddo yn fwy na'r lleihad yn atebolrwydd.</p> <p>Gofyniad i ofyn am Gyngor ariannol os yw'r trosglwyddiad yn fwy na £ 30,000.</p>	1	1	1	<p>Rheolwr Pensiynau</p> <p>Rheolwr Buddsoddi</p>	ARCHIFO- Tebygolrwydd o hyn yn ddigwydd yn isel iawn erbyn hyn	
3. Rôl Ceidwad											
Tud. 114	<p>Methiant ceidwad yn arwain at golledion sy'n golygu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methiant i leihau'r diffyg. • Colled ariannol. 	5	3	15	<p>Penodwyd Ceidwad hynod ddibynadwy gydag achrediad uchel.</p> <p>Mae asedau'r Gronfa yn cael eu diogelu mewn achos o ansolfedd y ceidwad.</p> <p>Mae'n rhaid i'r ceidwad gadw at reoliadau ariannol FCA a TPR.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddi		
4. Pwll Buddsoddi Cymru											
4.1	Nid oes gan Gronfa Bensiwn Gwynedd adnoddau digonol ar gael i gydweithio gydag a darparu'r wybodaeth angenrheidiol i'r bartneriaeth.	4	3	12	Mae lefelau staffio yn cael ei monitro i sicrhau bod gofynion y bartneriaeth yn cael ei gwrdd.	1	1	1	Pennaeth Cyllid	ARCHIFO - Mae'r Bartneriaeth wedi ei sefydlu bellach ac mae staff y Gronfa yn gallu cwrdd a gofynion y Bartneriaeth yn amserol.	
5. Cyfathrebu											
5.1	<p>Cyfathrebu ac ymgysylltu annigonol a Rhandaliadau'r Gronfa Bensiwn.</p> <p>Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau effeithiol a / neu ddarparu'r gwasanaeth.</p>	3	3	9	<p>Mae Polisi Cyfathrebu yn ei le.</p> <p>Mae gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd yn gynhwysfawr ac yn cael ei gadw'n gyfredol.</p> <p>Mae perfformiad y Gronfa yn cael ei</p>	3	2	6	Rheolwr Pensiynau	<p>Mae angen adolygu gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd</p> <p>Bydd y system Hunanwasanaeth</p>	<p>2023</p> <p>2023/24</p>

Tud. 115	Risg i enw da'r Gronfa.			<p>hadrodd i'r Pwyllgor Buddsoddi a Phensiwn y Gronfa yn rheolaidd.</p> <p>Cynhelir cyfarfodydd o bryd i'w gilydd gyda chyflogwyr y Gronfa.</p> <p>Mae Datganiadau Buddion Blynyddol a chylchlythyrau yn cael eu hanfon yn flynyddol i aelodau actif a gohiriedig y Gronfa.</p> <p>Mae'r rhestr gyswllt ar gyfer cyflogwyr yn cael ei diweddarau'n rheolaidd.</p> <p>Mae Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol yn cael ei gynnal ar gyfer cyflogwyr ac Undebau Llafur.</p> <p>Mae'r adroddiad blynyddol a'r cyfrifon yn cael eu cyhoeddi ar wefan Gronfa Bensiwn Gwynedd.</p> <p>Mae gwefan Hunanwasanaeth Aelodau 'Fy Mhensiwn Ar-lein' ar gael i aelodau i gyfrifo buddion eu hunain.</p>				Aelodau 'Fy Mhensiwn Ar-lein' yn cael ei uwchraddio yn 2023/24 i wella'r ymgysylltiad gyda aelodau		
	6. Gwarchod data									
6.1	<p>Efallai na fydd y systemau a data'r Gronfa Bensiwn yn ddiogel ac yn cael ei gynnal yn briodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colli data sensitif. • Risg o golli enw da. <p>Colled ariannol sy'n deillio o gamau cyfreithiol.</p>	3	2	6	<p>Mae'n ofyniad gorfodol i bob gweithiwr i ymgymryd â hyfforddiant Diogelu Data a glynu at bolisi diogelu data Gwynedd.</p> <p>Mae data cyfraniadau a chyflogau aelodau yn cael eu hanfon drwy'r porth diogel i-Connect yn syth i gofnodion yr aelodau.</p> <p>Ble mae'n bosib, defnyddir system e-bost Egress (system e-bost diogel) i anfon e-</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau	

					<p>byst i gyflogwyr nad ydynt wedi'u rhestru ar restr y Sefydliad E-bost Diogel.</p> <p>Mae system cadw dogfennau yn ddiogel hefyd yn cael ei gweithredu gan ein actiwari ac ymgynghorwyr.</p>						
7. Gweinyddiaeth Pensiynau											
7.1	<p>Buddion pensiwn ddim yn cael eu talu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Risg o golled ariannol sy'n deillio o hawliadau iawndal. Difrod i enw da. 	4	2	8	<p>Mae'r system gyflogres wedi cael ei sefydlu i dalu pensiynwyr yn fisol.</p> <p>Mae cynllun adfer trychineb ar waith gyda Heywood a fydd yn adfer data o fewn 7 diwrnod mewn achos o fethiant systemau.</p>	4	1	4	Rheolwr Pensiynau		
7.2	<p>Methiant yn ddata'r aelod yn y cynllun a phrosesau cyfrifo buddion yn arwain at dwyll, llygredigaeth neu wall.</p> <ul style="list-style-type: none"> Taliadau heb awdurdod o dan Ddeddf Cyllid 2004. Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	3	2	6	<p>Dim ond gan ffynonellau awdurdodedig y derbynnir gwybodaeth a chyfarwyddiadau.</p> <p>Mae'n ofynnol i gyflogwyr adolygu a chadarnhau cofnodion aelodaeth yn flynyddol.</p> <p>Mae cyfrifiadau buddion cael eu gwirio gan uwch gydweithwyr.</p> <p>Mae'r holl drafodion yn cydymffurfio â rheoliadau ariannol Cyngor Gwynedd ac maent yn destun awdurdodiad annibynnol.</p> <p>Aelodau sy'n agosau at 75 yn cael eu nodi ar wahân yn fisol.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
7.3	<p>Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth a methiant i weithredu deddfwriaeth a rheoliadau newydd, gan arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taliadau anghywir yn cael eu gwneud. Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	3	3	9	<p>Hyfforddiant CLIL (LGA)/ Allanol.</p> <p>Dull gwaith prosiect i weithredu'r newidiadau i'r ddeddfwriaeth.</p> <p>Hyfforddiant mewnol ar gyfer yr holl staff. Adnoddau ychwanegol mewn lle i weithredu rhwymedi McCloud.</p>	2	2	4	Rheolwr Pensiynau		

7.4	<p>Buddion pensiwn yn parhau i gael ei dalu i bensiynwyr sydd wedi marw, gan arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	2	4	8	<p>Cysylltir â bob pensiynwr yn flynyddol.</p> <p>Mae pensiynwyr yn cael eu hymgorffori yn y Fenter Twyll Cenedlaethol.</p> <p>Mae gwiriadau pellach yn cael eu cynnal gydag asiantaethau cyfeirio credyd fel sy'n briodol.</p> <p>Mae sgrinio marwolaethau misol yn cael ei wneud ac mae unrhyw ganlyniadau cadarnhaol yn cael eu stopio ar unwaith.</p> <p>Mae'r gwasanaeth Dywedwch Wrthym Unwaith yn weithredol.</p>	2	3	6	Rheolwr Pensiynau		
7.5	<p>Methiant yn y system.</p> <ul style="list-style-type: none"> Colli data sensitif. Niwed i enw da. <p>Colled ariannol sy'n deillio o gamau cyfreithiol.</p>	5	2	10	<p>Mae copi wrth gefn yn cael ei wneud o'r system yn ddyddiol.</p> <p>Mae cynllun adfer trychineb mewn lle ac yn cael ei brofi bob blwyddyn (Yn unol â pholisi Cyngor Gwynedd).</p>	5	1	5	Rheolwr Pensiynau		
7.6	<p>Methiant Hunan Wasanaeth Aelodau</p> <ul style="list-style-type: none"> Risg enw da. 	4	2	8	<p>Yn cael ei gynnal gan y darparwr meddalwedd Heywood.</p>	4	1	4	Rheolwr Pensiynau		
7.7	<p>Ymosodiad Seiber</p> <ul style="list-style-type: none"> Colli data sensitif. Systemau wedi'u difrodi neu eu dinistrio. Niwed i enw da. <p>Colled ariannol yn deillio o gamau cyfreithiol.</p>	5	3	15	<p>Polisiau priodol a wal dân effeithiol,</p> <p>Mae'r meddalwedd yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd gyda'r nodweddion diogelwch diweddaraf</p> <p>Mae copi wrth gefn yn cael ei wneud o'r system yn ddyddiol.</p> <p>Mae angen sawl cyfrinair i gael mynediad i'r system</p>	5	2	10	Rheolwr Pensiynau		

Tud. 118	7.8	Cyflogwyr ddim yn cyflawni eu cyfrifoldebau e.e. ddim yn darparu data cywir ar gyfer y gweithwyr neu ddim yn darparu'r wybodaeth mewn modd amserol. <ul style="list-style-type: none"> Buddion anghywir yn cael eu cyfrifo <p>Oedi tra ein bod yn gofyn am y wybodaeth sydd ar goll.</p>	3	2	6	<p>Mae'r Strategaeth Gweinyddu yn nodi cyfrifoldebau ac amserlenni'r dyllir y cyflogwyr ddilyn.</p> <p>System i-Connect mewn lle i gasglu'r data yn fisol.</p> <p>Cysylltir â'r cyflogwyr am wybodaeth os yw'r adran Bensiynau yn amau bod gwybodaeth ar goll neu yn cynnwys gwallau.</p> <p>Darperir cyngor a gwybodaeth i'r cyflogwyr.</p> <p>Gwiriadau blynyddol o ddata i dynnu sylw at unrhyw fylchau.</p> <p>Cyfarfodydd ar gyfer y cyflogwyr yn cael eu cynnal o bryd i'w gilydd.</p> <p>Canllawiau ar gael ar y wefan.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
	7.9	Methiant i gydymffurfio a rheoliadau datgelu e.e. y gofyniad i gyhoeddi gwybodaeth o fewn amserlen benodol ar ôl derbyn cais / digwyddiad. <ul style="list-style-type: none"> Cwynion / Dirwyon 	3	2	6	System rheoli llif gwaith cadarn mewn grym.	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
	7.10	Methiant i gyhoeddi Datganiadau Buddion Blynyddol i aelodau actif a gohiriedig erbyn 31 Awst: <ul style="list-style-type: none"> Risg i enw da a chwynion. Dirwyon. 	2	4	8	<p>Ymagwedd rheoli prosiect</p> <ul style="list-style-type: none"> Mae cyswllt rheolaidd gyda chyflogwyr i gael data. <p>Cyflwynir datganiadau ar-lein ar y wefan hunanwasanaeth.</p> <p>Rhyngwyneb misol i leihau llwyth gwaith ar ddiwedd y flwyddyn gyda'r prif gyflogwyr (i-Connect)</p>	2	1	2	Rheolwr Pensiynau		

8. Prosesau Mewnol												
Tud. 1196	8.1	Mae natur arbenigol y gwaith yn golygu nifer fach o swyddogion sydd gyda'r wybodaeth perthnasol ac mae effaith o ymadawiad staff allweddol yn arwyddocaol. Gallai'r risg o golli staff allweddol arwain at fethiant mewn prosesau mewnol a darparu gwasanaethau, gan achosi colled ariannol ac a bosib niwed i enw da.	4	3	12	Mae swyddogion allweddol yn cyfleu gwybodaeth arbenigol i gydweithwyr ar sail swyddogaeth neu bwnc trwy fentora. Mae anghenion hyfforddi wedi'u eu nodi mewn swydd disgrifiad a'i adolygu bob blwyddyn gydag aelodau'r tîm trwy'r broses arfarnu. Cymwysterau perthnasol penodol ar gyfer staff gweinyddol a buddsoddi. Mae canllawiau mewnol 'Sut i..' yn cael eu datblygu ar yr holl brosesau mewnol. Ymgynghorwyr allanol a chynghorydd annibynnol ar gael ar gyfer cymorth tymor byr.	4	2	8	Rheolwr Pensiynau a Rheolwr Buddsoddi		
	Ffactorau Allanol na ellir eu Rheoli											
	9.1	Gweithrediadau arferol wedi eu tarfu gan ffactorau allanol na ellir eu rheoli Bygythiadau cyflenwi gwasanaeth oherwydd tân, bom, tywydd eithafol, namau trydanol, salwch, epidemig, pandemig ac ati. Cefnogaeth dyddiol annigonol, adfer ar ôl trychineb, a gorchudd TG i gefnogi systemau.	5	5	25	Gweithio o gartref yn digwydd gyda nifer o'r staff yn gweithio'n hybrid erbyn hyn. Cynllun Adfer ar ôl Trychineb ar gyfer system bensiynau. Parhad Busnes / Trychineb. Cynllun Adferiad i'r Awdurdod gyda waliau tân TG.	3	3	9	Rheolwr Pensiynau	Datblygu dulliau newydd o weithio	

Colli gallu dros dro i ddarparu gwasanaeth i randdeiliaid										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

10. RISGIAU NEWYDD

Pwlio Buddsoddiadau											
10.1	Gall trefniadau pwlio arwain at <ul style="list-style-type: none"> cynnydd mewn costau perfformiad is gwrthdaro o fewn y pwl diffyg alinio i strategaeth buddsoddi Cronfa Gwynedd 	4	3	12	<p>Mae swyddogion y Gronfa yn cwrdd yn rheolaidd gyda'r Bartneriaeth er mwyn trafod materion a opsiynau buddsoddi.</p> <p>Mae gan y Gronfa gynrychiolaeth ar pob is-grwp a grwpiau gweithredol y Bartneriaeth.</p> <p>Mae Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau Gwynedd yn aelod o Gyd- bwyllgor Llywodraethu y Bartneriaeth.</p> <p>Mae gan y Bartneriaeth bolisiau a trefn llywodraethu cadarn a tryloyw.</p> <p>Mae cynnydd y Bartneriaeth a perfformiad y cronfeydd mae Cronfa Gwynedd wedi buddsoddi ynddynt yn cael ei adrodd yn rheolaidd i'r Panel Buddsoddi a Bwrdd Pensiwn.</p>	4	2	8	<p>Rheolwr Buddsoddi</p> <p>Pennaeth Cyllid</p> <p>Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau</p>		

Tud. 120

Cyfrifon Terfynol ac Adroddiad Blynyddol											
10.2	Nid yw Cyfrifon Terfynol y Gronfa Bensiwn ac Adroddiad Blynyddol yn cael ei cynhyrchu yn unol a gofynion statudol, safonau cyfrifo neu amserlen archwilio.	4	3	12	<p>Mae swyddogion y Gronfa yn Gyfrifwyr Cymwysedig ac yn mynychu cyrsiau hyfforddiant CIPFA rheolaidd.</p>	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi		

	<ul style="list-style-type: none"> Risg i enw da'r Gronfa Bensiwn 				<p>Mae amserlen yn cael ei osod er mwyn sicrhau bod dyddiadau allweddol yn cael ei cyrraedd wrth baratoi y cyfrifon.</p> <p>Cyfathrebu clir a cyson gyda Archwilio Cymru er mwyn gallu cyhoeddi y cyfrifon terfynol wedi'i archwilio cyn y dyddiad statudol o 1af o Rhagfyr.</p> <p>Mae gan y Gronfa systemau gadarn (efinancials, iConnect, Altair) sydd yn cofnodi trafodion y Gronfa yn gywir.</p> <p>Mae gan y Gronfa fynediad i ddatganiadau gan ein Rheolwyr Buddsoddi i gadarnhau trafodion a gwerth asedau'r Gronfa.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Esblygu a cyfleoedd newydd

Fud. 121	10.3	Methu ag esblygu a chwilio am gyfleoedd newydd.	4	3	12	<p>Mae swyddogion yn cael y wybodaeth ddiweddaraf drwy fynychu cyfarfodydd PPC a chynadleddau CPLIL.</p> <p>Mae'r ymgynghorwyr yn diweddarau'r Panel Buddsoddi a swyddogion am unrhyw gyfleoedd.</p>	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi		
----------	------	---	---	---	----	--	---	---	---	-------------------	--	--

Adnoddau

	10.4	Dim digon o adnoddau i ddelio â phwysau newydd a newidiadau megis McCloud, Dashboards ac ati.	4	3	12	<p>Mae adnoddau'r Gronfa yn cael ei adolygu'n flynyddol fel bo'r angen gan yn Pwyllgor.</p> <p>Pecyn recriwtio yn cynnig hyblygrwydd.</p>	4	2	8	Rheolwr Pensiynau		
--	------	---	---	---	----	---	---	---	---	-------------------	--	--

Eitem 8

Cyfarfod:	Pwyllgor Pensiynau
Dyddiad:	27/03/2023
Teitl:	Adroddiad Prisiad y Gronfa Bensiwn
Awdur:	Dafydd L Edwards – Cyfarwyddwr y Gronfa Bensiwn
Argymhelliad:	Er Gwybodaeth yn unig

1. Cyflwyniad

Er mwyn cyflawni Rheoliad 62 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 fe wnaethom gomisiynu Hymans Robertson i gynnal prisiad o Gronfa Bensiwn Gwynedd ar 31 Mawrth 2022. Mae'r gwaith hwn bellach wedi ei gwblhau ac mae copi drafft o'r Adroddiad Prisiad i'w weld yn yr **Atodiad**.

Bydd y cyfraddau newydd yn dod i rym o 1 Ebrill 2023, gyda mwyafrif y cyflogwyr yn gweld gostyngiad yn eu cyfraddau cyfraniadau.

2. Pwrpas y Prisiad

Mae'r prisiad actiwaraid bob tair blynedd yn rhan allweddol o fframwaith rheoli risg y Gronfa. Ei phrif bwrpas yw sicrhau bod y Gronfa yn parhau i fod â chynllun cyfrannu a strategaeth fuddsoddi a fydd yn cyflawni'r amcanion a nodir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido.

3. Pennu cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr

Mae angen gosod cyfraniadau'r cyflogwr ar lefel sy'n sicrhau bod gan y Gronfa debygolrwydd rhesymol o gael digon o arian i dalu buddion aelodau. Mae amcangyfrif faint o fuddion sydd angen ei dalu yn gymhleth, oherwydd efallai mai dim ond ymhen 50 mlynedd y bydd buddion a enillir heddiw yn dechrau cael eu talu.

Dros y cyfnod hwnnw, mae ansicrwydd sylweddol ynghylch ffactorau sy'n effeithio ar gost buddion, e.e. chwyddiant, enillion ar fuddsoddiadau. Caniateir ar gyfer yr ansicrwydd hwn trwy ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar risg o osod cyfraddau cyfraniadau cyflogwyr. Mae'r dull hwn wedi'i seilio ar dri phenderfyniad ariannu allweddol a osodwyd gan y Gronfa a modelu atebolrwydd asedau:

- **Beth yw'r targed ariannu ar gyfer pob cyflogwr?** A fydd y cyflogwr yn aros yn y Gronfa am y tymor hir neu'n ymadael ar ryw adeg
- **Beth yw'r gorwel amser cyllido?** Am ba hyd y bydd y cyflogwr yn cymryd rhan yn y Gronfa

- **Beth yw'r tebygolrwydd gofynnol?** Faint o risg ariannu y gall cyfamod y cyflogwr ei chynnal

Defnyddir modelu atebolrwydd asedau i ragamcanu asedau a thaliadau buddion pob cyflogwr i'r dyfodol gan ddefnyddio 5,000 o wahanol senarios economaidd.

4. Cyfraddau Cyfraniad y Cyflogwr

Mae gan bob cyflogwr cyfradd gyfrannu sy'n briodol i'w hamgylchiadau, ac mae'r rhain i'w gweld yn y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau, sydd i'w gweld yng nghefn yr Adroddiad Prisiad.

Yn fras:

- Mae cyfraddau cynradd wedi cynyddu ers y prisiad diwethaf, oherwydd bod disgwyliadau chwyddiant yn codi.
- Mae cyfraddau eilaidd wedi gostwng, oherwydd perfformiad buddsoddi cryf ers y prisiad blaenorol.

Fodd bynnag, bydd pob cyflogwr yn wahanol, a bydd y gyfradd gyfrannu yn adlewyrchu aelodaeth a phrofiadau pob cyflogwr. Gellir gweld y gyfradd gyfrannu ar gyfer pob cyflogwr yn y Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau.

Derbyniodd pob cyflogwr unigol gopi drafft o'u canlyniadau ym mis Hydref 2022 ac fe'u gwahoddwyd i Fforwm Cyflogwyr yn Siambr Hywel Dda ar 26 Hydref 2022 i gael cyflwyniad ar y broses prisiad ac i drafod unrhyw bryderon.

Mae Tabl 1 yn dangos cyfraddau cyfunol y cyflogwr unigol a osodwyd yn y prisiad hwn a'r prisiad diwethaf (31 Mawrth 2019).

	Y prisiad hwn 31 Mawrth 2022		Prisiad diwethaf 31 Mawrth 2019	
Cyfradd cynradd:	21.8% o gyflog		20.1% o gyflog	
Cyfradd eilaidd:	2023/2024	£8,746,000	2020/2021	£358,000
	2024/2025	£9,021,000	2021/2022	£366,000
	2025/2026	£9,303,000	2022/2023	£375,000

Mae gweithwyr yn y cynllun pensiwn yn talu cyfraniad i'r Gronfa yn ychwanegol at y cyfraniadau hyn gan y cyflogwr. Pennir cyfraniadau gweithwyr yn genedlaethol, yn y Rheoliadau CPLIL. Cyfradd cyfraniadau cyfartalog y cyflogai ar 31 Mawrth 2022 yw 6.4% o'r cyflog (6.4% ar 31 Mawrth 2019).

5. Sefyllfa ariannu

Y lefel ariannu yw cymhareb asedau i rwymedigaethau. Mae gwerth marchnadol yr asedau ar y dyddiad prisiad yn hysbys. Mae gwerth rhwymedigaethau'r dyfodol a

lefel yr enillion ar fuddsoddiadau yn y dyfodol yn ansicr, ac felly'n cael eu hamcangyfrif gan actiwari.

Mae'r rhwymedigaethau a'r lefel ariannu wedi'u cyfrifo ar draws ystod o adenillion buddsoddi gwahanol (y gyfradd ddisgownt).

Ar 31 Mawrth 2022, mae sefyllfa ariannu gwasanaeth y gorffennol wedi gwella ers y prisiad diwethaf ar 31 Mawrth 2019. Mae Tabl 2 yn dangos y sefyllfa ariannu sengl yr adroddwyd amdani ar y prisiad presennol a blaenorol, wedi'i ddadansoddi yn ôl statws aelod a gwerth marchnad yr asedau ar y dyddiad prisiad.

Dyddiad Prisiad	31 Mawrth 2022	31 Mawrth 2019
Rhwymedigaethau Gwasanaeth y Gorffennol	(£m)	(£m)
Gweithwyr	1,042	855
Pensiynau Gohiriedig	392	321
Pensiynwyr	874	750
Cyfanswm y Rhwymedigaethau	2,308	1,925
Asedau	2,776	2,081
Gwarged / (diffyg)	468	156
Lefel Ariannu	120%	108%

Mae'r adenillion buddsoddiad gofynnol i'w hariannu 100% bellach yn 3.2% y flwyddyn (3.5% y flwyddyn yn 2019). Mae'r tebygolrwydd y bydd strategaeth fuddsoddi'r Gronfa yn cyflawni'r enillion gofynnol yn 84% (78% yn 2019).

6. Newidiadau rhwng y Prisiad diwethaf

Y digwyddiad allanol mwyaf arwyddocaol i ddigwydd ers y prisiad diwethaf yw pandemig Covid-19. Dengys y dadansoddiad o brofiad fod swm y pensiwn a ddaeth i ben yn cyd-fynd yn fras â disgwyliadau. Yn gyffredinol, ychydig iawn o effaith a gafodd profiad marwolaethau ar y sefyllfa ariannu. Mae codiadau cyflog wedi bod yn uwch na'r hyn a dybiwyd dros y cyfnod ac, er bod hyn wedi cynyddu'r gwerth a roddwyd ar y rhwymedigaethau, effaith fach yn unig a gafodd ar y sefyllfa ariannu.

Y ffactor mwyaf arwyddocaol i effeithio ar y sefyllfa gyllido dros y cyfnod fu'r enillion ar fuddsoddiadau ar asedau'r Gronfa, sydd wedi bod yn llawer gwell na'r hyn a dybiwyd yn y prisiad blaenorol. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar y sefyllfa ariannu. Yn ei dro, mae hyn wedi helpu i leihau cyfraddau cyfraniadau eilaidd cyflogwyr.

Gwynedd Pension Fund

Tud. 125
DRAFT Report on the actuarial valuation at 31
March 2022

Richard Warden FFA

Malcolm Stanley FIA

09 March 2023

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

Hymans Robertson LLP is authorised and
regulated by the Financial Conduct Authority

Use the menu bar above to navigate to each section.

Contents

In this report:

	Page
Executive summary	3
Approach to valuation	4
Valuation results	8
Sensitivity & risk analysis	15
Final comments	19
Appendices	21
Rates & Adjustments certificate	32
Section 13 dashboard	38

Executive Summary

We have been commissioned by Cyngor Gwynedd (the Administering Authority) to carry out a valuation of the Gwynedd Pension Fund (the Fund) as at 31 March 2022. This fulfils Regulation 62 of the Local Government Pension Scheme Regulations 2013. This report is a summary of the valuation.

Contribution rates

The contribution rates for individual employers set at this valuation can be found in the [Rates & Adjustments certificate](#). Table 1 shows the combined individual employer rates set at this valuation and the last valuation (31 March 2019).

Table 1: Whole fund contribution rates compared with the previous valuation

	This valuation 31 March 2022		Last valuation 31 March 2019	
Primary Rate	21.8% of pay		20.1% of pay	
Secondary Rate	2023/2024	-£8,746,000	2020/2021	£358,000
	2024/2025	-£9,021,000	2021/2022	£366,000
	2025/2026	-£9,303,000	2022/2023	£375,000

- The Primary rate has increased mainly due to higher inflation expectations
- The Secondary rate has decreased due to strong investment performance since the last valuation

Funding position

At 31 March 2022, the past service funding position has improved from the last valuation at 31 March 2019. Table 2 shows the single reported funding position at the current and previous valuation.

Table 2: Single reported funding position at 31 March 2022 compared with 31 March 2019

Valuation Date	31 March 2022	31 March 2019
Past Service Liabilities	(£m)	(£m)
Employees	1,042	855
Deferred Pensioners	392	321
Pensioners	874	750
Total Liabilities	2,308	1,925
Assets	2,776	2,081
Surplus/(Deficit)	468	156
Funding Level	120%	108%

The required investment return to be 100% funded is now 3.2% pa (3.5% pa at 2019). The likelihood of the Fund's investment strategy achieving the required return is 84% (78% at 2019).

Approach to valuation

Valuation Purpose

The triennial actuarial valuation is an important part of the Fund's risk management framework. Its main purpose is to ensure the Fund continues to have a contribution plan and investment strategy that will achieve the objectives set out in the Funding Strategy Statement.

We have been commissioned by Cyngor Gwynedd (the Administering Authority) to carry out a valuation of the Gwynedd Pension Fund (the Fund) as at 31 March 2022. This fulfils Regulation 62 of the Local Government Pension Scheme Regulations 2013. This report marks the culmination of the valuation process and contains its two key outcomes:

- Tud. 129
- 1 Employer contribution rates for the period 1 April 2023 to 31 March 2026.
 - 2 The funding level of the Fund at 31 March 2022.

Further information on the valuation process, methodology and strategy is set out in the publicly available Funding Strategy Statement, Investment Strategy Statement and published papers and minutes of the Fund's Pensions Committee. Additional material is also contained in [Hymans Robertson's LGPS 2022 valuation toolkit¹](#).

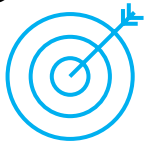
Setting employer contribution rates

Employer contributions need to be set at a level which ensures the Fund has a reasonable likelihood of having enough money to pay members' benefits. Identifying the amount of benefits that may be paid is complex as those earned today might only start being paid in 50 years' time. Over that time period, there is significant uncertainty over factors which affect the cost of benefits, eg inflation, investment returns. These uncertainties are allowed for by taking a risk-based approach to setting employer contribution rates. This approach is built around three key funding decisions set by the Fund and asset-liability modelling.

Key funding decisions

For each employer, the Fund determines the most appropriate choice for the following three funding decisions. Further detail is set out in the Funding Strategy Statement.

FUND: 130



What is the funding target for each employer?

Will the employer remain in the Fund for the long-term or exit at some point



What is the funding time horizon?

How long will the employer participate in the Fund



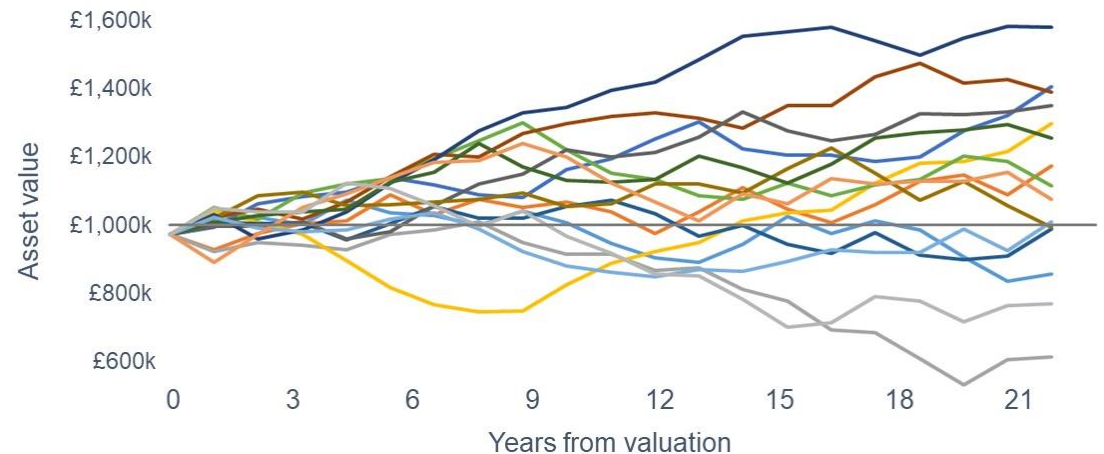
What is the required likelihood?

How much funding risk can the employer's covenant support

Modelling approach

Asset-liability modelling is used to project each employer's assets and benefit payments into the future using 5,000 different economic scenarios. The economic scenarios are generated using Hymans Robertson's Economic Scenario Service (ESS) (further information in [Appendix 2](#)).

Picture 1: sample progression of employer asset values under different economic scenarios



Measuring the funding level

The past service funding level is measured at the valuation. Whilst it is limited in providing insight into a funding plan, it is a useful high-level summary statistic. To measure the funding level, a market-related approach is taken to calculating both the assets and the liabilities (so they are consistent with each other).

- The market value of the Fund's assets at the valuation date has been used.
- The liabilities have been valued using assumptions based on market indicators at the valuation date (these assumptions are detailed in [Appendix 2](#)).

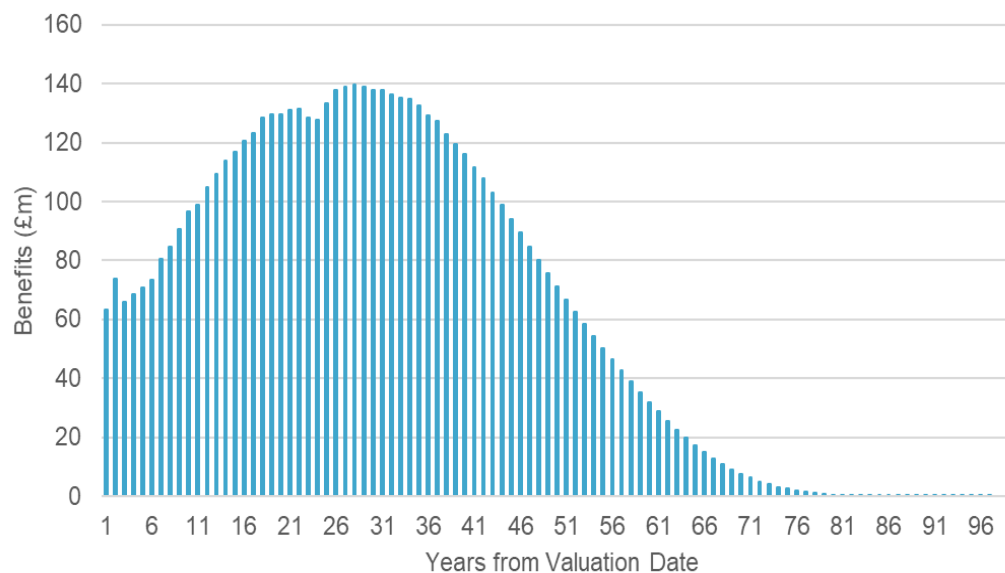
Further detail on the liabilities

The past service liabilities are the value of all future payments to members based on all benefits earned up to the valuation date, expressed in today's money.

Chart 1 shows the projected payments for all members in the Fund at the valuation date. The projections are based on the membership data provided for the valuation ([Appendix 1](#)), the assumptions ([Appendix 2](#)) and our understanding of the LGPS benefit structure as at 31 March 2022 (details at www.lgpsregs.org).

To express the future payments in today's money, the projections are discounted with an assumed future investment return on the Fund's assets (the discount rate).

Chart 1: projected benefit payments for all service earned up to 31 March 2022



Valuation results

Employer contribution rates

The primary objective of the Fund is to set employer contribution rates that will adequately cover the cost of benefits which will accrue in the future and any costs related to benefits already earned. A secondary objective is to ensure the rates are as stable as possible. The risk-based approach detailed earlier is used to meet both these objectives.

The employer contribution rate is made up of two components.

1. A primary rate: the level sufficient to cover all new benefits.
2. A secondary rate: the costs associated with sufficiently funding benefits accrued up to the valuation date.

Fund: 133

Each employer has a contribution rate which is appropriate to their circumstances and these can be found in the [Rates & Adjustments Certificate](#). Broadly speaking:

- Primary rates have increased since the last valuation due to rising inflation expectations.
- Secondary rates have decreased due to strong investment performance since the previous valuation.

However all employers will be different and the contribution rate will reflect the membership and experiences of each employer.

Table 3 shows the total of all employer contribution rates to be paid into the Fund over the period 1 April 2023 to 31 March 2026.

Table 3: Whole-fund contribution rate, compared with the previous valuation

	This valuation 31 March 2022		Last valuation 31 March 2019	
Primary Rate	21.8% of pay		20.1% of pay	
Secondary Rate	2023/2024	-£8,746,000	2020/2021	£358,000
	2024/2025	-£9,021,000	2021/2022	£366,000
	2025/2026	-£9,303,000	2022/2023	£375,000

The primary rate at 2022 includes an allowance of 0.6% of pensionable pay for the Fund's expenses.

Employees pay a contribution to the Fund in addition to these rates. These contributions are set by the LGPS Regulations. The average employee contribution rate at 31 March 2022 is 6.4% of pay (6.4% at 31 March 2019).

Funding level

The funding level is the ratio of assets to liabilities. The market value of the assets at the valuation date is known. The value of the liabilities is uncertain given that the level of future investment returns are unknown.

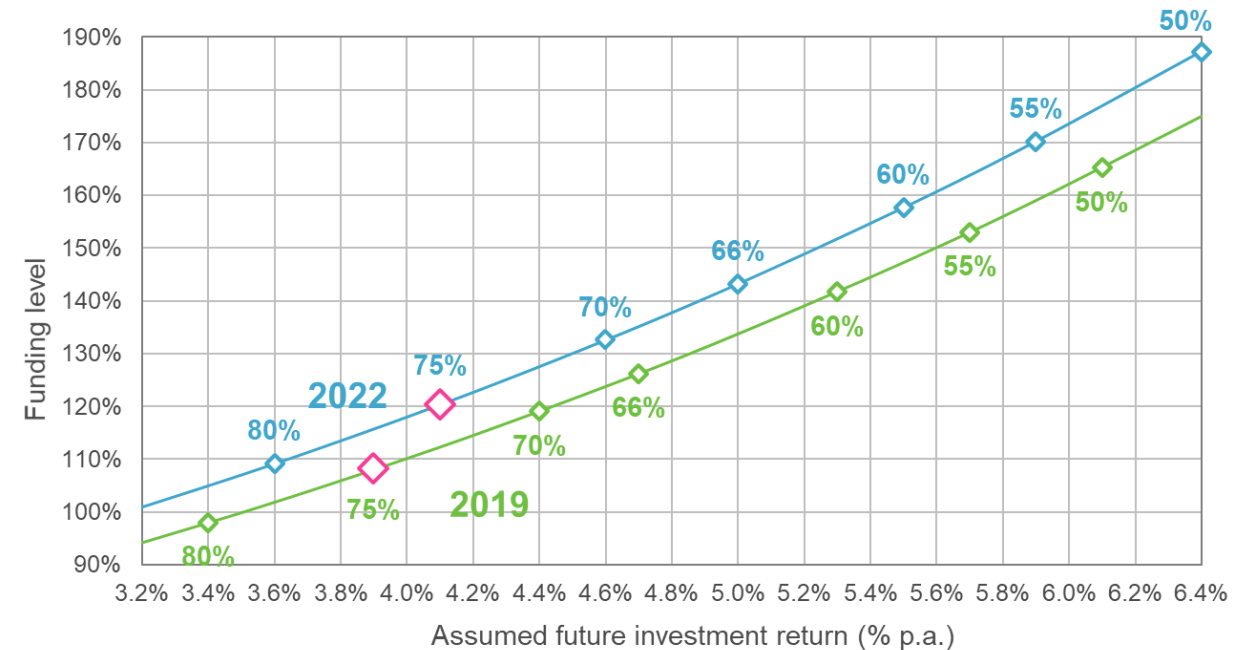
Therefore, the liabilities and funding level have been calculated across a range of different investment returns (the discount rate).

To help better understand funding risk, the likelihood of the Fund's investment strategy (detailed in [Appendix 1](#)) achieving certain levels of return has also been calculated.

Chart 2 shows how the funding level varies with future investment return assumptions at 31 March 2022 (blue line). The green line shows the same analysis at 31 March 2019.

- The funding position at 2022 is stronger than 2019.
- The funding level is 100% if future investment returns are c.3.2% pa. The likelihood of the Fund's assets yielding at least this return is around 84%.
- The comparator at 2019 was a return of 3.5% pa which had a likelihood of 78%.
- There is a 50% likelihood of an investment return of 6.4% pa. So the best-estimate funding level is 187% at 31 March 2022 (161% at 2019).

Chart 2: funding level across a range of future investment returns



Figures on each line show the likelihood of the Fund's assets exceeding that level of return over the next 20 years

Single funding level as at 31 March 2022

Whilst the chart on the previous page provides a better understanding of the past service funding position, there is still a requirement to report a single funding level at 31 March 2022.

To report a single funding level and funding surplus/deficit for the 2022 valuation, a discount rate of 4.1% pa has been used. There is a 75% likelihood associated with a future investment return of 4.1% pa.

Tud. 135

Table 4 details the past service liabilities, split by member status and the market value of assets at the valuation date. The results at the 2019 formal valuation are shown for comparison.

The funding level and surplus/deficit figures provide a high-level snapshot of the funding position of the Fund as at 31 March 2022, however there are limitations:

- The liabilities are calculated using a single set of assumptions about the future and so are very sensitive to the choice of assumptions.
- The market value of assets held by the Fund will change on a daily basis.

The future progression of the funding position is uncertain. If the financial and demographic assumptions made at this valuation actually occur, employers pay contributions in line with the R&A certificate and there are no other changes in the financial or demographic environment, we project that the funding level at the next valuation (31 March 2025) will be approximately 118%.

Table 4: single reported funding level

Valuation Date	31 March 2022	31 March 2019
Past Service Liabilities	(£m)	(£m)
Employees	1,042	855
Deferred Pensioners	392	321
Pensioners	874	750
Total Liabilities	2,308	1,925
Assets	2,776	2,081
Surplus/(Deficit)	468	156
Funding Level	120%	108%

Important: the reported funding level does not directly drive the contribution rates for employers. The contribution rates consider how assets and liabilities will evolve over time in different economic scenarios and also reflect each employer's funding profile and covenant.

Changes since the last valuation

Events between 2019 and 2022

The most significant external event to occur since the last valuation has been the Covid-19 pandemic. The experience analysis below shows that the amount of pension ceasing was broadly in line with expectations. Overall, mortality experience has had a minimal impact on the funding position. Salary increases have been higher than assumed over the period and, whilst this has increased the value placed on the liabilities, it has only had a small impact on the funding position.

The most significant factor to impact the funding position over the period has been investment returns on the Fund's assets, which have been much better than assumed at the previous valuation. This has had a positive impact on the funding position. In turn, this has helped reduce employers' secondary contribution rates.

Ttd.136

Financial

Table 5: analysis of financial experience between 2019 and 2022 valuations

	Expected	Actual	Difference	Impact on funding position
3 year period	12.2%	32.1%	19.9%	+£407m
Annual	3.9% pa	9.7% pa	5.8% pa	

Membership

Table 6: analysis of membership experience between 2019 and 2022 valuations

	Expected	Actual	Difference	Impact on funding position
Early leavers	5,055	5,873	818	+£2m
Ill-health retirements	81	66	-15	+£3m
Salary increases	3.4% pa	4.4% pa	1.0% pa	-£17m
Benefit increases	2.3% pa	1.8% pa	-0.6% pa	+£26m
Pension ceasing	£3.8m	£3.8m	£0.0m	+£0m

Changes since the last valuation

Future outlook

Expectations about the future, which inform the assumptions used to value the liabilities, have changed since the last valuation. The most significant changes are:

- Future inflation: this is expected to be on average higher than at 2019 due to current levels of high inflation.
- Investment returns: due to changes in the Fund's investment strategy and financial markets, future investment returns are now expected to be higher than at the last valuation.

Table 7: summary of change in future outlook

Factor	What does it affect?	What's changed?	Impact on liabilities
Future investment returns	The rate at which future benefit payments are discounted back, ie the discount rate assumption	Future investment returns slightly higher at 2022 than at 2019. The required return is now 4.1% pa vs. 3.9% pa at 2019.	Decrease of £92m
Inflation	The rate at which pensions in payment and deferment and CARE pots increase	Significant increase in short-term future inflation expectations.	Increase of £175m
Salary increases	The rate at which future salaries increase. This affects benefits that are still linked to final salary, ie accrued before 1 April 2014	No material change since last valuation, however no allowance has been made for a short-term expected pay restraint given competing factors like tighter budgetary conditions vs strong job market and pressure from National Living Wage increases.	Increase of £7m
Current life expectancy	How long we expect people to live for based on today's current observed mortality rates.	Slight reduction in life expectancy based on current observed data (not allowing for Covid-related excess deaths)	Decrease of £9m
Future improvements in life expectancy	How we expect life expectancies to change (increase) in the future.	Uncertainty about effectiveness of mitigations against life expectancy increases in the LGPS i.e. State Pension Age increases and Cost Cap. Need to better reflect wider pension and insurance industry long-term expectations.	Increase of £15m

Reconciling the overall change in funding position

The tables below provide insight into the funding position change between 31 March 2019 and 31 March 2022. Firstly, the changes we expect to happen (Table 8), which relate mostly to items on the asset side. Then the impact of actual experience (Table 9), which mainly affects the liabilities.

Tud. 138

Expected development

Table 8: expected development of funding position between 2019 and 2022 valuations

Change in the surplus/deficit position	Surplus / Deficit
	£m
Last valuation at 31 March 2019	156
Cashflows	
Employer contributions paid in	179
Employee contributions paid in	56
Benefits paid out	0
Net transfers into / out of the Fund	
Other cashflows (e.g. Fund expenses)	(5)
Expected changes	
Expected investment returns	249
Interest on benefits already accrued	(238)
Accrual of new benefits	(255)
Expected position at 31 March 2022	142

* We have insufficient data to value the impact on the liabilities as a result of transfers in/out

Impact of actual events

Table 9: impact of actual events on the funding position at 31 March 2022

Change in the surplus/deficit position	Surplus / Deficit
	£m
Expected position at 31 March 2022	142
Events between 2019 and 2022	
Salary increases greater than expected	(17)
Benefit increases less than expected	26
Early retirement strain (and contributions)	(4)
Ill health retirement strain	3
Early leavers greater than expected	2
Commutation less than expected	0
Pensions ceasing less than expected	0
McCloud remedy	(7)
Other membership experience	(20)
Higher than expected investment returns	407
Changes in future expectations	
Investment returns	92
Inflation	(175)
Salary increases	(7)
Longevity	(6)
Other demographic assumptions	30
Actual position at 31 March 2022	468

Numbers may not sum due to rounding

Sensitivity & risk analysis

Sensitivity and risk analysis: assumptions

There is risk and uncertainty inherent with funding benefit payments that will be paid out many years in the future. The Fund is aware of these and has in place a risk register which is regularly reviewed. Additionally, as part of the valuation, the Fund reviews sources of risk that may impact its funding position and the contribution rates payable by employers.

This section discusses some of the most significant sources of funding risk assumptions, regulatory, administration and governance and climate change). Further information of the Fund's approach to funding risk management, including monitoring, mitigation and management, is set out in the Funding Strategy Statement.

The valuation results depend on the actuarial assumptions made about the future. By their nature, these assumptions are uncertain which means its important to understand their sensitivity and risk levels.

Contribution rates

The risk-based approach to setting employer contribution rates mitigates the limitation of relying on one set of assumptions. Therefore, there is no need to carry out additional analysis of the sensitivity of contribution rates to changes in financial assumptions. The contribution rates are sensitive to changes in demographic assumptions. The results in this section in relation to the funding position can be broadly applied to the contribution rates.

Funding level

Financial assumptions

On page 10, we have already set out how the results vary with the assumed future investment return. The table below considers inflation.

Table 10: sensitivity of funding position to inflation assumption

CPI Assumption	Surplus/ (Deficit)	Funding Level
% pa	(£m)	%
2.5%	539	124%
2.7%	468	120%
2.9%	394	117%

Demographic assumptions

The main area of demographic risk is if people live longer than expected. The table below shows the impact of longer term longevity rates improving at a faster rate (1.75% pa vs 1.5% pa used in the results)

Table 11: sensitivity of funding position to longevity assumption

Long term rate of improvement	Surplus/ (Deficit)	Funding Level
% pa	(£m)	%
1.50%	468	120%
1.75%	448	119%

Sensitivity and risk analysis: other risks

Regulatory, Administration and Governance risks

Potential risks in this area include change in central government legislation which changes the future cost of the LGPS and failures in administration processes leading to incorrect data and inaccuracies in actuarial calculations. At this valuation, specific risks include:

Tud. 141

McCloud: the remedy to resolve the McCloud case is yet to be formalised in regulations. However, an allowance has been included for this expected benefit change at the 2022 valuation as directed by the Department of Levelling Up, Housing and Communities [in their letter dated March 2022](#)¹.

- **Goodwin:** the remedy to this issue is still uncertain. It is difficult to identify who it would apply to and its impact is estimated to be very small for a LGPS fund (0.1-0.2% of liabilities). Therefore, no allowance has been made for this case at the 2022 valuation.
- **Cost Cap:** a legal challenge is ongoing in relation to the 2016 cost cap valuation and no information is known about the outcome of the 2020 cost cap valuation. At this valuation, no allowance has been made for any changes to the benefit structure that may occur as a result of a cost cap valuation.
- **GMP indexation:** it is assumed that all increases on GMPs for members reaching State Pension Age after 6 April 2016 will be paid for by LGPS employers. This is the same approach that was taken for the 2019 valuation.

Post valuation events

Since 31 March 2022, there has been significant volatility in the financial markets and short-term inflation expectations, and rises in interest rates by central banks. These events affect the value of the Fund's assets and liabilities.

- The Fund's investment return since 31 March 2022 is estimated to be between 0%-5%, likely leading to a small increase in the value of assets.
- Liability valuations are likely to be lower now than at 31 March 2022 due to rises in expected future investment returns more than offsetting the higher than expected (10.1%) pension increase at April 2023.

As an open scheme, with a strong covenant, the Fund takes a long-term view when considering the funding impact of such events. For employers who have a very short time horizon, recent volatility may be more immediately impactful, and the Fund has engaged with these employers as appropriate.

No explicit allowance has been made for this volatility in the valuation results or contribution rates detailed in the Rates & Adjustments Certificate. The Fund will continue to monitor changes in the financial and demographic environment as part of its ongoing risk management approach.

Sensitivity and risk analysis: climate change

Background

Climate change is a major source of uncertainty which could affect future investment returns, inflation and life expectancies. Therefore, the Fund has explicitly explored the resilience of its funding and investment strategy to future potential climate change outcomes.

It is impossible to confidently quantify the effect of climate risk given the significant uncertainty over the impact of different possible climate outcomes. Instead, three different climate change scenarios have been considered as a stress-test (instead of trying to predict how climate change affects the funding level in the future).

All the scenarios assume that there will be a period of disruption linked either to the response to climate risk (transition risks) or the effect of it (physical risks). This disruption will lead to high volatility in financial markets, and the later the disruption, the more pronounced it will be.

Further detail on the scenarios is shown on the next page and in our guide 10 of [Hymans Robertson's LGPS 2022 valuation toolkit](#)¹

Outcome of analysis

The Fund has set its funding and investment strategy using asset-liability modelling and considering two main risk metrics:

- Likelihood of success – the chance of being fully funded in 20 years' time
- Downside risk – the average worst 5% of funding levels in 20 years' time

When exploring the potential impact of climate change, the Fund has compared how these risk metrics change under each climate change scenario (against the 'Core' model used when setting the funding and investment strategy). The stress test results for the Fund are shown in Table 12 below.

Table 12: sensitivity of funding position to climate change scenarios

Scenario	Likelihood of success	Downside risk
Core	82%	54%
Green Revolution	81%	55%
Delayed Transition	80%	51%
Head in the Sand	77%	47%

The results are worse in the climate scenarios. This is to be expected given that they are purposefully stress-tests and all the scenarios are bad outcomes. Whilst the risk metrics are weaker, they are not materially so and not enough to suggest that the funding and investment strategy are unduly exposed to climate change risk. The Fund will continue to monitor this risk as more information emerges and climate change modelling techniques evolve.

Final comments

Final comments

The Fund's valuation operates within a broader framework, and this document should be considered alongside the following:

- The Funding Strategy Statement, which in particular highlights how different types of employer in different circumstances have their contributions calculated
- The Investment Strategy Statement, which sets out the investment strategy for the Fund
- The general governance of the Fund, such as meetings of the Pensions Committee and Local Pensions Board, decisions delegated to officers, the Fund's business plan, etc
- The Fund's risk register

New employers joining the Fund

Any new employers or admission bodies joining the Fund should be referred to the Fund Actuary to assess the required level of contribution. Depending on the number of transferring members the ceding employer's rate may also need to be reviewed.

Cessations and bulk transfers

Any employer who ceases to participate in the Fund should be referred to the Fund Actuary in accordance with Regulation 64 of the LGPS regulations.

Any bulk movement of scheme members:

- involving 10 or more scheme members being transferred from or to another LGPS fund, or
- involving 2 or more scheme members being transferred from or to a non-LGPS pension arrangement

should be referred to the Fund Actuary to consider the impact on the Fund.

Valuation frequency

Under the LGPS regulations, the next formal valuation of the Fund is due to be carried out as at 31 March 2025 where contribution rates payable from 1 April 2026 will be set.

SIGNATURE

Richard Warden FFA

09 March 2023

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

SIGNATURE

Malcolm Stanley FIA

Appendices

APPENDIX 1

Data

Membership data

A summary of the membership data provided by the Fund for the 2022 valuation is set out in Table 13. The corresponding membership data from the previous valuation is also shown for reference.

The results of the valuation are dependent on the quality of the data used. We have carried out a series of validation checks on the data supplied to us by the Administering Authority to ensure that it is fit for purpose.

Asset data

To check the membership data and derive employer asset values, we have used asset and accounting data and employer level cashflow data provided by the Fund.

Table 13: Whole fund membership data as at 31 March 2022 and 31 March 2019

Whole Fund Membership Data	This Valuation 31 March 2022	Last Valuation 31 March 2019
Employee members		
Number	18,435	16,936
Total actual pay (£000)	305,475	252,760
Total accrued pension (£000)	62,701	52,700
Average age (liability weighted)	51.4	50.8
Future working lifetime (years)	7.2	8.8
Deferred pensioners (including undecideds)		
Number	20,964	18,649
Total accrued pension (£000)	22,521	19,020
Average age (liability weighted)	50.2	49.6
Pensioners and dependants		
Number	11,335	9,772
Total pensions in payment (£000)	54,576	46,936
Average age (liability weighted)	68.7	67.9

APPENDIX 1

Data

Investment strategy

A summary of the investment strategy allocation used for the calculation of employer contribution rates and to derive the future assumed investment return is set out in Table 14.

This information is as set out in the Fund's Investment Strategy Statement but allows for known planned future changes.

Fund. 147

Table 14: Investment strategy used for the 2022 valuation

Asset class	Allocation
UK equities	10.5%
Global equities	47.0%
EM equities (unhedged)	2.5%
Infrastructure equity (unlisted)	2.5%
Private equity	5.0%
Property	10.0%
Absolute Return Bonds	15.0%
Multi Asset Credit (sub investment grade)	7.5%
Total	100.0%

APPENDIX 2

Assumptions

To set and agree assumptions for the valuation, the Fund carried out an in-depth analysis and review, with the approach to assumption setting approved by the Pensions Committee on 17 January 2022.

Financial assumptions

Setting employer contribution rates

An asset-liability model is used to set employer contributions at the 2022 valuation. This model relies on Hymans Robertson's proprietary economic model, the Economic Scenario Service (ESS). The ESS reflects the uncertainty associated with future levels of inflation and asset returns and the interactions and correlations between different asset classes and wider economic variables. In the short term (first few years), the models are fitted with current financial market expectations. Over the longer term, models are built around views of fundamental economic parameters, for example equity risk premium, credit spreads and long term inflation. The table below shows the calibration of the ESS at 31 March 2022. Further information on the assumptions used for contribution rate setting is included in the Funding Strategy Statement.

Table 15: ESS individual asset class return distributions at 31 March 2022

Time period	Percentile	Asset class annualised total returns							Inflation/Yields			
		UK Equity	Developed World ex UK Equity	Private Equity	Property	Emerging Markets Equity	Listed Infrastructure Equity	Multi Asset Credit (sub inv grade)	Absolute Return Bonds (inv grade)	Inflation (CPI)	17 year real yield (CPI)	17 year yield
10 years	16 th	-0.4%	-0.7%	-1.2%	-0.6%	-2.5%	-1.1%	1.7%	0.9%	1.6%	-1.7%	1.1%
	50 th	5.7%	5.6%	9.4%	4.4%	5.8%	4.9%	3.5%	2.3%	3.3%	-0.5%	2.5%
	84 th	11.6%	11.7%	20.1%	9.5%	14.4%	10.9%	5.2%	3.7%	4.9%	0.7%	4.3%
20 years	16 th	1.7%	1.5%	2.4%	1.4%	0.1%	1.2%	2.8%	1.4%	1.2%	-0.7%	1.3%
	50 th	6.2%	6.1%	10.0%	5.0%	6.3%	5.6%	4.4%	2.9%	2.7%	1.1%	3.2%
	84 th	10.6%	10.8%	17.6%	8.9%	12.8%	10.1%	6.0%	4.6%	4.3%	2.7%	5.7%
40 years	16 th	3.2%	3.1%	4.7%	2.6%	2.1%	2.6%	3.6%	1.6%	0.9%	-0.6%	1.1%
	50 th	6.7%	6.5%	10.3%	5.5%	6.8%	6.1%	5.3%	3.3%	2.2%	1.3%	3.3%
	84 th	10.2%	10.2%	16.1%	8.8%	11.7%	9.8%	7.1%	5.4%	3.7%	3.2%	6.1%
Volatility (5yr)		18.1%	18.7%	30.3%	14.9%	26.0%	17.8%	5.9%	3.2%	3.3%		

APPENDIX 2

Assumptions

Financial assumptions

Calculating the funding level

The table below summarises the assumptions used to calculate the funding level at 31 March 2022, along with a comparison at the last valuation.

Table 16: Summary of assumptions used for measuring the funding level, compared to last valuation on 31 March 2019

Assumption	31 March 2022	Required for	31 March 2019
Discount rate	4.1% pa	To place a present value on all the benefits promised to scheme members at the valuation date. The Fund's assets are estimated to have a 75% likelihood of returning above the discount rate.	3.9% pa
Benefit increases/CARE revaluation	2.7% pa	To determine the size of future benefit payments.	2.3% pa
Salary increases	3.2% pa	To determine the size of future final-salary linked benefit payments.	2.6% pa

Allowing for the McCloud remedy

Allowance has been included for this expected benefit change at the 2022 valuation as directed by the Department of Levelling Up, Housing and Communities [in their letter dated March 2022](#)¹. Further technical detail about this assumption is set out in guide 13 of [Hymans Robertson's LGPS 2022 valuation toolkit](#)²

APPENDIX 2

Assumptions

Demographic assumptions

The same demographic assumptions are used in setting contribution rates and assessing the current funding level.

Longevity

Table 17: Summary of longevity assumptions

	This valuation 31 March 2022	Last valuation 31 March 2019
Baseline assumption	VitaCurves based on member-level lifestyle factors	VitaCurves based on member-level lifestyle factors
Future improvements	CMI 2021 model Initial addition = 0.25% (both Female and Male) Smoothing factor = 7.0 1.5% pa long-term rate of improvement	CMI 2018 model Initial addition = 0.25% (Female), 0.5% (Male) Smoothing factor = 7.0 1.25% pa long-term rate of improvement

Further information on these assumptions can be provided upon request. Sample rates are included on the next page.

Other demographic assumptions

Table 18: Summary of other demographic assumptions

Death in service	See sample rates in Tables 19 & 20
Retirements in ill health	See sample rates in Tables 19 & 20
Withdrawals	See sample rates in Tables 19 & 20
Promotional salary increases	See sample rates in Tables 19 & 20
Commutation	65% of future retirements elect to exchange pension for additional tax free cash up to HMRC limits
50:50 option	0.5% of members (uniformly distributed across the age, service and salary range) will choose the 50:50 option
Retirement age	The earliest age at which a member can retire with their benefits unreduced
Family details	A varying proportion of members are assumed to have a dependant at retirement or on earlier death. For example, at age 60 this is assumed to be 90% for males and 85% for females. The dependant of a male member is assumed to be 3 years younger than him and the dependent of a female member is assumed to be 3 years older than her.

APPENDIX 2

Assumptions

Sample rates for demographic assumptions

Males

Table 19: Sample rates of male demographic assumptions

Fud. 151	Age	Salary Scale	Death Before Retirement		Withdrawals		III Health Tier 1		III Health Tier 2	
			FT & PT		FT	PT	FT	PT	FT	PT
	20	105	0.17	323.45	609.76	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.17	213.65	402.77	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
30	131	0.20	151.59	285.73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
35	144	0.24	118.44	223.22	0.10	0.07	0.02	0.01		
40	150	0.41	95.36	179.66	0.16	0.12	0.03	0.02		
45	157	0.68	89.57	168.72	0.35	0.27	0.07	0.05		
50	162	1.09	73.83	138.92	0.90	0.68	0.23	0.17		
55	162	1.70	58.14	109.45	3.54	2.65	0.51	0.38		
60	162	3.06	51.82	97.51	6.23	4.67	0.44	0.33		
65	162	5.10	0.00	0.00	11.83	8.87	0.00	0.00		

Females

Table 20: Sample rates of female demographic assumptions

Fud. 151	Age	Salary Scale	Death Before Retirement		Withdrawals		III Health Tier 1		III Health Tier 2	
			FT & PT		FT	PT	FT	PT	FT	PT
	20	105	0.10	352.42	373.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
25	117	0.10	237.14	251.55	0.10	0.07	0.02	0.01		
30	131	0.14	198.78	210.83	0.13	0.10	0.03	0.02		
35	144	0.24	171.57	181.90	0.26	0.19	0.05	0.04		
40	150	0.38	142.79	151.34	0.39	0.29	0.08	0.06		
45	157	0.62	133.25	141.21	0.52	0.39	0.10	0.08		
50	162	0.90	112.34	118.92	0.97	0.73	0.24	0.18		
55	162	1.19	83.83	88.83	3.59	2.69	0.52	0.39		
60	162	1.52	67.55	71.50	5.71	4.28	0.54	0.40		
65	162	1.95	0.00	0.00	10.26	7.69	0.00	0.00		

Figures are incidence rates per 1,000 members except salary scale. FT and PT denoted full-time and part-time members respectively.

APPENDIX 3

Reliances and limitations

We have been commissioned by Cyngor Gwynedd (“the Administering Authority”) to carry out a full actuarial valuation of the Gwynedd Pension Fund (“the Fund”) as at 31 March 2022 as required under Regulation 62 of the Local Government Pension Scheme Regulations 2013 (“the Regulations”).

This report is addressed to the Administering Authority. It has been prepared by us as actuaries to the Fund and is solely for the purpose of summarising the main outcomes of the 2022 actuarial valuation. It has not been prepared for any other third party or for any other purpose. We make no representation or warranties to any third party as to the accuracy or completeness of this report, no reliance should be placed on this report by any third party and we accept no responsibility or liability to any third party in respect of it.

Hymans Robertson LLP is the owner of all intellectual property rights in this report. All such rights are reserved.

This summary report is the culmination of other communications in relation to the valuation, in particular:

- Our [2022 valuation toolkit](#) which sets out the methodology used when reviewing funding plans
- Our paper to the Fund’s Pension Committee dated 6 January 2022 which discusses the valuation assumptions
- Our initial results report dated 16 August 2022 which outlines the whole fund results and inter-valuation experience
- Our paper to the Fund’s Pension Officers dated 22 September 2022 which discusses the funding strategy for the Fund’s councils

- Our data report dated **TBC which** summarises the data used for the valuation, the approach to ensuring it is fit for purpose and any adjustments made to it during the course of the valuation
- The Funding Strategy Statement which details the approach taken to adequately fund the current and future benefits due to members

The totality of our advice complies with the Regulations as they relate to actuarial valuations.

The following Technical Actuarial Standards apply to this advice, and have been complied with where material and to a proportionate degree. They are:

- TAS100 – Principles for technical actuarial work
- TAS300 – Pensions

Hymans Robertson LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC310282.

A list of members of Hymans Robertson LLP is available for inspection at One London Wall, London EC2Y 5EA, the firm’s registered office. The firm is authorised and regulated by the Financial Conduct Authority and licensed by the Institute and Faculty of Actuaries for a range of investment business activities. Hymans Robertson is a registered trademark of Hymans Robertson LLP.

APPENDIX 4

Glossary

Term	Explanation
50:50 option	An option for LGPS members to pay half contributions and earn half the retirement benefit (pre-retirement protection benefits are unreduced).
Asset-liability modelling	An approach to modelling and understanding risk for a pension fund. The assets and liabilities are projected forward into the future under many different future scenarios of inflation, investment returns and interest rates. The future scenarios are then analysed to understand the risk associated with a particular combination of contribution rates and investment strategy. Different combinations of contribution rates and/or investment strategies may be tested.
Baseline longevity	The rates of death (by age and sex) in a given group of people based on current observed data.
Club Vita	A firm of longevity experts we partner with for longevity analysis. They combine data from thousands of pension schemes and use it to create detailed baseline longevity assumptions at member-level, as well as insight on general longevity trends and future improvements.
Commutation	The option for members to exchange part of their annual pension for a one-off lump sum at retirement. In the LGPS, every £1 of pension exchanged gives the member £12 of lump sum. The amounts that members commute is heavily influenced by tax rules which set an upper limit on how much lump sum can be taken tax-free.
CPI inflation	The annual rate of change of the Consumer Prices Index (CPI). The CPI is the UK government's preferred measure of inflation and is the measure used to increase LGPS (and all other public sector pension scheme) benefits each year.
Deferred pensioners	A former employee who has left employment (or opted out of the pension fund) but is not yet in receipt of their benefits from the fund.
Demographic assumptions	Assumptions concerned with member and employer choices rather than macroeconomic or financial factors. For example, retirement age or promotional salary scales. Demographic assumptions typically determine the timing of benefit payments.

APPENDIX 4

Glossary

Term	Explanation
Discount rate	A number used to place a single value on a stream of future payments, allowing for expected future investment returns.
Employee members	Members who are currently employed by employers who participate in the fund and paying contributions into the fund.
ESS	Economic Scenario Service - Hymans Robertson's proprietary economic scenario generator used to create thousands of simulations of future inflation, asset class returns and interest rates.
Funding position	The extent to which the assets held by the fund at 31 March 2022 cover the accrued benefits ie the liabilities. The two measures of the funding position are: <ul style="list-style-type: none"> • the funding level - the ratio of assets to liabilities; and • the funding surplus/deficit - the difference between the asset and liabilities values.
Inflation	Prices tend to increase over time, which is called inflation. Inflation is measured in different ways, using a different 'basket' of goods and mathematical formulas.
Liabilities	An employer's liability value is the single value at a given point in time of all the benefit payments expected to be made in future to all members. Benefit payments are projected using demographic and financial assumptions and the liability is calculated using a discount rate.
Longevity improvements	An assumption about how rates of death will change in future. Typically we assume that death rates will fall and life expectancies will improve over time, continuing the long-running trend.
Pensioners	A former employee who is in receipt of their benefits from the fund. This category includes eligible dependants of the former employee.

APPENDIX 4

Glossary

Term	Explanation
Primary rate	The estimated cost of future benefits, expressed in percentage of pay terms. The primary rate will include an allowance to cover the fund's expenses.
Prudence	To be prudent means to err on the side of caution in the overall set of assumptions. We build prudence into the choice of discount rate by choosing an assumption with a prudence Level of more than 50%. All other assumptions aim to be best estimate.
Prudence Level	A percentage indicating the likelihood that a discount rate assumption will be achieved in practice, based on the ESS model. The higher the prudence level, the more prudent the discount rate is.
Secondary rate	An adjustment to the primary rate, generally to reflect costs associated with benefits that have already been earned up to the valuation date. This may be expressed as a percentage of pay and/or monetary amount.
Withdrawal	Refers to members leaving the scheme before retirement. These members retain an entitlement to an LGPS pension when they retire, but are no longer earning new benefits.

Tud. 155

Rates & Adjustments certificate

Rates and Adjustments Certificate

In accordance with Regulation 62 of the LGPS regulations, we have assessed the contributions that should be paid into the Gwynedd Pension Fund (the Fund) by participating employers for the period 1 April 2023 to 31 March 2026 in order to maintain the solvency of the Fund.

The method and assumptions used to calculate the contributions set out in this Rates and Adjustments certificate are detailed in the Funding Strategy Statement dated March 2023 and in Appendix 2 of the report on the actuarial valuation dated 31 March 2023. These assumptions underpin our estimate of the number of members who will become entitled to a payment of pensions under the provisions of the LGPS and the amount of liabilities arising in respect of such members.

The table below summarises the whole fund primary and secondary contribution rates for the period 1 April 2023 to 31 March 2026. The primary rate is the payroll weighted average of the underlying individual employer primary rates and the secondary rate is the total of the underlying individual employer secondary rates, calculated in accordance with the LGPS regulations and CIPFA guidance. The secondary rate has been shown both as a monetary amount and an equivalent percentage of the projected pensionable pay.

		This valuation 31 March 2022	
Primary rate		21.8% of pay	
Secondary rate		Monetary amount	Equivalent to % of payroll
	2023/24	-£8,746,000	-2.7%
	2024/25	-£9,021,000	-2.7%
	2025/26	-£9,303,000	-2.7%

The required minimum contribution rates for each employer in the Fund are set out in the remainder of this certificate.

Employer code	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay plus monetary amount)			Total contributions (primary rate plus secondary rate)			Notes
			2023/24	2024/25	2025/26	2023/24	2024/25	2025/26	
Major Scheduled Bodies									
	Gwynedd Council Pool	21.2%	-2.0%	-2.0%	-2.0%	19.2%	19.2%	19.2%	
101	Gwe	22.6%	-3.9%	-3.9%	-3.9%	18.7%	18.7%	18.7%	
	Ynys Môn County Council Pool	21.1%	-1.0%	-1.0%	-1.0%	20.1%	20.1%	20.1%	
	Conwy County Borough Council Pool	21.6%	-2.0%	-2.0%	-2.0%	19.6%	19.6%	19.6%	
Major Admission Bodies									
	Police Pool	20.7%	-2.0%	-2.0%	-2.0%	18.7%	18.7%	18.7%	
	Group Llandrillo Menai Pool	26.4%	-8.0%	-8.0%	-8.0%	18.4%	18.4%	18.4%	
37	Careers Wales North West	26.3%	-14.2%	-14.2%	-14.2%	12.1%	12.1%	12.1%	
43	Parc Cenedlaethol Eryri	20.8%	-3.0%	-3.0%	-3.0%	17.8%	17.8%	17.8%	
Other Scheduled Bodies									
13	Caernarfon Town Council	25.3%	-10.4%	-10.4%	-10.4%	14.9%	14.9%	14.9%	
14	Menai Bridge Town Council	22.7%	-22.7%	-22.7%	-22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
16	Bangor City Council	22.9%	-19.3%	-19.3%	-19.3%	3.6%	3.6%	3.6%	
17	Llangefni Town Council	25.6%	-1.8%	-1.8%	-1.8%	23.8%	23.8%	23.8%	
22	Beaumaris Town Council	23.0%	-1.6%	-1.6%	-1.6%	21.4%	21.4%	21.4%	
25	Cyd-Bwyllgor Claddu Caergybi	26.6%	-9.2%	-9.2%	-9.2%	17.4%	17.4%	17.4%	
27	Holyhead Town Council	21.4%	-1.8%	-1.8%	-1.8%	19.6%	19.6%	19.6%	
28	Llandudno Town Council	24.7%	-2.6%	-2.6%	-2.6%	22.1%	22.1%	22.1%	
66	Tywyn Town Council	25.4%	2.2%	2.2%	2.2%	27.6%	27.6%	27.6%	

Employer code	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay plus monetary amount)			Total contributions (primary rate plus secondary rate)			Notes
			2023/24	2024/25	2025/26	2023/24	2024/25	2025/26	
Other Scheduled Bodies Continued..									
68	Cyngor Cymuned Llanllyfni	23.6%	-19.5%	-19.5%	-19.5%	4.1%	4.1%	4.1%	
70	Cyngor Tref Towyn A Bae Kinnel	25.9%	-1.7%	-1.7%	-1.7%	24.2%	24.2%	24.2%	
72	Cyngor Tref Abergele	22.9%	-7.9%	-7.9%	-7.9%	15.0%	15.0%	15.0%	
73	Cyngor Tref Bae Colwyn	24.3%	-5.0%	-5.0%	-5.0%	19.3%	19.3%	19.3%	
74	Blaenau Ffestiniog Town Council	21.5%	-2.7%	-2.7%	-2.7%	18.8%	18.8%	18.8%	
83	Cyngor Tref Conwy	22.9%	-1.0%	-1.0%	-1.0%	21.9%	21.9%	21.9%	
704	Llanfairfechan Town Council	24.4%	-1.3%	-1.3%	-1.3%	23.1%	23.1%	23.1%	
709	Cyngor Tref Llanrwst	24.5%	0.0%	0.0%	0.0%	24.5%	24.5%	24.5%	
Small Admission Bodies									
691	N.W.S.B.	25.0%	-8.3%	-8.3%	-8.3%	16.7%	16.7%	16.7%	
	Addysg Oedolion Cymru (Adult Learning Wales) Pool	26.5%	-9.2%	-9.2%	-9.2%	17.3%	17.3%	17.3%	
41	Cwmni'r Fran Wen	24.6%	-6.1%	-6.1%	-6.1%	18.5%	18.5%	18.5%	
61	Conwy Voluntary Services	25.6%	-5.8%	-5.8%	-5.8%	19.8%	19.8%	19.8%	
62	Medrwn Môn, Ynys Mon Voluntary Services	26.2%	-9.2%	-9.2%	-9.2%	17.0%	17.0%	17.0%	
67	Menter Môn	24.7%	-3.3%	-3.0%	-2.7%	21.4%	21.7%	22.0%	
71	Cais	27.8%	-13.4%	-13.4%	-13.4%	14.4%	14.4%	14.4%	
86	Superclean1LC	28.3%	-5.4%	-5.4%	-5.4%	22.9%	22.9%	22.9%	
89	Abm Catering	28.9%	-4.9%	-4.9%	-4.9%	24.0%	24.0%	24.0%	
708	Ynysmaegwyn	27.2%	4.3%	9.2%	14.0%	31.5%	36.4%	41.2%	
706	AE & AT Lewis (Anglesey Glendale)	40.8%	-35.8%	-35.8%	-35.8%	5.0%	5.0%	5.0%	

Employer code	Employer name	Primary rate (% of pay)	Secondary rate (% of pay plus monetary amount)			Total contributions (primary rate plus secondary rate)			Notes
			2023/24	2024/25	2025/26	2023/24	2024/25	2025/26	
Other Admission Bodies									
63	Mantell Gwynedd	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	26.3%	26.3%	26.3%	
76	Cartrefi Conwy	25.6%	-17.1%	-17.1%	-17.1%	8.5%	8.5%	8.5%	
77	Adra	24.5%	-6.7%	-6.7%	-6.7%	17.8%	17.8%	17.8%	
707	Chartwells	35.6%	-3.8%	-3.8%	-3.8%	31.8%	31.8%	31.8%	

Tud. 160

Further comments to the Rates and Adjustments Certificate

- Contributions expressed as a percentage of payroll should be paid into the Fund at a frequency in accordance with the requirements of the Regulations
- Further sums should be paid to the Fund to meet the costs of any early retirements and/or augmentations using methods and factors issued by us from time to time or as otherwise agreed.
- Payments may be required to be made to the Fund by employers to meet the capital costs of any ill-health retirements that exceed those allowed for within our assumptions.
- Payments may be required to be made to the Fund by employers to meet the capital costs of any ill-health retirements that exceed those allowed for within our assumptions. If an employer has ill health liability insurance in place with a suitable insurer and provides satisfactory evidence to the Administering Authority, then, their certified contribution rate may be reduced by the value of their insurance premium, for the period the insurance is in place.
- The certified contribution rates represent the minimum level of contributions to be paid. Employing authorities may pay further amounts at any time and future periodic contributions may be adjusted on a basis approved by the Fund Actuary.

Tud.161

SIGNATURE

Richard Warden FFA

09 March 2023

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

SIGNATURE

Malcolm Stanley FFA

Section 13 Dashboard **TBC**

Section 13 dashboard

Metric	Unit	2022 valuation
2022 funding position – local funding basis		
Funding level (assets/liabilities)	%	
Funding level (change since previous valuation)	%	
Asset value used at the valuation	£m	
Value of liabilities (including McCloud liability)	£m	
Surplus (deficit)	£m	
Discount rate – past service	% pa	
Discount rate – future service	% pa	Past service and future service are consistently valued with the same underlying assumptions, methodologies and models regarding future expected levels of inflation, interest rates and investment returns.
Assumed pension increase (CPI)	% pa	
Method of derivation of discount rate, plus any changes since previous valuation		

Fud.
163

Section 13 dashboard

Metric	Unit	2022 valuation
Assumed life expectancy at age 65		
Life expectancy for current pensioners – men age 65	years	
Life expectancy for current pensioners – women age 65	years	
Life expectancy for future pensioners – men age 45	Years	
Life expectancy for future pensioners – women age 45	years	
Past service funding position – SAB basis (for comparison purposes only)		
Market value of assets	£m	
Value of liabilities	£m	
Funding level on SAB basis (assets/liabilities)	%	
Funding level on SAB basis (change since last valuation)	%	

Jud. 164

Section 13 dashboard

Metric	Unit	2022 valuation	2019 valuation
Contribution rates payable			
Primary contribution rate	% of pay		
Secondary contribution rate (cash amounts in each year in line with CIPFA guidance)			
1 st year of rates and adjustments certificate	£m		
2 nd year of rates and adjustments certificate	£m		
3 rd year of rates and adjustments certificate	£m		
Giving total expected contributions			
1 st year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m		
2 nd year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m		
3 rd year of rates and adjustments certificate (£ figure based on assumed payroll)	£m		
Assumed payroll (cash amounts in each year)			
1 st year of rates and adjustments certificate	£m		
2 nd year of rates and adjustments certificate	£m		
3 rd year of rates and adjustments certificate	£m		
3 year average total employer contribution rate	% of pay		
Average employee contribution	% of pay		
Employee contribution rate (£ figure based on assumed payroll of £Xm)	£m pa		

Tud.
165

Section 13 dashboard

Metric	Unit	2022 valuation	2019 valuation
Deficit recovery and surplus spreading plan			
Latest deficit recovery period end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year	Methodology not used	Methodology not used
Earliest surplus spreading period end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year	Methodology not used	Methodology not used
The time horizon end date, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	Year		
The funding plan's likelihood of success, where this methodology is used by the fund's actuarial advisor	%		
Percentage of liabilities relating to employers with deficit recovery periods of longer than 20 years	%		
Additional information			
Percentage of total liabilities that are in respect of Tier 3 employers	%		
Included climate change analysis/comments in the 2022 valuation report		Yes	
Value of McCloud liability in the 2022 valuation report (on local funding basis)	£m		

Fund. 166

Eitem 9

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	27 MAWRTH 2023
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH RHEOLAETH TRYSORLYS AR GYFER 2023/24
PWRPAS:	Gofyn i'r Pwyllgor Pensiynau fabwysiadu'r strategaeth a chadarnhau trefniadau cronni
ARGYMHELLIAD:	DERBYN YR ADRODDIAD ER GWYBODAETH
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. STRATEGAETH FUDDSODDI Y GRONFA BENSIWN

Yn unol â Chyfarwyddyd Statudol Llywodraeth Cynulliad Cymru ar Fuddsoddiadau Llywodraeth Leol, mae'n ofynnol i'r Cyngor, fel rhan o'i swyddogaeth wrth reoli'r trysorlys, i baratoi Strategaeth Fuddsoddi Flynyddol. Fel ymarfer da, ystyrir y dylai Cronfa Bensiwn Gwynedd (y "Gronfa") fabwysiadu Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys (DSRhT) Cyngor Gwynedd am 2023/24, fel ei addaswyd i bwrpas y Gronfa Bensiwn (sy'n amgaeedig fel Atodiad A). Cafodd DSRhT Cyngor Gwynedd am 2023/24 ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn ar 2 Mawrth 2023.

2. LLIF ARIAN Y GRONFA BENSIWN

Mae mewnlif net o arian i'r Gronfa gan ei haelodau, felly mewn unrhyw fis, mae'r incwm o gyfraniadau a throsglwyddiadau mewnol yn sylweddol uwch na'r hyn a delir allan mewn pensiynau, trosglwyddiadau allanol â chostau. Pan fydd lefel yr arian dros ben yn sylweddol, bydd arian yn cael ei drosglwyddo i un neu fwy o reolwyr buddsoddi y Gronfa. Fel rheol bydd tua £10 miliwn yn cael ei gadw ar gyfer dibenion llif arian, megis talu pensiynau ac i ariannu'r galw am arian gan y cronfeydd ecwiti preifat. Yn y gorffennol fodd bynnag, oherwydd ymrwymïadau gwybyddus, ar rai adegau mae'r arian sy'n cael ei ddal yng nghyfrifon banc y Gronfa gyda Chyngor Gwynedd wedi bod dros £25 miliwn.

3. CRONNI ER MWYN UCHAFU DYCHWELIADAU

Ar hyn o bryd mae holl arian dros ben y Gronfa yn cael ei gronni gyda balansau ariannol Cyngor Gwynedd ac yn cael ei fuddsoddi gyda gwrthbartion yn unol â Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys Cyngor Gwynedd. Ar ddiwedd y flwyddyn ariannol, mae Cyngor Gwynedd yn talu llog i'r Gronfa Bensiwn ar sail balansau dyddiol y Gronfa dros y flwyddyn. Gall hyn gario ymlaen os bydd y Pwyllgor Pensiynau yn dymuno i arian dros ben y Gronfa Bensiwn gael ei gronni efo balansau ariannol y Cyngor. Mae'n amlwg fod cronni yn caniatáu manteision maint, ac o ganlyniad yn denu llog uwch, isafu costau banc, ac yn osgoi dyblygu gwaith o fewn y Cyngor. Mae'r adroddiad a gafodd ei gymeradwyo gan y Cyngor Llawn ar 2 Mawrth 2023 yn cynnwys cytundeb i barhau'r trefniant cronni gyda'r Gronfa Bensiwn yn dilyn unrhyw gais gan y Pwyllgor Pensiynau.

4. ARGYMHELLION

- 4.1 Gofynnir i'r Pwyllgor Pensiynau fabwysiadu'r Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys atodol am 2023/24, fel ei addaswyd i bwrpas y Gronfa Bensiwn (Atodiad A).
- 4.2 Gofynnir hefyd i'r Pwyllgor Pensiynau gadarnhau'r cais i'r Cyngor i ganiatáu i arian dros ben y Gronfa Bensiwn barhau i gael ei gronni gyda llif-arian cyffredinol y Cyngor o 1 Ebrill 2023 ymlaen.

Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys 2023/24

1. Cyflwyniad

- 1.1** Rheolaeth trysorlys yw rheolaeth llif arian, benthycu a buddsoddiadau'r Cyngor a'r risgiau cysylltiol. Mae'r Cyngor wedi benthycu a buddsoddi symiau sylweddol o arian ac felly yn agored i risgiau ariannol gan gynnwys colli buddsoddiadau a'r effaith refeniw o'r newidiadau mewn cyfraddau llog. Mae adnabod, monitro a rheoli risg ariannol yn llwyddiannus felly yn ganolog i rheolaeth ariannol bwyllog y Cyngor.
- 1.2** Mae rheolaeth risg trysorlys yn y Cyngor yn rhan o fframwaith y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifiaeth *Rheolaeth Trysorlys yn y Gwasanaethau Cyhoeddus: Cod Ymarfer Rhifyn 2021* (Cod CIPFA) sy'n gofyn i'r Cyngor gymeradwyo strategaeth rheolaeth trysorlys cyn dechrau pob blwyddyn ariannol. Yn ogystal, fe wnaeth Llywodraeth Cymru (LIC) gyhoeddi canllaw diwygiedig ym mis Tachwedd 2019 sef y *Canllaw ar Fuddsoddiadau Awdurdodau Lleol* sy'n gofyn i'r Cyngor gymeradwyo strategaeth fuddsoddi cyn dechrau pob blwyddyn ariannol. Mae'r adroddiad hwn yn cyflawni cyfrifoldeb cyfreithiol y Cyngor dan *Ddeddf Llywodraeth Leol 2003* i roi ystyriaeth i'r ddau beth hyn, sef Cod CIPFA a Chanllaw LIC.
- 1.3** Yn unol ag Arweiniad LIC, gofynnir i'r Cyngor gymeradwyo Datganiad Strategaeth Rheolaeth Trysorlys diwygiedig os yw'r tybiaethau sydd yn sail i'r adroddiad hwn yn newid yn sylweddol. Byddai amgylchiadau o'r fath yn cynnwys, er enghraifft, newid mawr annisgwyl mewn cyfraddau llog, newid yn rhaglen gyfalaf y Cyngor neu yn lefel ei balans buddsoddi, neu golled sylweddol yng ngwerth teg buddsoddiad anariannol a nodwyd fel rhan o'r prosesau paratoi ac archwilio cyfrifon diwedd blwyddyn.

2-5 Nid yw'n berthnasol i'r Gronfa Bensiwn.

6. Y Strategaeth Fuddsoddi Trysorlys

- 6.1** Mae gan y Cyngor arian wedi'i fuddsoddi, sy'n cynrychioli incwm a dderbynnir cyn ei wario ynghyd â'r balansau a'r cronfeydd wrth gefn a ddelir. Yn y 12 mis diwethaf, mae balans buddsoddiadau'r Cyngor wedi amrywio rhwng £82.3 a £170.8 miliwn, a disgwylir cynnal lefelau tebyg am y flwyddyn sydd i ddod.

Mae hyn yn cynnwys balansau arian Cronfa Bensiwn Gwynedd sydd yn cael eu pŵlio gyda chronfeydd y Cyngor at ddibenion buddsoddi. Mae'r Gronfa Bensiwn yn gofyn am hyn bob blwyddyn gan fod y dychweliadau a dderbynnir yn well ac

mae'r risgiau wedi eu lleihau wrth uno'r arian gyda chronfeydd y Cyngor. Bydd y Pwyllgor Pensiynau yn cymeradwyo'r elfennau perthnasol y Datganiad Strategaeth hwn a gofyn i barhau gyda'r trefniadau pŵl ar gyfer 2023/24 yn ei gyfarfod ar 27 Mawrth 2023.

Fel arfer, nid yw benthyciadau i sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus lleol a phrynu eiddo fel buddsoddiad yn cael eu hystyried yn fuddsoddiadau trysorlys, ac felly rydym yn delio â'r rhain ar wahân yn **Atodiad 3**.

6.2 Amcanion

Mae Cod CIPFA a Chanllaw LIC yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor fuddsoddi ei gronfeydd trysorlys yn ddarvoudus, gan roi ystyriaeth i ddiogelwch a hylifedd ei fuddsoddiadau cyn ceisio am y gyfradd enillion neu'r cynnyrch uchaf. Amcan y Cyngor wrth fuddsoddi arian yw taro'r cydbwysedd cywir rhwng risg ac enillion, gan leihau'r risg o golledion drwy buddsoddiadau'n diffygdlu a'r risg o dderbyn incwm sy'n anaddas o isel ar fuddsoddiadau. Pan ddisgwylir i falansau cael eu buddsoddi am fwy na blwyddyn, bydd y Cyngor yn anelu i dderbyn dychweliad cyfan sydd yn gyfartal neu'n uwch na chyfradd gyffredinol chwyddiant, er mwyn cynnal grym gwario'r swm a fuddsoddir. Nod y Cyngor yw bod yn fuddsoddwr cyfrifol a bydd yn ystyried materion amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) wrth fuddsoddi.

6.3 Strategaeth

Fel y dangosir gan y meincnod ymrwymadau uchod, mae'r Cyngor yn disgwyl bod yn fuddsoddwr hirdymor ac felly bydd buddsoddiadau trysorlys yn cynnwys offerynnau risg isel tymor byr i reoli llif arian o ddydd i ddydd ac offerynnau tymor hwy lle derbynnir risg ychwanegol gyfyngedig am incwm buddsoddi uwch i gefnogi gwsanaethau cyhoeddus lleol.

6.4 Ystyriaethau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG)

Mae ystyriaethau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) yn gynyddol yn ffactor ym mhenderfyniadau buddsoddwyr byd-eang, ond mae'r fframwaith ar gyfer gwerthuso cyfleoedd buddsoddi yn dal i ddatblygu ac felly nid yw polisi ESG y Cyngor ar hyn o bryd yn cynnwys sgôr ESG na meini prawf ESG amser real eraill ar lefel buddsoddiad unigol. Wrth fuddsoddi mewn banciau a chronfeydd, bydd y Cyngor yn blaenoriaethu banciau sydd wedi llofnodi Egwyddorion Bancio Cyfrifol y Cenhedloedd Unedig a chronfeydd a weithredir

gan reolwyr sydd wedi llofnodi Egwyddorion Buddsoddi Cyfrifol y Cenhedloedd Unedig, y Gynghrair Rheolwyr Asedau Sero Net a/neu Cod Stiwardiaeth y DU.

6.5 Modelau busnes

O dan y safon IFRS 9 newydd mae'r gyfrifeg ar gyfer buddsoddiadau penodol yn dibynnu ar "model busnes" y Cyngor i'w rheoli. Mae'r Cyngor yn anelu i ennill gwerth gan ei fuddsoddiadau trysorlys sydd yn cael eu rheoli'n fewnol gyda model busnes o gasglu llif arian cytundebol ac felly, ble mae'r meini prawf yn cael ei cwrdd, mae'r buddsoddiadau yn dal i gael eu cyfrifo ar gost wedi ei amorteiddio.

6.6 Gwrthbartïon cymeradwy

Gall y Cyngor fuddsoddi ei gronfeydd dros ben gyda unrhyw o'r gwrthbartïon yn nhabl 3 isod, yn amodol ar y terfynau arian (fesul gwrthbarti) a'r cyfyngiadau amser a ddangosir.

Tabl 3: Gwrthbartïon Buddsoddi sydd wedi'u Cymeradwyo a'r terfynau

Sector	Terfyn amser	Terfyn gwrthbarti	Terfyn sector
Llywodraeth y DU	50 mlynedd	Diderfyn	d/b
Awdurdodau lleol ac endidau llywodraeth eraill	25 mlynedd	£10m	Diderfyn
Buddsoddiadau â sicrwydd *	25 mlynedd	£10m	Diderfyn
Banciau (ansicredig) *	13 mis	£5m	Diderfyn
Cymdeithasau adeiladu (ansicredig) *	13 mis	£5m	£10m
Darparwyr cofrestredig (ansicredig) *	5 mlynedd	£5m	£25m
Cronfeydd marchnad arian *	d/b	£10m	Diderfyn
Cronfeydd cyfun strategol	d/b	£10m	£50m
Ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real	d/b	£10m	£25m
Buddsoddiadau eraill *	5 mlynedd	£5m	£10m

Rhaid darllen y tabl hwn mewn cysylltiad â'r nodiadau canlynol.

6.7 Isafswm Statws Credyd

Dim ond gydag endidau nad yw eu statws credyd hirdymor cyhoeddedig isaf yn is nag A- y gwneir buddsoddiadau'r Trysorlys yn y sectorau a nodir â *. Defnyddir y statws credyd sy'n berthnasol i'r buddsoddiad penodol neu'r dosbarth o fuddsoddiad pan fo hwnnw ar gael, ac fel arall defnyddir statws credyd y gwrthbarti. Fodd bynnag, nid yw penderfyniadau buddsoddi yn cael eu gwneud ar sail statws credyd yn unig, mae'r holl ffactorau perthnasol gan gynnwys cyngor allanol yn cael eu hystyried.

6.8 Llywodraeth

Benthyciadau i, a bondiau a biliau a gyhoeddir neu a warantir gan, lywodraethau cenedlaethol, rhanbarthol, awdurdodau lleol a banciau datblygol amlochrog. Nid yw'r buddsoddiadau yma yn destun '*bail-in*', ac yn gyffredinol bychan iawn yw'r risg o ansolfedd, er nad ydynt yn ddi-risg. Bernir nad oes gan fuddsoddiadau gyda Llywodraeth y DU risg credyd oherwydd ei gallu i greu arian ychwanegol ac felly gellir eu gwneud mewn symiau gyda dim cyfyngiad am hyd at 50 mlynedd.

6.9 Buddsoddiadau â Sicrwydd

Mae'r buddsoddiadau hyn wedi'u sicrhau ar asedau'r benthyciwr, sy'n cyfyngu'r colledion potensial petai methdaliad. Bydd maint ac ansawdd y diogelwch yn ffactor allweddol yn y penderfyniad buddsoddi. Mae bondiau gorchuddiedig a chytundebau adbrynu o chwith gyda banciau a chymdeithasau adeiladu wedi'u heithrio rhag '*bail-in*'. Lle nad oes statws credyd penodol ar gyfer y buddsoddiad, ond bod gan y cyfochrog y sicrheir y buddsoddiad arno statws credyd, defnyddir yr uchaf o'r statws credyd cyfochrog a statws credyd y gwrthbarti. Ni fydd cyfanswm y buddsoddiadau â sicrwydd a'r buddsoddiadau ansicredig mewn unrhyw un banc yn fwy na'r cyfyngiad arian parod ar gyfer buddsoddiadau â sicrwydd.

6.10 Banciau a Chymdeithasau Adeiladu (ansicredig)

Cyfrifon, adneuon, tystysgrifau adneuon a bondiau ansicredig uwch gyda banciau a chymdeithasau adeiladu, ac eithrio banciau datblygu amlochrog. Mae'r buddsoddiadau'n agored i risg o golli credyd drwy gyfrwng '*bail-in*' petai'r rheoleiddiwr yn penderfynu bod banc yn methu neu'n debygol o fethu. Gweler isod am drefniadau sy'n ymwneud â chyfrifon banc gweithredol.

6.11 Darparwyr cofrestredig (ansicredig)

Benthyciadau a bondiau a gyhoeddir, neu a warantir gan, neu sydd wedi'u sicrhau ar asedau darparwyr tai cymdeithasol cofrestredig, a elwid gynt yn gymdeithasau tai. Caiff y cyrff hyn eu rheoleiddio gan yr Rheoleiddiwr Tai Cymdeithasol (yn Lloegr), Rheoleiddiwr Tai yn yr Alban, Llywodraeth Cymru ac yr Adran ar gyfer y Gymuned (yn Gogledd Iwerddon). Fel darparwyr gwasanaethau cyhoeddus, maent yn debygol iawn o barhau i dderbyn cymorth gan y llywodraeth os bydd angen.

6.12 Cronfeydd Marchnad Arian

Cronfeydd cyfun sy'n cynnig hylifedd yr un diwrnod neu fyr rybudd ac anweddolrwydd prisiau isel iawn neu ddim o gwbl trwy fuddsoddi mewn marchnadoedd arian tymor byr. Mae ganddyn nhw'r fantais dros gyfrifon banc o ddarparu gwasgariad ehangach o risgiau buddsoddi, ynghyd â gwasanaethau rheolwr cronfa broffesiynol am ffi fach. Er nad oes unrhyw derfyn sector yn berthnasol i gronfeydd marchnad arian, bydd y Cyngor yn cymryd gofal i arallgyfeirio ei fuddsoddiadau hylif dros amrywiaeth o ddarparwyr i sicrhau mynediad at arian parod bob amser.

6.13 Cronfeydd Cyfun Strategol

Cronfeydd bondiau, ecwiti ac eiddo sy'n cynnig enillion gwell dros y tymor hir ond sy'n fwy anwadal yn y tymor byr. Mae'r rhain yn caniatáu i'r Cyngor ehangu i ddsbarthiadau o asedau ar wahân i arian parod heb yr angen i fod yn berchen ar y buddsoddiadau gwaelodol a'u rheoli. Gan nad oes dyddiad aeddfedu pendant ar gyfer y cronfeydd hyn, a'u bod ar gael i'w tynnu allan ar ôl cyfnod o rybudd, bydd eu perfformiad a'u haddasrwydd i barhau i gwrdd ag amcanion buddsoddi'r Cyngor yn cael eu monitro'n gyson.

6.14 Ymddiriedolaethau Buddsoddi Ystâd Real

Cyfranddaliadau mewn cwmnïau sy'n buddsoddi'n bennaf mewn ystâd real ac sy'n talu'r mwyafrif o'u hincwm rhent i fuddsoddwyr mewn modd tebyg i gronfeydd eiddo cyfun. Yn yr un modd â chronfeydd eiddo, mae ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real yn cynnig enillion gwell dros y tymor hir, ond maent yn fwy anwadal yn enwedig gan fod pris y cyfranddaliadau yn adlewyrchu'r galw newidiol am y cyfranddaliadau ynghyd â newidiadau yng ngwerth yr eiddo sylfaenol.

6.15 Buddsoddiadau eraill

Mae'r categori yma yn cynnwys buddsoddiadau trysorlys nad ydynt wedi'u rhestru uchod, er enghraifft bondiau corfforaethol ansicredig a benthyciadau cwmni. Nid yw cwmnïau heblaw banciau yn destun *'bail-in'* ond gallent fynd yn fethdalwr gan roi buddsoddiad y Cyngor mewn perygl.

6.16 Cyfrifon banc gweithredol

Gall y Cyngor ddelio gydag unrhyw fanc yn y DU gyda statws credyd dim is na BBB - a chydag asedau mwy na £25 biliwn, a hynny, er enghraifft, drwy gyfrifon cyfredol, cyfrifon casglu a gwasanaethau caffael masnachwyr. Nid yw'r rhain yn cael eu cyfrif fel buddsoddiadau, ond maent yn parhau yn agored i risgiau *'bail-in'*, ac felly bydd y balansau yn cael eu cadw'n is na £900,000 fesul banc. Mae Banc Lloegr wedi datgan petai yna fethiant, y byddai banciau gydag asedau sy'n fwy na £25 biliwn yn fwy tebygol o fod yn destun *'bail-in'* na chael eu gwneud yn fethdalwyr, gan gynyddu'r tebygolrwydd y byddai'r Cyngor yn gallu parhau i weithredu.

6.17 Asesu Risg a Statws Credyd

Mae ymgynghorwyr trysorlys y Cyngor yn derbyn ac yn monitro'r graddfeydd credyd, a byddant yn hysbysu unrhyw newid yn y statws wrth iddynt ddigwydd. Mae'r asiantaethau statws credyd sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd wedi'u rhestru yn nogfen Arferion Rheolaeth Trysorlys. Pan fo statws credyd endid yn cael ei israddio, ac yn methu â diwallu'r meini prawf ar gyfer buddsoddi:

- ni wneir unrhyw fuddsoddiadau newydd;
- bydd unrhyw fuddsoddiadau presennol yn cael eu hadalw neu eu gwerthu os gellir gwneud hynny heb unrhyw gost, a
- rhoddir ystyriaeth lawn i adalw neu werthu'r holl fuddsoddiadau presennol eraill gyda'r gwrthbarti a effeithiwyd.

Pan fo asiantaeth sy'n graddio credyd yn cyhoeddi bod statws credyd rhyw sefydliad yn cael ei adolygu er mwyn ei israddio o bosib (gelwir hyn hefyd yn *"rating watch negative"* neu *"credit watch negative"*) fel y gall ddisgyn islaw'r meini prawf cymeradwy ar gyfer y statws credyd, yna dim ond buddsoddiadau y gellir eu tynnu allan ar y diwrnod gwaith nesaf fydd yn cael eu gwneud gyda'r sefydliad hwnnw hyd nes y cyhoeddir canlyniad yr adolygiad. Ni fydd y polisi hwn yn berthnasol i ragolygon negatiff, sy'n awgrymu newid cyfeiriad yn yr hir dymor yn hytrach na newid statws credyd ar unwaith.

6.18 Gwybodaeth arall ar ddiogelwch buddsoddiadau

Mae'r Cyngor yn deall bod graddfeydd statws credyd yn broffwydi da, ond nid perffaith, ar gyfer buddsoddiadau'n diffygdalu. Rhoddir ystyriaeth lawn felly i wybodaeth arall sydd ar gael ar ansawdd credyd y sefydliadau y mae'n buddsoddi ynddynt, gan gynnwys prisiau cyfnewid diffygion credyd, datganiadau ariannol, gwybodaeth ar gymorth posib gan y llywodraeth ac adroddiadau yn y wasg ariannol a dadansoddiad a chynghor gan ymgynghorydd rheolaeth trysorlys y Cyngor. Ni wneir unrhyw fuddsoddiadau gyda sefydliad os oes amheuan cadarn ynghylch ei ansawdd credyd, hyd yn oed os yw'n cwrdd â'r meini prawf statws credyd.

Pan fo amodau'n dirywio yn y farchnad ariannol ac yn effeithio ar ansawdd credyd yr holl sefydliadau, fel y digwyddodd yn 2008 ac yn 2020, nid yw'r elfen hon ar y cyfan yn cael ei hadlewyrchu mewn graddau statws credyd, ond gellir ei gweld mewn mesurau marchnad eraill. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd y Cyngor yn cyfyngu ei fuddsoddiadau i'r sefydliadau hynny a chanddynt ansawdd credyd uwch, ac yn lleihau ar gyfnod hiraf ei fuddsoddiadau er mwyn cynnal y lefel diogelwch angenrheidiol. Bydd graddau'r cyfyngiadau hyn yn unol â'r amodau presennol yn y farchnad ariannol. Os yw'r cyfyngiadau hyn yn golygu nad oes digon o sefydliadau masnachol o ansawdd credyd uchel ar gael i fuddsoddi balansau arian y Cyngor, yna caiff yr arian dros ben ei adneuo gyda Llywodraeth y DU, trwy'r Swyddfa Rheoli Dyledion er enghraifft, neu gydag awdurdodau lleol eraill. Bydd hyn yn achosi i'r enillion ar fuddsoddiadau ostwng, ond bydd yn diogelu'r prif swm a fuddsoddwyd.

6.19 Cyfyngiadau Buddsoddi

Rhagwelir bydd gan y Cyngor £114 miliwn mewn cronfeydd refeniw ar 31 Mawrth 2023 fydd ar gael i dalu am unrhyw golledion buddsoddi. Er mwyn sicrhau nad yw mwy na 9% o'r cronfeydd hyn mewn perygl oherwydd diffygdalu unigol, yr uchafswm gellir ei fenthycu i unrhyw un sefydliad (heblaw Llywodraeth y DU) yw £10 miliwn. O ran y cyfyngiad yma bydd grŵp o endidau o dan yr un perchnogaeth yn cael eu trin fel sefydliad unigol.

Mae datguddiadau risg credyd sy'n deillio o fuddsoddiadau ar wahân i'r trysorlys, deilliadau ariannol a balansau sy'n fwy na £500,000 mewn cyfrifon banc gweithredol yn cyfrif yn erbyn y terfynau buddsoddi perthnasol.

Gosodir terfynau hefyd ar reolwyr cronfeydd, buddsoddiadau mewn cyfrifon enwebai broceriaid a gwledydd tramor fel y nodir isod. Nid yw buddsoddiadau mewn cronfeydd cyfun a banciau datblygu amlochrog yn cyfrif yn erbyn y terfyn ar gyfer unrhyw wlad dramor unigol, gan fod y risg yn amrywio dros lawer o wledydd.

Tabl 4: Terfynau ychwanegol

	Cyfyngiad arian
Unrhyw grŵp o gronfeydd cyfunedig dan yr un rheolaeth	£25m fesul rheolwr
Offerynnau y mae'n bosib eu cyfnewid a ddelir yng nghyfrif enwebedig brocer	£25m fesul brocer
Gwledydd tramor	£10m fesul gwlad

6.20 Rheoli hylifedd

Mae'r Cyngor yn defnyddio technegau rhagolwg darbodus ar gyfer llif arian er mwyn pennu'r cyfnod hwyaf y gellir ymrwymo cronfeydd yn ddarbodus. Caiff y rhagolygon eu llunio ar y sail bod benthyca tymor byr yn cael ei ddefnyddio i gwmpasu ei ymrwymadau ariannol os oes angen. Mae'r cyfyngiadau ar fuddsoddiadau tymor hir yn cael eu gosod ar sail cynllun ariannol tymor canolig a rhagolwg llif arian y Cyngor.

Bydd y Cyngor yn lledaenu ei arian parod hylifol dros o leiaf bedwar darparwr (e.e. cyfrifon banc a chronfeydd marchnad arian) i sicrhau bod mynediad at arian parod yn cael ei gynnal os bydd anawsterau gweithredol mewn unrhyw un darparwr.

7. Dangosyddion Darbodus Rheolaeth Trysorlys

Mae'r Cyngor yn mesur ac yn rheoli pa mor agored ydyw i risgiau rheolaeth trysorlys gan ddefnyddio'r dangosyddion a ganlyn.

7.1 Diogelwch

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu mesur gwirfoddol i ddangos ei sensitifrwydd i risg credyd trwy fonitro sgôr credyd cyfartalog wedi'i bwysoli o ran gwerth ei bortffolio buddsoddi. Caiff hyn ei gyfrifo trwy roi sgôr i bob buddsoddiad (AAA=1, AA+=2, ac ati) a chymryd y cyfartaledd rhifyddol, gan bwysu'r cyfartaledd yn ôl maint pob buddsoddiad. Rhoddir sgôr i fuddsoddiadau heb sgôr yn seiliedig ar eu risg ganfyddedig.

Dangosydd risg credyd	Targed
------------------------------	---------------

Sgôr credyd cyfartalog y portffolio	6.0
-------------------------------------	-----

7.2 Hylifedd

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu mesur gwirfoddol i ddangos ei sensitifrwydd i risg hylifedd trwy fonitro faint o arian sydd ar gael i gwrdd â thaliadau annisgwyl mewn cyfnod penodol, heb fenthyca ychwanegol.

Dangosydd risg hylifedd	Targed
Cyfanswm arian ar gael o fewn 3 mis	£10m

7.3 Datguddiad Cyfraddau Llog

Nod y dangosydd hwn yw rheoli datguddiad y Cyngor i risg cyfradd llog. Y terfynau uchaf ar effaith refeniw dros flwyddyn yn dilyn codiad neu gwmp o 1% ar gyfraddau llog fyddai:

Dangosydd risg cyfradd llog	Cyfyngiad
Y terfyn uchaf ar effaith refeniw blwyddyn <u>codiad</u> 1% yng nghyfraddau llog	£1,039,420
Y terfyn uchaf ar effaith refeniw blwyddyn gyda <u>chwmp</u> o 1% yng nghyfraddau llog	£1,039,420

Caiff effaith newid mewn cyfraddau llog ei gyfrifo ar y dybiaeth y bydd benthyciadau a buddsoddiadau sy'n aeddfedu yn cael eu hamnewid ar y cyfraddau marchnad newydd.

7.4 Ddim yn berthnasol i'r Gronfa Bensiwn

7.5 Prif Symiau a Fuddsoddir am Gyfnodau sy'n Hwyl na flwyddyn

Pwrpas y dangosydd hwn yw rheoli pa mor agored yw'r Cyngor i'r risg o fynd i golledion trwy geisio ad-daliadau buan ar ei fuddsoddiadau. Y terfynau darbodus ar fuddsoddiadau rheolaeth trysorlys hirdymor fydd:

Dangosydd risg pris	2023/24	2024/25	2025/26	Dim dyddiad penodol
Y terfyn ar y prif swm a fuddsoddiwyd tu hwnt i ddiwedd y flwyddyn	£40m	£20m	£20m	£20m

Mae buddsoddiadau hirdymor heb ddyddiad aeddfedu penodol yn cynnwys cronfeydd cyfun strategol ac ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real ond nid ydynt yn cynnwys cronfeydd marchnad arian a chyfrifon banc heb ddyddiad aeddfedu penodol gan fod y rhain yn cael eu hystyried yn rhai tymor byr.

8. Materion Cysylltiedig

8.1 Mae nifer o eitemau ychwanegol y mae'n rhaid i'r Cyngor eu cynnwys yn ei Strategaeth Rheolaeth Trysorlys, yn ôl CIPFA.

8.2 Cytundebau Deilliadau

Gallai awdurdodau lleol fod wedi defnyddio deilliadau ariannol yn y gorffennol wedi'u hymgorffori mewn benthyciadau a buddsoddiadau i leihau risg cyfraddau llog (e.e. coleri cyfradd llog a blaendaliadau) ac i leihau costau neu gynyddu incwm ar draul mwy o risg (e.e. benthyciadau LOBO ac adneuon y gellir eu galw). Mae'r pŵer cymhwysedd cyffredinol yn adran 24 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn dileu llawer o'r ansicrwydd ynghylch defnydd awdurdodau lleol o ddeilliadau ariannol annibynnol (h.y. y rhai nad ydynt wedi'u hymgorffori mewn benthyciad neu fuddsoddiad).

Bydd y Cyngor ond yn defnyddio deilliadau ariannol annibynnol (fel cyfnewidiadau, blaensymiau, dyfodol ac opsiynau) lle gellir dangos yn glir eu bod yn lleihau lefel gyffredinol y risgiau ariannol y mae'r Cyngor yn agored iddynt. Bydd risgiau ychwanegol a gyflwynir, megis amlygiad credyd i wrthbartion deilliadol, yn cael eu hystyried wrth bennu lefel gyffredinol y risg. Ni fydd y polisi hwn yn berthnasol i ddeilliadau mewnosodedig, gan gynnwys y rhai sy'n bresennol mewn cronfeydd cyfun a thrafodion sy'n cychwyn ymlaen llaw, er y bydd y risgiau a gyflwynir ganddynt yn cael eu rheoli yn unol â strategaeth gyffredinol rheoli risg y trysorlys.

Gellir trefnu trafodion deilliadol ariannol gydag unrhyw sefydliad sy'n bodloni'r meini prawf buddsoddi cymeradwy, a asesir gan ddefnyddio'r statws credyd priodol ar gyfer datguddiadau deilliadol. Bydd lwfans ar gyfer risg credyd a gyfrifir gan ddefnyddio'r fethodoleg yn y ddogfen Arferion Rheoli'r Trysorlys yn cyfrif yn erbyn y terfyn credyd gwrthbarti a'r terfyn gwlad dramor perthnasol.

Yn unol â Chod CIPFA, bydd y Cyngor yn ceisio cyngor allanol ac yn ystyried y cyngor hwnnw cyn ymrwymo i ddeilliadau ariannol i sicrhau ei fod yn deall y goblygiadau yn llawn.

8.3 Cronfeydd Allanol

Yn gynwysedig ym malansau'r Cyngor mae balansau ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd, GwE, Cronfa'r Degwm a Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru. Dyrennir yr incwm llog i bob sefydliad yn seiliedig ar falansau dyddiol.

8.4 Cyfarwyddeb Marchnadoedd mewn Offerynnau Ariannol

Mae'r Cyngor wedi dewis cael statws cleient proffesiynol gyda'i darparwyr gwasanaethau ariannol, gan gynnwys ymgynghorwyr, banciau, broceriaid a rheolwyr buddsoddi, er mwyn caniatáu mynediad at amrediad mwy o wasanaethau ond heb y diogelwch rheoleiddio uwch sydd ar gael i unigolion a chwmnïau bychan. Oherwydd maint ac ystod gweithgareddau rheolaeth trysorlys y Cyngor, mae'r Pennaeth Cyllid yn credu mai hwn yw'r statws priodol gorau.

9. Arweiniad Llywodraeth Cymru

Mae materion pellach sy'n ofynnol gan ganllawiau Llywodraeth Cymru wedi'u cynnwys yn **Atodiad 3**.

10. Goblygiadau Ariannol

- 10.1** Y gyllideb ar gyfer incwm buddsoddi yn 2023/24 yw £1.9 miliwn, yn seiliedig ar gyfartaledd portffolio buddsoddi o £79.8 miliwn ar gyfradd llog o 4.0% ar gyfer adneuon a £10 miliwn o gronfeydd cyfun ar enillion o 2.9%. Y gyllideb ar gyfer y llog ar ddyledion yn 2023/24 yw £5.4 miliwn, yn seiliedig ar gyfartaledd portffolio dyledion o £100.2 miliwn ar gyfradd llog cyfartalog o 5.4%. Os bydd lefelau gwirioneddol y buddsoddiadau a'r benthyciadau a'r cyfraddau llog yn wahanol i'r rhagolygon, yna bydd gwahaniaeth cyfatebol yn y perfformiad yn erbyn y gyllideb.

11. Ystyried Opsiynau Eraill

- 11.1** Nid yw Canllawiau Llywodraeth Cymru na Chod CIPFA yn pennu unrhyw strategaeth rheoli trysorlys penodol i awdurdodau lleol ei fabwysiadu. Ar ôl ymgynghori gyda'r Aelod Cabinet dros Gyllid, mae'r Pennaeth Cyllid yn credu fod y strategaeth uchod yn cynnig cydbwysedd addas rhwng rheoli risgiau a chost-ffeithiolrwydd. Isod, rhestrir rhai strategaethau eraill, ynghyd â'u hoblygiadau ariannol a rheoli risgiau.

Dewis Arall	Effaith ar incwm a gwariant	Effaith ar reoli risgiau
Buddsoddi mewn amrediad mwy cyfyng o wrthbartïon ac/neu am gyfnodau byrrach	Bydd incwm llog yn is	Llai o berygl o golledion o ganlyniad i ddiffygdalu'n ymwneud â chredyd, ond byddai unrhyw golledion yn fwy
Buddsoddi mewn amrediad ehangach o wrthbartïon ac/neu am gyfnodau hirach	Bydd incwm llog yn uwch	Mwy o risg o golledion o ganlyniad i ddiffygdalu'n ymwneud â chredyd, ond byddai unrhyw golledion yn llai

Atodiad 1 – Rhagolygon Economaidd a Chyfraddau Llog Arlingclose, Rhagfyr 2022

Tybiaethau sylfaenol:

- Mae dylanwad y gyllideb fach ar gyfraddau ac arenillion yn parhau i bylu yn dilyn y dull mwy cyfrifol a ddangoswyd gan ddeiliaid newydd Stryd Downing.
- Mae anweddolrwydd mewn marchnadoedd byd-eang yn parhau, fodd bynnag, wrth i fuddsoddwyr geisio i ba raddau y mae banciau canolog yn barod i dynhau polisi, wrth i dystiolaeth o amodau dirwasgiad adeiladu. Mae buddsoddwyr wedi bod yn fwy parod i brisio mewn y dirywiad mewn twf, gan leddfu amodau ariannol, i anfodlonrwydd llunwyr polisi. Mae hyn yn codi'r risg y bydd banciau canolog yn mynd i gamgymeriad polisi trwy dynhau gormod.
- Mae economi'r DU eisoes yn profi amodau dirwasgiad ac mae data GDP a PMI diweddar yn awgrymu bod yr economi wedi mynd i ddirwasgiad technegol yn Ch3 2022. Mae gwytnwch yr economi wedi bod yn syndod, er gwaethaf y dirywiad mewn gweithgarwch busnes a gwariant cartrefi. Dylai galw is effeithio ar bŵer prisio busnesau – mae data diweddar yn awgrymu bod y DU wedi mynd heibio y chwyddiant uchaf.
- Bydd effaith araf y tynhau sydyn ar bolisi ariannol, ac effeithiau parhaus y gyllideb fach ar y farchnad dai, streic eang, ochr yn ochr â chwyddiant uchel, yn parhau i roi pwysau ar incwm gwario a chyfoeth gwario aelwydydd. Mae'r rhagolygon tymor byr i ganolig ar gyfer economi'r DU yn parhau i fod yn llwm.
- Mae'n ymddangos bod y galw am lafur yn trai, ond nid yn ddigon cyflym yn y data swyddogol ar gyfer y rhan fwyaf o lunwyr polisi MPC. Mae'r farchnad lafur yn parhau i fod yn fan disglair yn yr economi a gall cryfder cyflogaeth parhaus gefnogi gweithgaredd, er bod teimlad o amser wedi'i fenthyg. Mae ffocws yr MPC ar dwf cyflog enwol, er gwaethaf y toriadau cyflog enfawr mewn termau real a brofir gan y mwyafrif helaeth. Bydd y Gyfradd Banc yn parhau'n gymharol uchel nes bydd chwyddiant a thwf cyflogau yn gostwng.
- Mae cynnyrch bondiau byd-eang yn parhau i fod yn gyfnewidiol wrth i fuddsoddwyr brisio mewn dirwasgiad hyd yn oed wrth i fancwyr canolog wthio'n ôl ar ddisgwyliadau ar gyfer toriadau mewn cyfraddau yn 2023. Mae marchnad lafur yr UD yn parhau i fod yn dynn ac mae'r Ffed eisiau gweld cyfraddau polisi uwch yn gyson, ond bydd effeithiau hwyr cynnydd yn y gorffennol yn iselhau gweithgaredd yn fwy arwyddocaol i brofi penderfyniad y Ffed.
- Er ei bod yn ymddangos bod y BoE ychydig yn fwy dof o ystyried y rhagolygon gwan ar gyfer economi'r DU, mae'n ymddangos nad yw'r ECB (yn peri pryder) yn wynebu llawer o amheuon ynghylch cyfeiriad tymor byr polisi. Bydd cynnyrch gilt yn cael ei gefnogi'n fras gan gyflenwad bond newydd sylweddol a disgwyliadau cyfraddau byd-eang oherwydd bancwyr canolog *hawkish*, gan wrthbwysu effeithiau chwyddiant a thwf sy'n dirywio.

Rhagolygon:

- Cododd yr MPC Gyfradd Banc 50bps i 3.5% ym mis Rhagfyr yn ôl y disgwyl, gydag arwyddion bod rhai aelodau yn credu bod 3% yn ddigon cyfyngol. Fodd bynnag, mae mwyafrif yr aelodau o'r farn y gallai fod angen cynnydd pellach yn y Gyfradd Banc. Mae Arlingclose yn parhau i ddisgwyl i'r Gyfradd Banc gyrraedd uchafbwynt o 4.25%, gyda chynnydd pellach o 25bps Chwefror, Mawrth a Mai 2023.
- Bydd yr MPC yn torri cyfraddau yn y tymor canolig er mwyn ysgogi economi sy'n tagu yn y DU, ond bydd yn amharod i wneud hynny nes bydd twf cyflog yn lleddfu. Rydym yn gweld toriadau mewn cyfraddau yn hanner cyntaf 2024.
- Mae Arlingclose yn disgwyl i gynnyrch giltiau aros yn weddol gyson dros y tymor canolig, er gydag anweddolrwydd parhaus dros gyfnodau amser byrrach.
- Mae cynnyrch gilt yn wynebu pwysau ar y ddwy ochr o bolisi banc canolog *hawkish* yr UD/EZ ar un llaw i'r rhagolygon economaidd byd-eang gwan ar y llaw arall. Bydd gwerthiannau bond BoE a benthyca uchel gan y llywodraeth yn darparu cymorth sylfaenol pellach ar gyfer adenillion.

	Current	Mar-23	Jun-23	Sep-23	Dec-23	Mar-24	Jun-24	Sep-24	Dec-24	Mar-25	Jun-25	Sep-25	Dec-25
Official Bank Rate													
Upside risk	0.00	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	1.25	1.50	1.75	1.50	1.25	1.25	1.25
Arlingclose Central Case	3.50	4.00	4.25	4.25	4.25	4.25	4.00	3.75	3.50	3.25	3.25	3.25	3.25
Downside risk	0.00	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3-month money market rate													
Upside risk	0.00	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	1.25	1.50	1.75	1.50	1.25	1.25	1.25
Arlingclose Central Case	3.00	4.40	4.40	4.40	4.35	4.30	4.25	4.00	3.75	3.50	3.40	3.40	3.40
Downside risk	0.00	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.70	0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Arlingclose Central Case	3.43	3.60	3.80	3.80	3.80	3.70	3.60	3.50	3.40	3.30	3.30	3.30	3.30
Downside risk	0.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.70	0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Arlingclose Central Case	3.47	3.50	3.60	3.60	3.60	3.60	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50
Downside risk	0.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
20yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.70	0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Arlingclose Central Case	3.86	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85	3.85
Downside risk	0.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
50yr gilt yield													
Upside risk	0.00	0.70	0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Arlingclose Central Case	3.46	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60
Downside risk	0.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

PWLB Standard Rate (Maturity Loans) = Gilt yield + 1.00%
 PWLB Certainty Rate (Maturity Loans) = Gilt yield + 0.80%
 UKIB Rate (Maturity Loans) = Gilt yield + 0.60%

Atodiad 2- Sefyllfa Portffolio Buddsoddi a Dyled Bresennol

	31.12.2022 Gwir Bortffolio £m	31.12.2022 Cyfradd Cyfartalog %
Buddsoddiadau trysorlys:		
Banciau a Chymdeithasau adeiladu (ansicredig)	33.1	3.03
Llywodraeth DU	12.9	3.23
Awdurdodau Lleol	15.0	2.45
Cronfeydd Marchnad Arian	53.0	3.23
Cronfeydd wedi'u pŵlio	10.0	4.66
Cyfanswm buddsoddiadau trysorlys	123.9	3.18

Atodiad 3- Gofynion ychwanegol Canllawiau Buddsoddi Llywodraeth Cymru

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru (LIC) Ganllaw Buddsoddi diwygiedig ym mis Tachwedd 2019 sy'n gosod gofynion adrodd ychwanegol ar awdurdodau lleol nad ydynt yn rhan annatod o brosesau rheoli trysorlys y Cyngor hwn. Mae'r canllawiau hefyd yn cynnwys buddsoddiadau nad ydyn nhw'n rhan o reoli trysorlys, er enghraifft eiddo buddsoddi a benthyciadau i sefydliadau lleol.

Cyfraniad: Mae buddsoddiadau'r Cyngor yn cyfrannu at ei amcanion darparu gwasanaeth a / neu i hyrwyddo lles fel a ganlyn:

- mae buddsoddiadau rheoli trysorlys yn cefnogi gweithgareddau rheoli trysorlys effeithiol,
- mae benthyciadau i sefydliadau lleol yn darparu cymorth ariannol i'r sefydliadau hynny i'w galluogi i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus lleol a fyddai fel arall yn cael eu darparu'n uniongyrchol gan y Cyngor, a
- mae eiddo buddsoddi yn darparu gwarged ariannol net sy'n cael ei ail-fuddsoddi mewn gwasanaethau cyhoeddus lleol.

Newid yn yr hinsawdd: Mae penderfyniadau buddsoddi'r Cyngor yn ystyried risgiau hinsawdd tymor hir i gefnogi economi carbon isel i'r graddau, os oes buddsoddiad carbon isel cyfwerth ar gael gyda'r un enillion, yna byddai'n well gan y Cyngor y buddsoddiad carbon isel.

Buddsoddiadau penodedig: Mae Canllawiau LIC yn diffinio buddsoddiadau penodedig fel y rheini:

- wedi'i enwi mewn punt sterling,
- i fod i gael ei ad-dalu cyn pen 12 mis ar ôl y trefniant oni bai bod y gwrthbarti yn awdurdod lleol,
- heb ei ddiffinio fel gwariant cyfalaf gan ddeddfwriaeth, a
- buddsoddi gydag un o:
 - Llywodraeth y DU,
 - Awdurdod lleol, cyngor plwyf neu gyngor cymunedol yn y DU, neu
 - Corff neu gynllun buddsoddi o "ansawdd credyd uchel".

Mae'r Cyngor yn diffinio sefydliadau a gwarantau "ansawdd credyd uchel" fel y rhai sydd â statws credyd o A- neu uwch sy'n hysgu o'r DU neu wlad dramor sydd â sgôr sofran o AA + neu'n uwch. Ar gyfer cronfeydd marchnad arian a chronfeydd cyfun eraill, diffinnir "ansawdd credyd uchel" fel y rhai sydd â statws credyd o A- neu uwch.

Benthyciadau: Ddim yn addas i'r Gronfa Bensiwn

Buddsoddiadau amhenodol: Mae unrhyw fuddsoddiad ariannol nad yw'n cwrdd â'r diffiniad o fuddsoddiad neu fenthyciad penodol yn cael ei ddsbarthu fel un amhenodol. O ystyried y diffiniad eang o fenthyciad, mae'r categori hwn yn berthnasol i unedau mewn cronfeydd cyfun a chyfranddaliadau mewn cwmnïau yn unig. Dangosir cyfyngiadau ar fuddsoddiadau amhenodol yn nhabl 3b; mae'r Cyngor yn cadarnhau bod ei fuddsoddiadau amhenodol cyfredol yn aros o fewn y terfynau hyn.

Tabl 3b: Terfynau buddsoddiadau amhenodol

	Terfyn arian
Unedau mewn cronfeydd cyfun heb statws credyd neu wedi'u graddio islaw A-	£20m
Cyfranddaliadau mewn ymddiriedolaethau buddsoddi ystâd real	£10m
Cyfanswm buddsoddiadau amhenodol	£30m

Buddsoddiadau anariannol: Mae'r categori hwn yn cynnwys asedau anariannol a ddelir yn bennaf neu'n rhannol i gynhyrchu elw, eiddo buddsoddi yn bennaf. Penderfynir ar ddiogelwch trwy gymharu pris prynu pob ased â'i werth teg gan ddefnyddio'r model yn Safon Gyfrifyddu Ryngwladol 40: Eiddo Buddsoddi fel y'i haddaswyd gan arferion priodol. Ar asesiad ar 31 Mawrth 2021, mae'r Cyngor o'r farn nad yw graddfa ei fuddsoddiadau anariannol yn sylweddol.

Hylifedd: Ar gyfer buddsoddiadau ariannol nad ydynt yn fuddsoddiadau neu fenthyciadau rheoli trysorlys, mae gan y Cyngor weithdrefnau yn eu lle i sicrhau bod y cronfeydd yn cael eu hymrwymo'n ddarbodus am y cyfnod hiraf o amser.

Ymgynghorwyr Buddsoddi: Mae'r Cyngor wedi penodi Arlingclose fel ymgynghorwyr rheolaeth trysorlys ac yn derbyn cyngor penodol ar faterion buddsoddi, dyled a chyllid cyfalaf. Mae ansawdd y gwasanaeth hwn yn cael ei fonitro gan y Pennaeth Cyllid a'r Rheolwr Buddsoddi yn rheolaidd.

Benthyg cyn yr angen: Ddim yn addas i'r Gronfa Bensiwn.

Trefniant masnachol: Os bydd trefniant masnachol, mae'r unigolion sy'n gwneud y fargen yn ymwybodol o egwyddorion craidd y fframwaith darbodus a'r drefn reoleiddio y mae'r Cyngor yn gweithredu oddi mewn iddi.

Capasiti, sgiliau a llywodraethu corfforaethol: Gwahoddwyd aelodau etholedig a swyddogion i gyflwyniad gan Arlingclose ar 3ydd Chwefror 2023. Mae'r wybodaeth a'r drafodaeth yn y cyflwyniad yn sicrhau bod gan yr aelodau'r sgiliau a'r wybodaeth briodol i'w galluogi i:

- Wneud penderfyniadau gwybodus ynghylch a ddylid ymrwymo i fuddsoddiad penodol.

- Aesu asesiadau unigol yng nghyd-destun amcanion strategol a phroffil risg y Cyngor.
- Deall sut mae cwantwm y penderfyniadau hyn wedi newid amlygiad risg cyffredinol yr awdurdod lleol.

Mae swyddogion hefyd yn mynychu cyrsiau hyfforddi, seminarau a chynadleddau a ddarperir gan Arlingclose a CIPFA yn rheolaidd. Anogir staff perthnasol hefyd i astudio cymwysterau proffesiynol gan CIPFA, ACA a sefydliadau priodol eraill.

Eitem 10

CYFARFOD: PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD: 27 MAWRTH 2023
TEITL: ADRODDIAD RHAGAMCANION MODELU LLIF ARIAN
PWRPAS: Cyflwyno adroddiad Rhagamcanion Modelu Llif Arian.
AWDUR: DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno'r adroddiad Modelu Llif Arian yn dilyn y prisiad diweddar. Mae'r adroddiad i'w weld yn Atodiad 1.

Amcan yr adroddiad ydi i rhagamcanu llif arian disgwyliedig y Gronfa dros gyfnod o 20 mlynedd a deall sensitifrwydd sefyllfa llif arian net y Gronfa i nifer o senarios chwyddiant.

2. BETH YW'R LLIF ARIAN O FEWN Y GRONFA

Prif ffynonellau incwm y Gronfa yw:

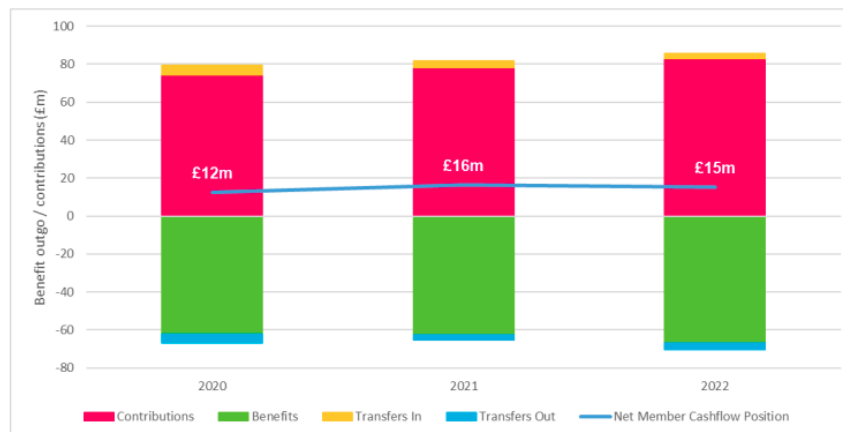
- Cyfraniadau gan gyflogwyr y Gronfa
- Cyfraniadau gan aelodau sy'n weithwyr yn y Gronfa
- Ffrydiau incwm o buddsoddiadau'r Gronfa

Gwariant y Gronfa yw'r buddion sy'n daladwy i'r aelodau a'u dibynyddion. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Lwfans ymddeol a dalwyd i aelodau gweithredol a gohiriedig ar ymddeoliad
- Pensiynau ymddeol a delir i bensiynwyr a'u dibynyddion
- Buddion marwolaeth mewn gwasanaeth a manteision ymddeoliad oherwydd iechyd

3. SEFYLLFA BRESENNOL

Mae'r siart isod yn dangos gwerth absoliwt incwm cyfraniadau a buddion a'r sefyllfa llif arian net dros y 3 blynedd diwethaf:



Mae sefyllfa llif arian y Gronfa wedi parhau'n bositif dros y blynedd diwethaf.

4. LLIF ARIAN NEGYDDOL

Yn hanesyddol, mae'r buddion wedi'u talu allan o'r incwm cyfraniadau gydag unrhyw swm dros ben yn cael ei fuddsoddi. Dyma sut mae gwerth asedau'r Gronfa wedi cronni dros amser (ynghyd ag enillion ar fuddsoddiadau). Dros amser bydd cronfa bensiwn yn aeddfedu a bydd lefel y taliadau budd-dal yn dechrau mynd y tu hwnt i incwm cyfraniadau. Ar y pwynt yma yn y dyfodol (gweler isod), bydd y gronfa bensiwn yn cael ei hystyried yn "lif arian negyddol" ac o fewn yr adroddiad hwn, modelwyd tair senario posib i ganfod pryd y cyrhaeddir y pwynt yma ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd.

Nid yw bod yn llif arian negyddol ynddo'i hun yn annisgwyl i gronfa bensiwn. Mae'r asedau sydd wedi'u cronni at ddiben talu buddion – mae eu defnyddio at y diben hwnnw yn union fel y bwriadwyd. Fodd bynnag, os na chaiff y newid i fod yn llif arian negyddol ei fonitro a'i reoli'n effeithiol, gall achosi risg hylifedd a gall y Gronfa ddod yn werthwr asedau gorfodol.

5. DADANSODDI SENARIO

Modelwyd y senarios canlynol ar gyfer y gronfa:

Senario 1: y senario gwaelodlin, lle mae tueddiadau chwyddiant i darged hirdymor Banc Lloegr o 2% y.b. erbyn Medi 2025

Senario 2: sensario o ddirwasgiad, yn digwydd yn bennaf oherwydd cyflenwad gormodol a galw o ganlyniad i brisiau ynni a bwyd uwch. Mae hyn yn debyg i ragolygon Banc Lloegr.

Senario 3: senario lle mae chwyddiant yn parhau i fod yn uchel oherwydd prisiau ynni a bwyd uwch.

Roedd y canlyniadau sylfaenol fel a ganlyn:

Whole fund	First cashflow negative by	Estimated net cashflow position by		
		2027	2032	2042
Baseline inflation scenario	2032	+£17m	-£2m	-£10m
Recession inflation scenario	N/A	+£21m	+£12m	+£28m
Stagflation inflation scenario	2029	+£11m	-£28m	-£123m

6. DADANSODDI'R CANLYNIADAU

Mae canlyniad y dadansoddiad fel a ganlyn:

- O dan y senario gwaelodlin, mae'r Gronfa'n debygol o fod yn negyddol o ran llif arian erbyn 2032 gan dybio bod chwyddiant yn cyd-fynd â'r sefyllfa gwaelodlin, fodd bynnag, os gwneir lwfans ar gyfer lefelau diweddar o incwm buddsoddi, y flwyddyn y mae'r Gronfa'n debygol o fod yn negyddol o ran llif arian yw gwthio yn ôl i 2036.
- O dan senario chwyddiant y dirwasgiad - mae'r sefyllfa llif arian yn gwella a rhagwelir y bydd yn parhau'n bositif am y cyfnod arsylwi cyfan o 20 mlynedd.

- O dan senario chwyddiant sy'n sefydlogi, mae'r Gronfa'n debygol o ddod yn negyddol o ran llif arian erbyn 2029, gyda bwlch sylweddol yn agor dros y tymor hwy.

7. CAMAU NESAF

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd mewn sefyllfa gref oherwydd o dan yr amodau mwyaf eithafol mae o leiaf 6 blynedd cyn y gallai sefyllfa negyddol godi, ac mae hyn yn hirach na'r rhan fwyaf o gronfeydd CPLIL.

Fodd bynnag, rhaid i'r Gronfa fod yn wyladwrus o'r risgiau a:

- Monito newid mewn aelodaeth a'u heffaith ar y sefyllfa llif arian
- Ystyried unrhyw ffactorau (e.e. chwyddiant) a allai effeithio ar y sefyllfa llif arian
- Ystyried y strategaeth fuddsoddi yng ngoleuni unrhyw sefyllfa llif arian negyddol bosibl yn y dyfodol
- Ystyried esblygu neu ddatblygu polisiau rheoli llif arian newydd a/neu ail-gydbwysu gyda'r ymgynghorydd buddsoddi

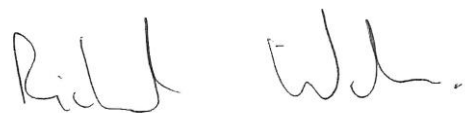
8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor nodi'r cynnwys a derbyn yr adroddiad.

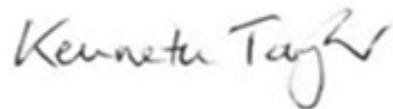
Gwynedd Pension Fund

Tud. 190

2022 cashflow projections



Richard Warden FFA



Kenneth Taylor FFA

18 January 2023

For and on behalf of Hymans Robertson LLP



Use the menu bar above to navigate to each section.

Contents

In this report:

	Page
Executive summary	3
Tud. Background and inputs	5
191 The Fund's cashflows	9
Alternative inflation scenarios	16
Sensitivity of net cashflow (to investment income)	21
Next steps	23
Reliances and limitations	25

Executive summary

This paper is addressed to Gwynedd Council as the Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund (“the Fund”). The objective of this paper is to project the expected cashflows of the Fund over a 20 year time horizon and to understand the sensitivity of the net cashflow position of the Fund to a number of inflation scenarios.

From the analysis and projections set out in this paper, the following conclusions can be drawn:

Fund. 192

- In the absence of investment income, the Fund is likely to be cashflow negative by 2032 assuming inflation is in line with the baseline scenario.
- If allowance is made recent levels of investment income into the Fund’s bank account, and ignoring income that is automatically reinvested within mandates, the year at which the Fund is likely to be cashflow negative is pushed back to 2036 (under the baseline inflation scenario). Sensitivity analysis of the investment yield highlights the key role the Fund’s investments play in ensuring there is enough liquidity.
- Assuming a “recession” inflation scenario improves the cashflow position; it is projected to remain positive for the whole 20 year observation period.
- Assuming a “stagflation” inflation scenario, the Fund is likely to become cashflow negative by 2029, with a significant gap opening up over the longer term.
- The projections will also be sensitive to both payroll growth and changes in employer contribution rates, although these sensitivities are not modelled here.

The cash flow projections are based on a specific set of deterministic assumptions, which are unlikely to be borne out exactly. The assumptions are summarised later in the paper and will be detailed in the Fund’s 2022 formal valuation report.

Summary of net cashflow position for the Whole Fund

Whole fund	First cashflow negative by	Estimated net cashflow position by		
		2027	2032	2042
Baseline inflation scenario	2032	+£17m	-£2m	-£10m
Recession inflation scenario	N/A	+£21m	+£12m	+£28m
Stagflation inflation scenario	2029	+£11m	-£28m	-£123m

Tud. 193

Notes

This table shows cashflow positions from member transactions only (projected benefit payments, employer and employee contributions). No allowance is made for investment income.

Background and inputs

What are the cashflows of the Fund

In this paper we consider the main cashflows in and out of the Fund over the next 20 years.

The Fund's primary sources of income are:

- Contributions from employers in the Fund
- Contributions from employee members in the Fund
- Income streams generated from the Fund's investments

The contribution income is estimated and based on:

- The 2022 valuation payroll
- The 2022/23 contribution rates currently in payment (equivalent to an average of 20.2% of pay for the Fund as a whole).
- The aggregate of all proposed employer contribution rates payable from 1 April 2023 to 31 March 2026. Thereafter the contribution rate has been assumed to remain stable up to year 20.

The Fund's outflows are the benefits payable to the members and their dependants. These include:

- Retirement lump sums paid to active and deferred members on retirement
- Retirement pensions paid to pensioners and their dependents
- Death in service benefits and ill health benefits.

Transfers in and out of the Fund by individual members are not usually a significant source of income or outflow and typically balance out over time. They have therefore been excluded.

The projected cashflows are sensitive to a number of assumptions. The most significant are:

- Level of future benefit increases (all LGPS benefits are index-linked and increase in line with Consumer Price Index (CPI) inflation)
- Level of current and future payroll (determines the amount of contributions received)

All cashflows are projected over 20 years

What is cashflow negativity and does it matter?

Every month, the Fund receives income via contributions and pays out benefits to members. Historically, the benefits have been paid out of the contribution income with any excess being invested. This is how the Fund's asset value has built up over time (along with investment returns).

Over time a pension fund will mature and the level of benefit payments will start to exceed contribution income. At this point, a pension fund is considered "cashflow negative".

Being cashflow negative itself is not unexpected for a pension fund. **The assets that have been accrued are for the purpose of paying benefits – using them for that purpose is exactly as intended.** However, if the transition to being cashflow negative is not monitored and managed effectively, it can pose a liquidity risk and the Fund may become a forced seller of assets.

At the 2022 valuation, the focus on cashflow is greater given the likely significant increase in benefits at April 2023 due to rising inflation.

Knowing when the Fund is likely to become cashflow negative is helpful as it can have implications for both the funding and investment strategy, such as :

- Having cash available to meet the Fund's primary objective of paying member benefits
- The ability to maintain stable contributions over time and withstand volatility from investment markets
- Understanding the level of cash balance that needs to be retained while avoiding a drag on investment returns
- Avoiding the risk of being a forced seller of assets at inopportune times
- Making the most efficient use of income generated by Fund assets
- Implementing optimum rebalancing and cash management policies

The cashflow position will influence the requirement for income generating investments

Methodology and Data

Membership data

We have used the data provided for the 2022 valuation of the Fund.

Assumptions

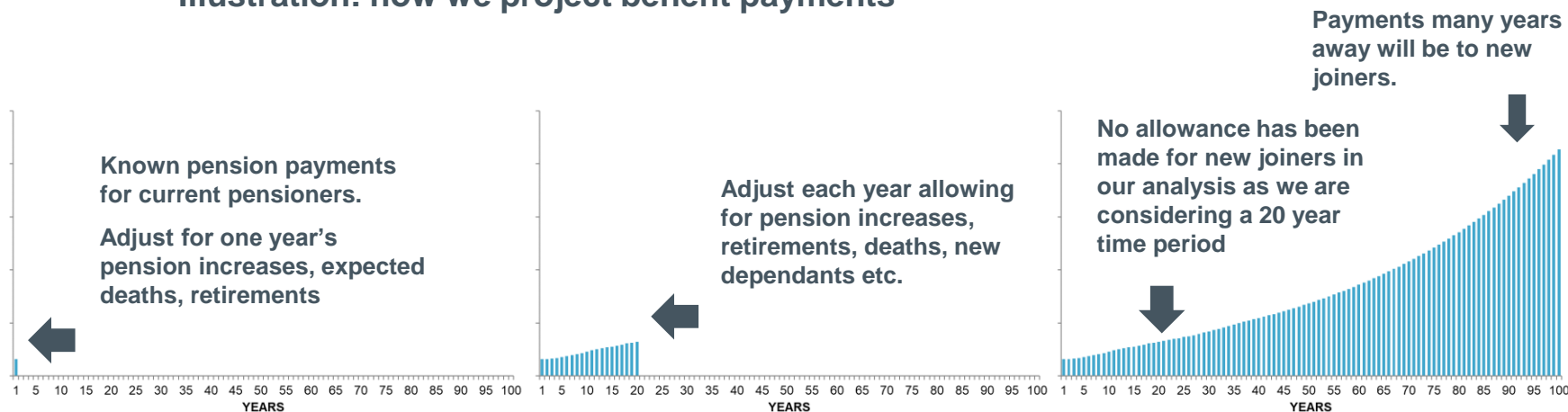
The **demographic** and **financial** assumptions are in line with those adopted for the **2022 formal valuation** of the Fund unless stated otherwise.

To assess the income required as a percentage of the asset share, assets are assumed to increase at **4.1% p.a.**

To project the contribution income, employer contributions are assumed to move in line with the pattern set out on page 13.

New joiners have not been considered within the projected benefit payments as they do not significantly influence benefit payments over the 20 year modelling period.

Illustration: how we project benefit payments



Two types of assumptions:

1

Financial assumptions (like inflation) affect the amount of payments.

2

Demographic assumptions (like how long members live) affect the timing of payments.

The Fund's cashflows

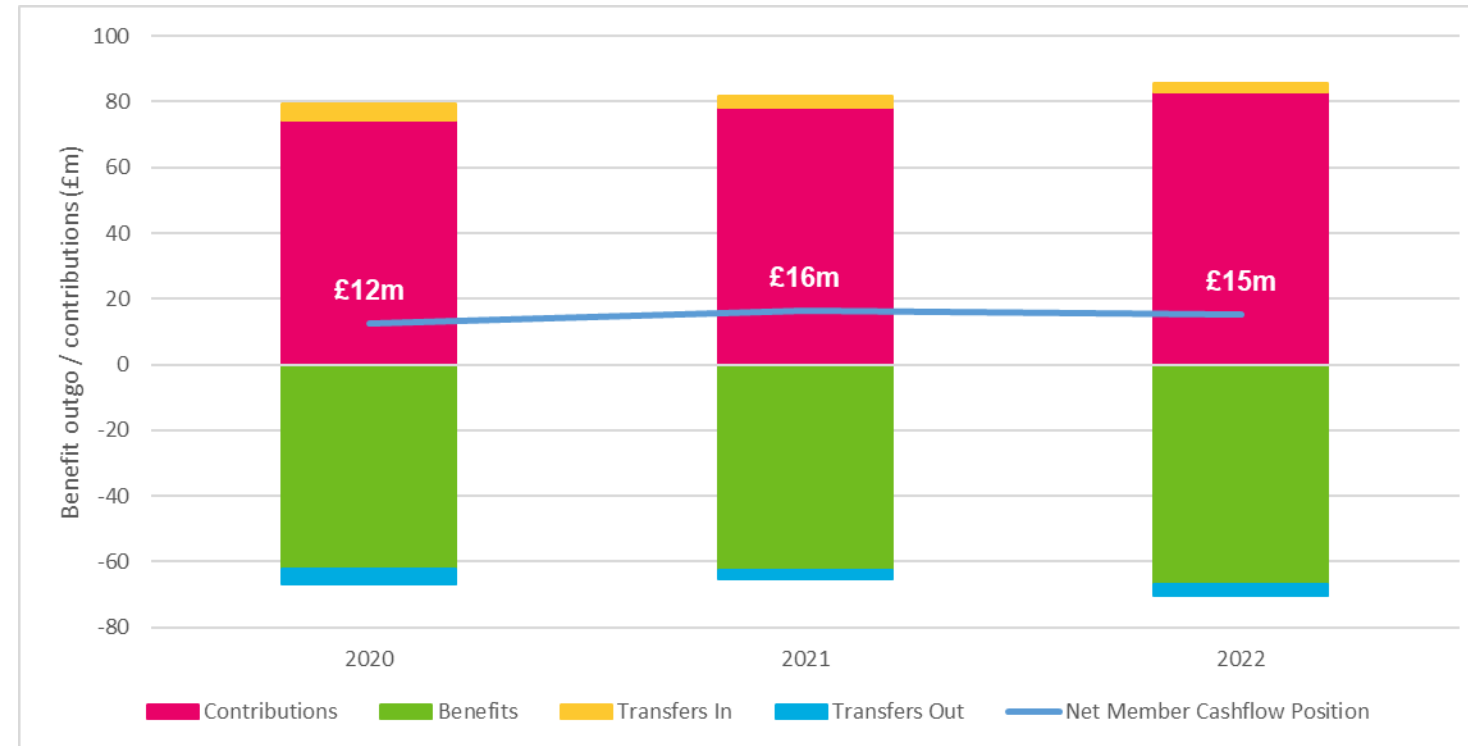
Recent cashflow position

Using the annual report and accounts for years ending 2020, 2021 and 2022, we have summarised the recent cashflow position for the Fund.

The chart shows the absolute value of contribution income and benefit outgo (bars) and the net cashflow position (blue line and white figures).

During this period, the Fund remained cashflow positive, ie income exceeded outgo.

Transfers in and out broadly net off and are cashflow neutral. We have excluded transfers from our further analysis.



The cashflow position has remained positive in recent years.

Scenario 1 - baseline inflation

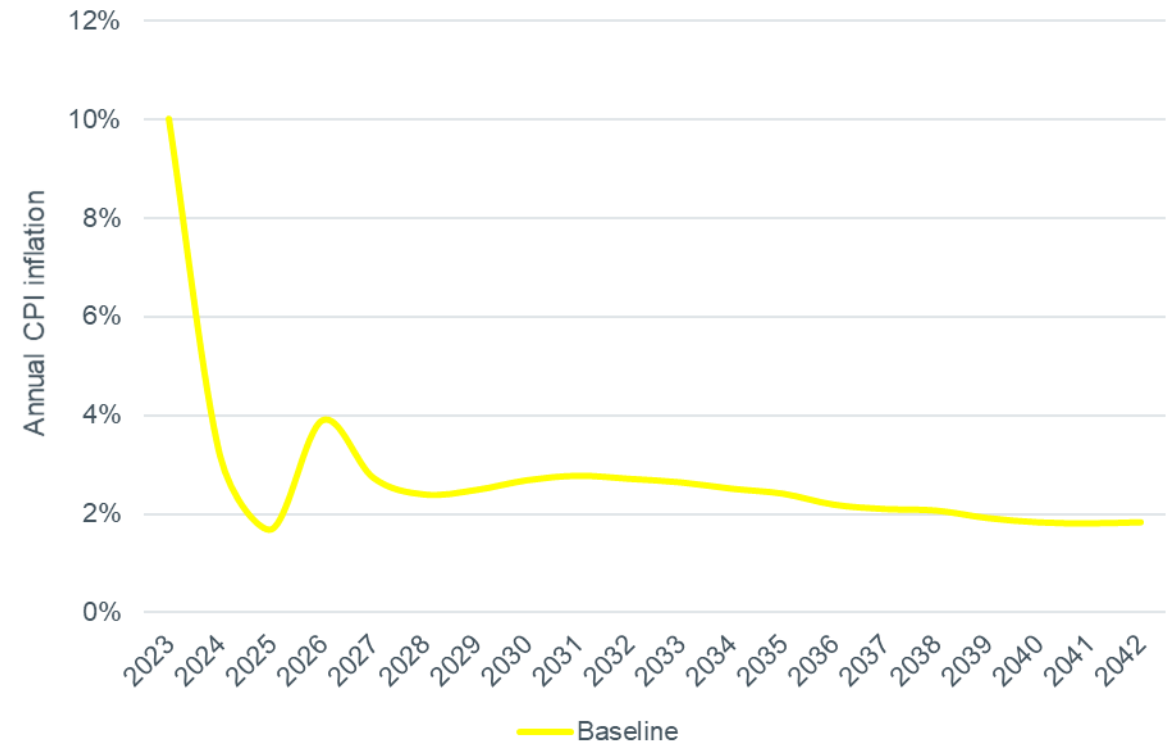
Future CPI inflation

Given the sensitivity of future benefit payments to inflation, we have firstly considered a baseline scenario for future inflation (which allows for a 10% increase in benefits in April 2023).

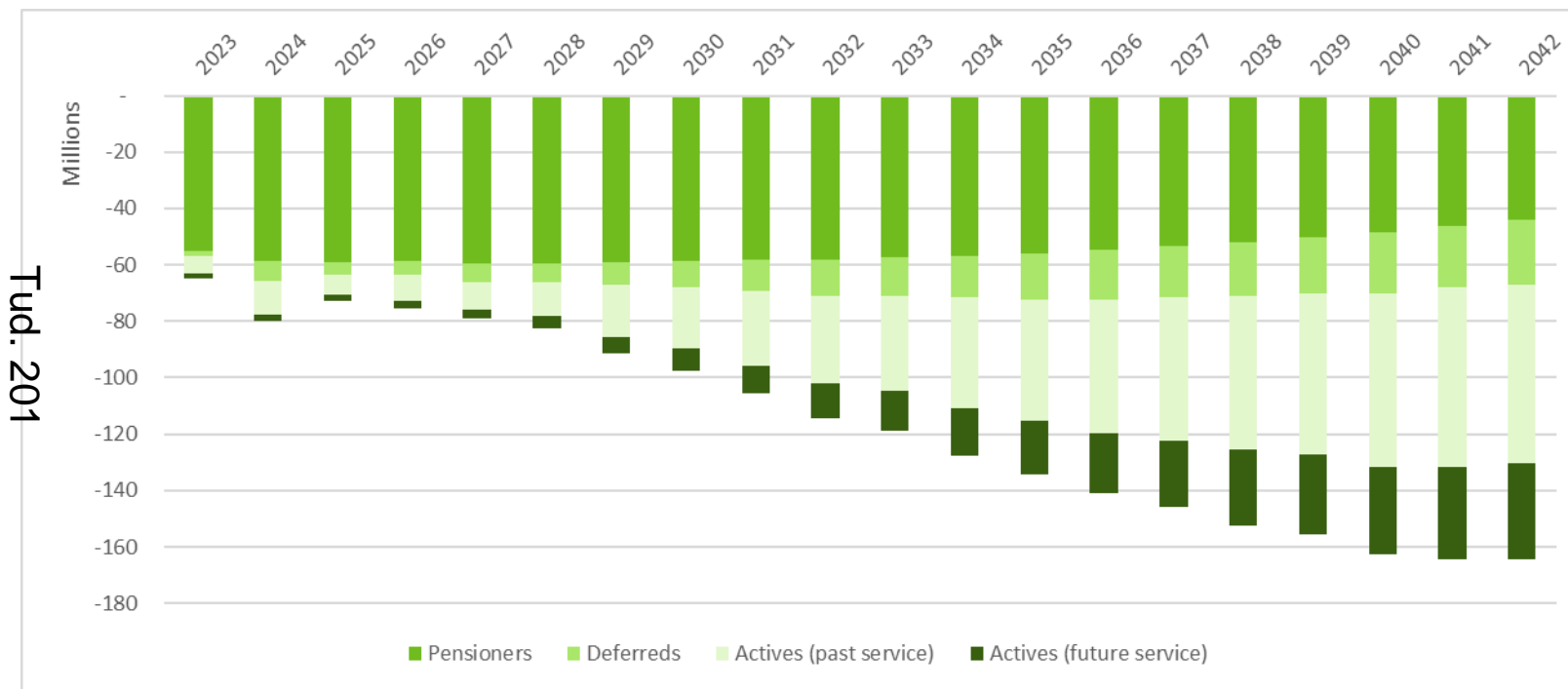
Tud. 200

Scenario 1 : this baseline scenario represents the median CPI assumption within the Hymans Robertson economic scenario service (ESS) model as at 31 March 2022 (this is the assumption used for the 2022 valuation).

- This is a combination of short-term market expectations and a longer-term expectation that the rate will tend to the Bank of England's 2% pa target.



Projected benefit outflows (baseline inflation scenario)



Notes

The stepped increase in benefit outflow in 2024 (year 2) is as a consequence of the model assumption that all active members already past their assumed retirement age will retire +1 year after the valuation date. In reality these outflows would be spread across a longer period.

The years along the x-axis refer to the year-end i.e. 2023 means the 2022/23 financial year (from 1 April 2022 to 31 March 2023).

The Fund currently pays around £65m in benefit payments. This is expected to double by around 2034 assuming baseline inflation.

Projected contribution income



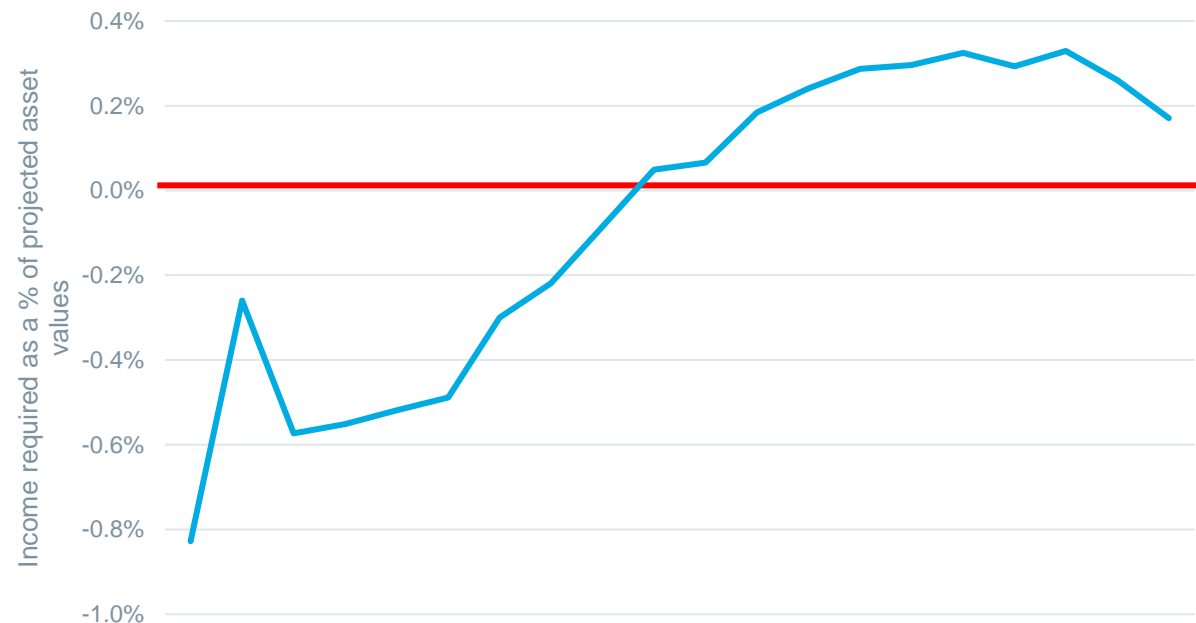
Notes

New entrants are implicitly allowed for in the income cashflow by assuming the payroll grows with inflation.

The years along the x-axis refer to the year-end i.e. 2023 means the 2022/23 financial year (from 1 April 2022 to 31 March 2023).

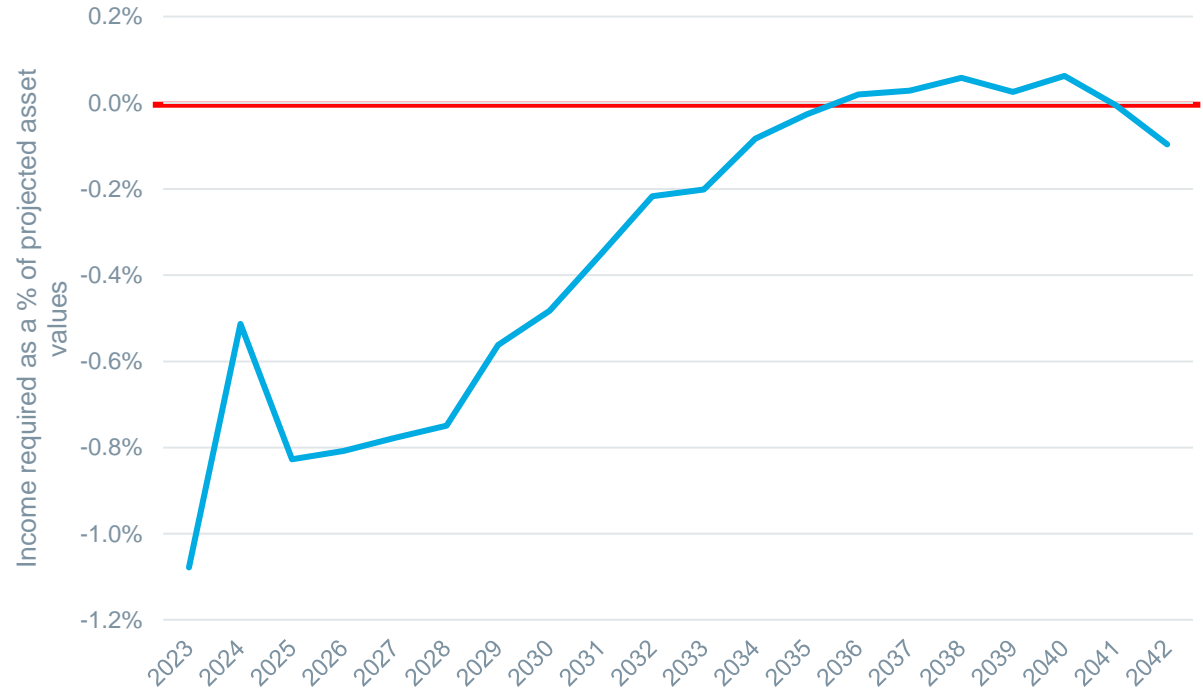
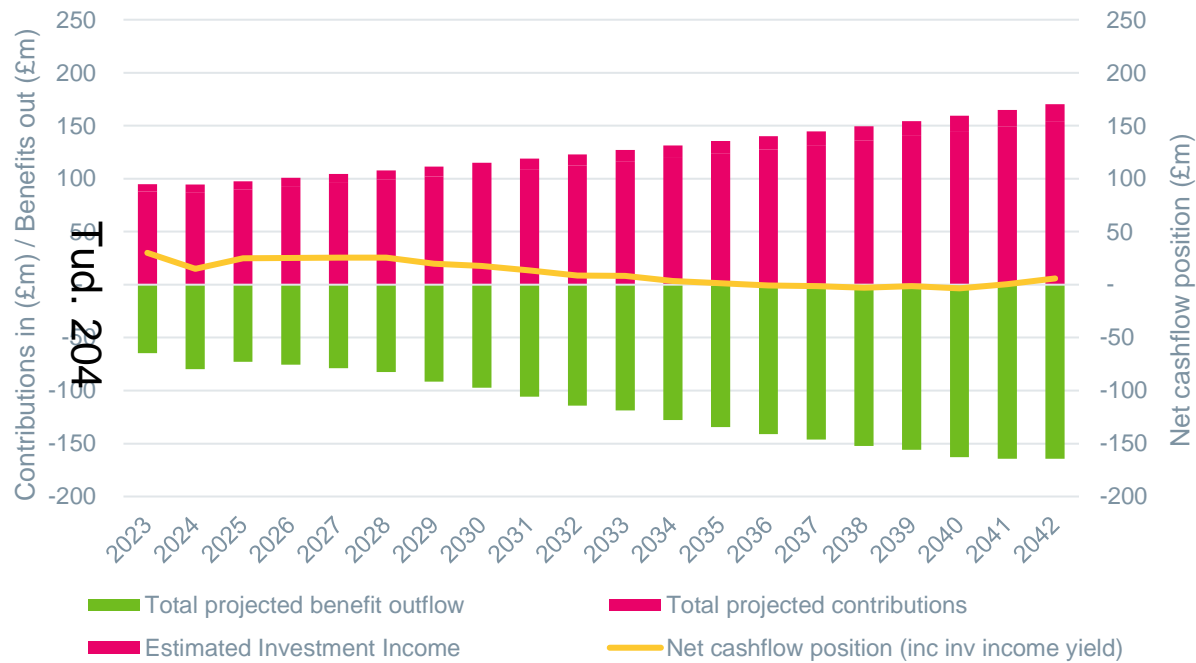
Payroll is assumed to increase at 3.2% pa (in line with the formal valuation)

Net cashflow position (ignoring investment income)



In the absence of investment income, benefit outflow is estimated to exceed contribution income by 2032 for the Fund
 By 2035, investment income yield of 0.25% of assets is required to support the cashflow position

Net cashflow position (including investment income of 0.25% pa*)



The net cashflow position improves when allowance is made for assumed investment income. Investment income of 0.25% pa would postpone cashflow negativity until 2036.

*The assumed investment yield of 0.25% pa reflects the average yield attained by the Fund during 2019-22 and excludes income that is automatically reinvested within mandates. Assets are assumed to increase at 4.1% pa.

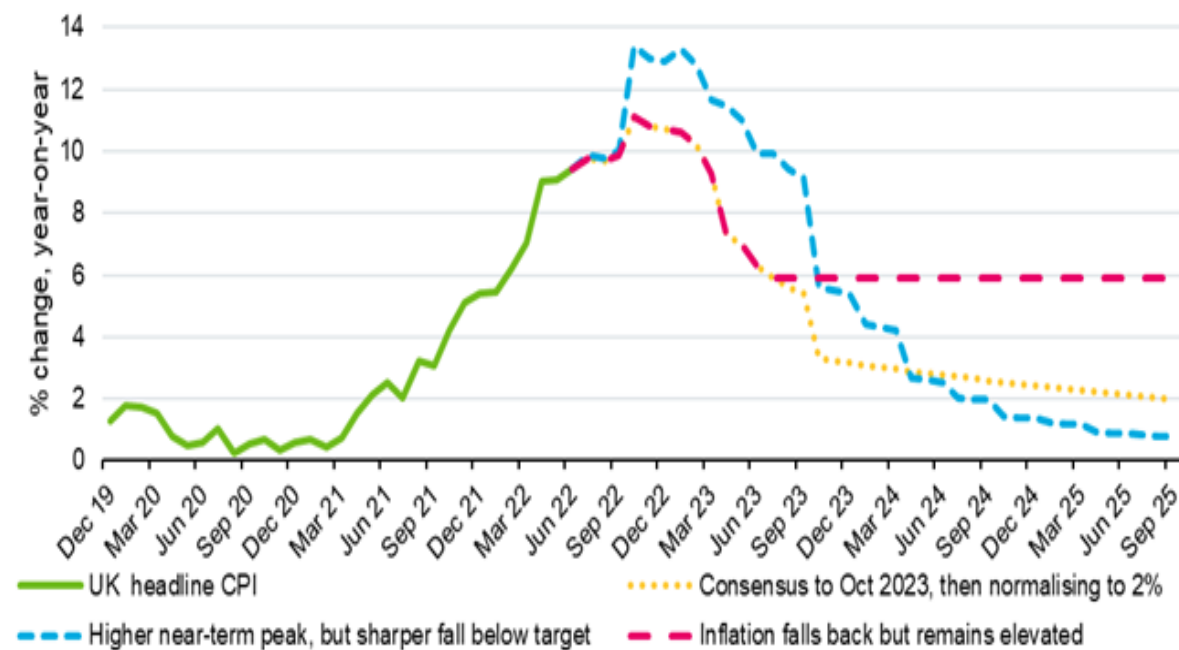
Alternative inflation scenarios

Inflation scenarios

Below are two alternative potential scenarios for future inflation. All scenarios assume a 10% increase in April 2023:

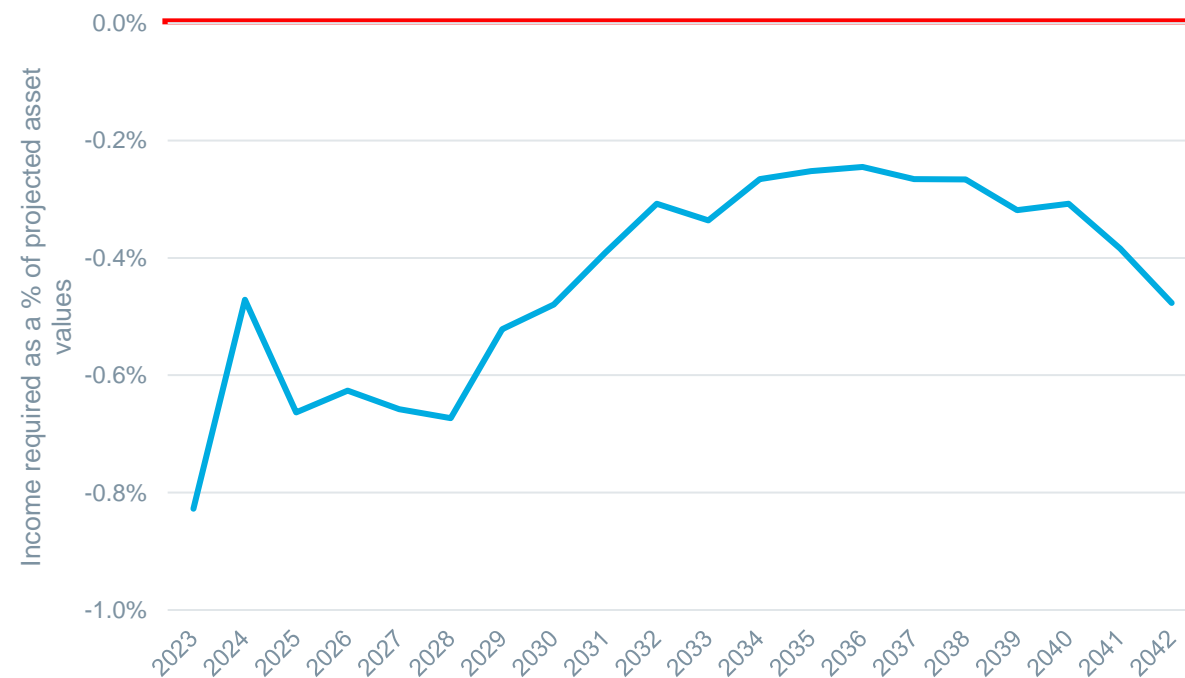
- Scenario 1 (the yellow line): this represents the baseline scenario, where inflation trends to the **long-term Bank of England target** of 2% p.a. by September 2025 (results shown in previous slides)
- Scenario 2 (the blue line): this represents a **recession** scenario, occurring largely due to excess supply over demand as a result of higher energy and food prices. This is similar to the Bank of England forecast.
- Scenario 3 (the pink line): this represents a **stagflation** scenario where inflation remains high due to higher energy and food prices.

Tud.
206



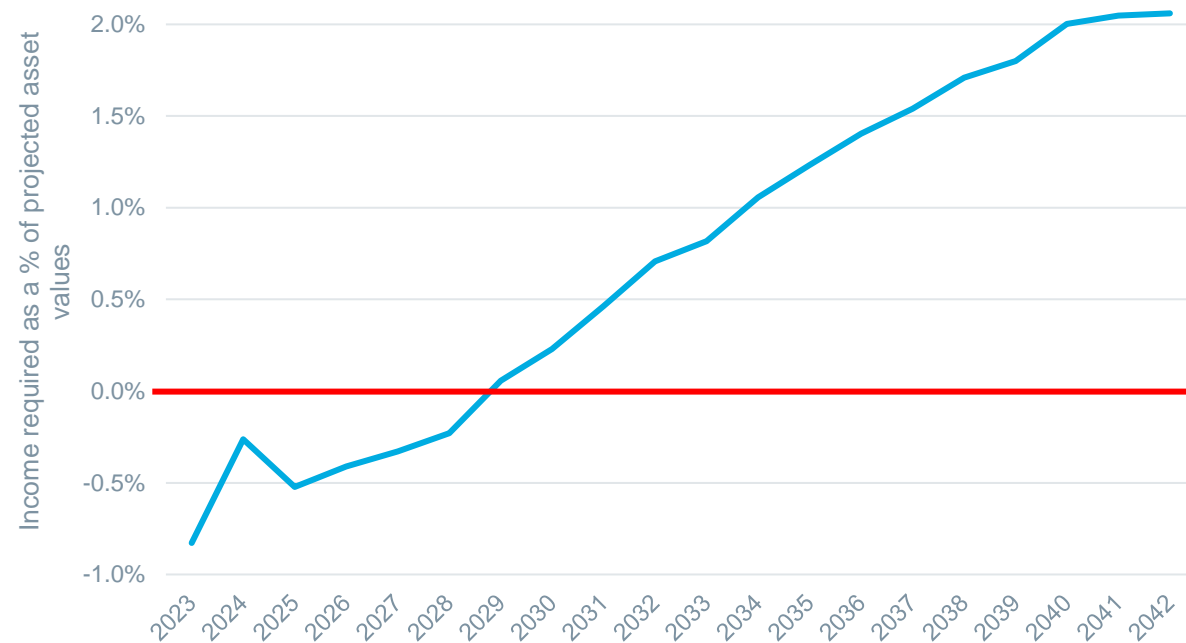
We have considered both alternate scenarios in the following slides.

Net cashflow position (scenario 2 - recession)



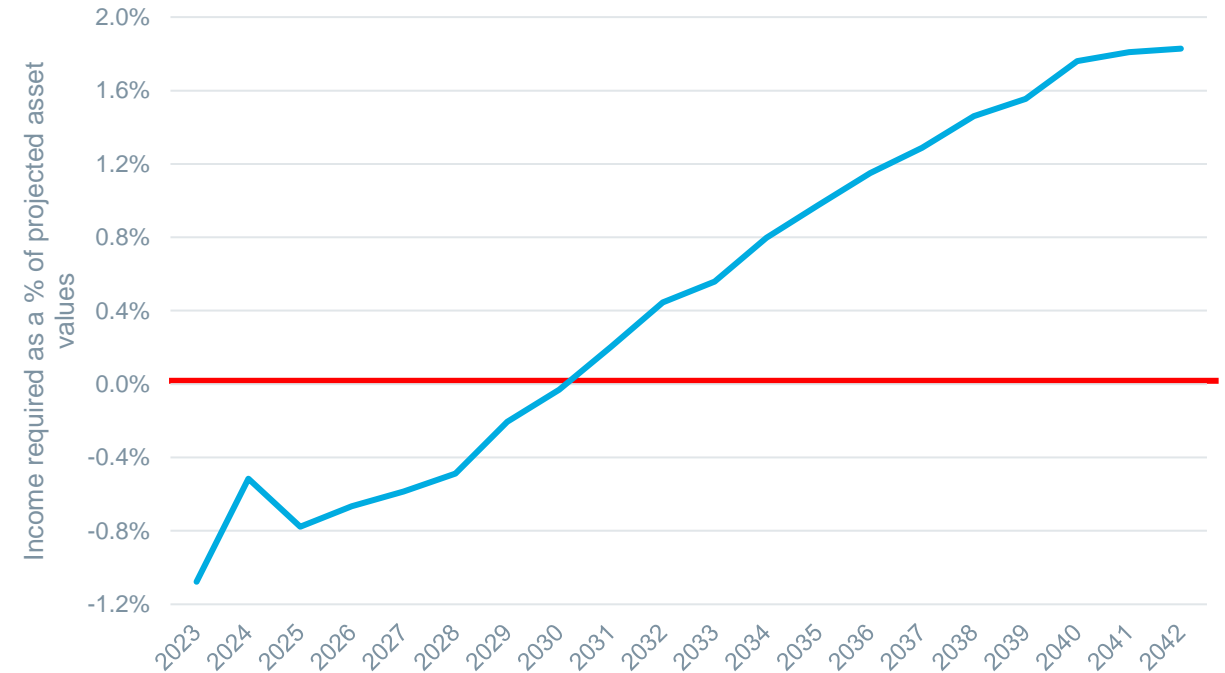
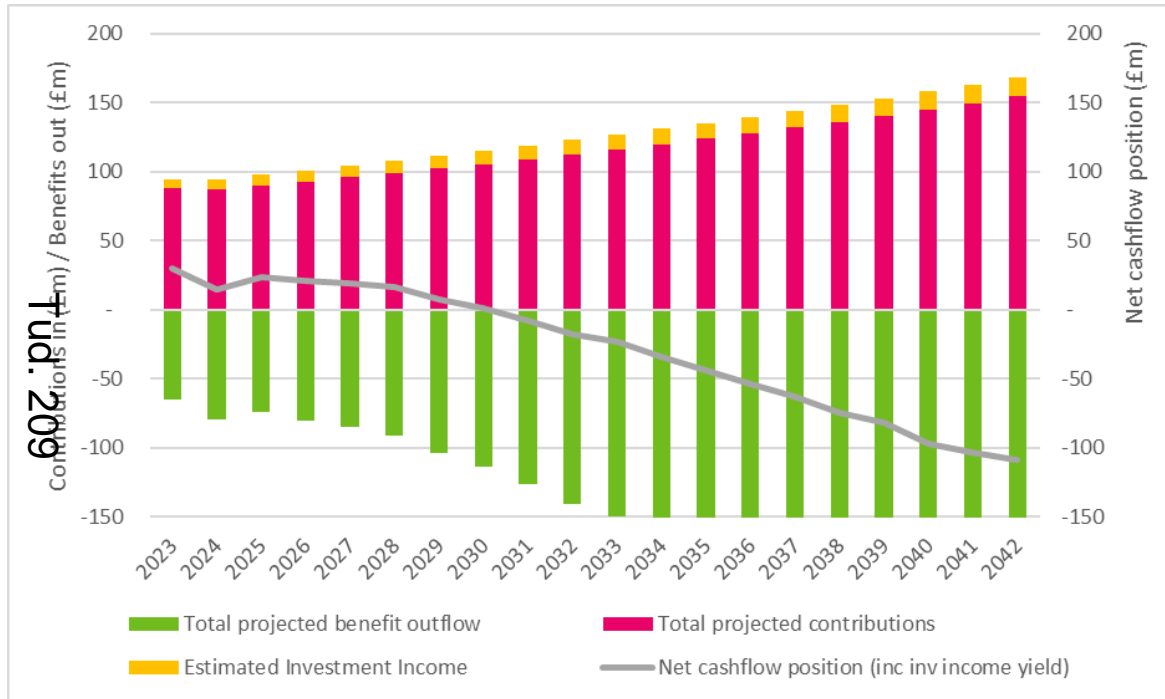
Benefit outflow is not expected to exceed contribution income over the 20 year observation period. Investment income would further improve the position

Net cashflow position (scenario 3 - stagflation)



In the absence of investment income, benefit outflow is expected to exceed contribution income by 2029, with a substantial gap opening up in the longer term.

Net cashflow position (stagflation incl investment income of 0.25% pa*)

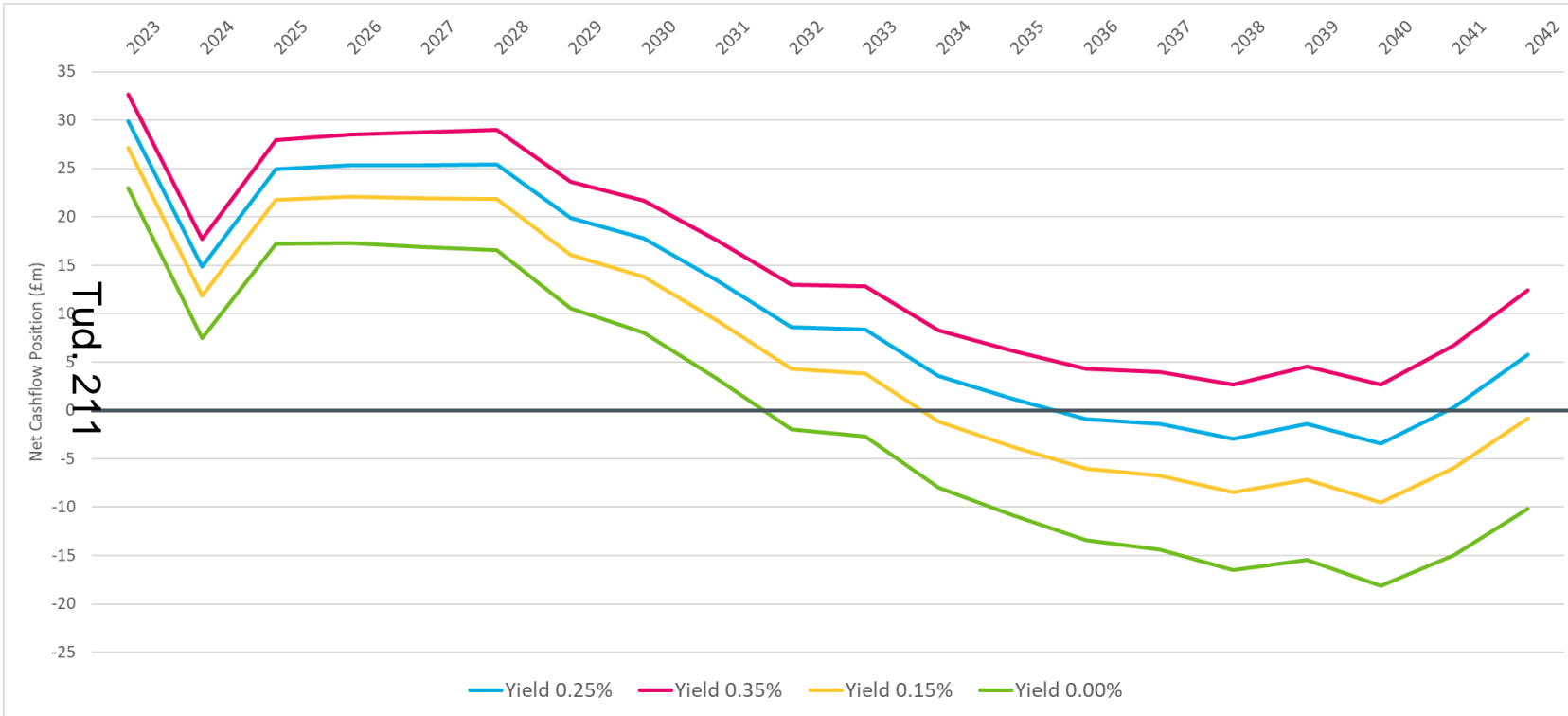


Including investment income of 0.25% pa pushes back the 'tipping point' by 2 years i.e. the Fund will become cashflow negative by 2031. However a substantial gap still opens up over the longer term e.g. investment income of almost 2% pa is required by 2042.

*The assumed investment yield of 0.25% pa reflects the average yield attained by the Fund during 2019-22 and excludes income that is automatically reinvested within mandates. Assets are assumed to increase at 4.1% pa.

Sensitivity of net cashflow (to investment income)

Sensitivity of net cashflow to investment income* (baseline inflation)



Notes

This highlights the sensitivity of the cashflow position to the assumed investment income yield. For example, a higher yield of 0.35% p.a. results in a positive cashflow position for the full 20 year period under investigation.

A lower yield of 0.15% p.a. results in a cashflow negative position from 2034 onwards (as shown in slide 13).

As shown previously, ignoring investment income (i.e. assuming a yield of 0%) results in a cashflow negative position from 2032.

This highlights the key role the Fund's investments play in ensuring there is enough liquidity within the overall strategy (funding and investment) to meet benefit payments.

*The assumed investment yield excludes income that is automatically reinvested within mandates. Assets are assumed to increase at 4.1% pa.

Next steps

Next steps

Tud. 213

1

Monitor membership changes and their impact on the cashflow position

2

Consider any factors (e.g. inflation) that may affect the cashflow position

3

Consider the investment strategy in light of any future possible negative cashflow position

4

Consider evolving or developing new cashflow management and/or rebalancing policies with your investment advisor

Reliances and limitations

APPENDIX 1

Reliances and limitations

This paper is addressed to Gwynedd Council as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund. It has been prepared in our capacity as actuary and investment consultant to the Fund and is solely for the purpose of projecting the expected cashflows of the Fund over a 20 year time horizon. It has not been prepared for any other purpose and should not be used for any other purpose.

The cashflow projections are based on a specific set of deterministic assumptions, which are highly unlikely to be borne out exactly. We therefore do not claim that the future will exactly match the figures in this paper. The results should be used to give an indicative idea of the Fund's medium term cashflow requirements only.

Any party must accept full responsibility for establishing that the cashflows are appropriate for the purpose to which they want to put them and any decisions that are taken based on their analysis. We cannot be held responsible for any losses sustained as a result of third parties relying on the cashflows provided, or if the cashflows are used for any inappropriate purpose

The extent of the deviations from the assumptions underpinning the cashflow projections depends on uncertain economic events as well as other factors that are not known in advance such as members' decisions, variations in mortality rates, retirement rates and withdrawal rates, fluctuations and rates of salary increase, and the numbers and ages of future new entrants which cannot be accurately predicted. In addition, there could be changes in the regulatory environment and possible changes in retirement benefits. These other uncertainties are often not related to any particular investment and economic eventualities.

Three of the important uncertainties are the:

- (a) Rate of pension increases, the vast majority of which increase at the annual increase in CPI inflation
- (b) Extent to which members elect to exchange pension for cash at retirement
- (c) Level of future payroll and contribution rates which will determine the amount of contributions paid into the Fund

The Administering Authority is the only user of this advice. Neither we nor Hymans Robertson LLP accept any liability to any party other than the Administering Authority unless we have expressly accepted such liability in writing.

This report may be shared with the Fund's investment advisor for information purposes only but may not be passed onto any other third party except as required by law or regulatory obligation, without prior written consent of Hymans Robertson LLP.

In circumstances where disclosure is permitted, the advice may only be released or otherwise disclosed in its entirety fully disclosing the basis upon which it has been produced (including any and all limitations, caveats or qualifications).

The following Technical Actuarial Standards are applicable in relation to this advice, and have been complied with where material and to a proportionate degree:

- TAS100
- TAS300.

Tud. 216
Thank you

This Powerpoint presentation contains confidential information belonging to Hymans Robertson LLP (HR). HR are the owner or the licensee of all intellectual property rights in the Powerpoint presentation. All such rights are reserved. The material and charts included herewith are provided as background information for illustration purposes only. This Powerpoint presentation is not a definitive analysis of the subjects covered and should not be regarded as a substitute for specific advice in relation to the matters addressed. It is not advice and should not be relied upon. This Powerpoint presentation should not be released or otherwise disclosed to any third party without prior consent from HR. HR accept no liability for errors or omissions or reliance upon any statement or opinion herein.



Cyfarfod:	Pwyllgor Pensiynau
Dyddiad:	27/03/2023
Teitl:	POLISI AR ADRODD TORRI'R GYFRAITH
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Pwyllgor mewn perthynas â'r polisi newydd
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau
Argymhelliad:	Cymeradwyo'r polisi newydd

1. Cyflwyniad

Fel rhan o'r prosiect Llywodraethu Da mae'n ofynnol i'r Gronfa gynhyrchu polisi mewn perthynas â Chofnodi Torri'r Gyfraith. Mae polisi wedi'i ddrafftio gan Hymans Robertson ar y cyd â swyddogion y Gronfa ac mae i'w weld yn **Atodiad A**.

Mae'n cynnwys gwybodaeth am y polisi a'r gweithdrefnau ar gyfer darganfod, monitro a, lle bo'n briodol, adrodd am achosion o dorri'r gyfraith fel sy'n ofynnol yn Neddff Pensiynau 2004 ac y manylir arnynt yng Nghod Ymarfer Rhif 14 y Rheoleiddiwr Pensiynau - Llywodraethu a gweinyddu cynlluniau pensiwn gwasanaethau cyhoeddus.

NODER: Polisi thor-cyfraith mewn perthynas â gweithredu rheoliadau'r cynllun pensiwn sydd o dan sylw gyda'r polisi yma. Mi fuasai unrhyw dor-cyfraith troseddol e.e. twyll neu afreoleidd-dra ariannol yn cael ei ddelio gydag yn unol â pholisïau Cyngor Gwynedd.

2. Beth yw tor-cyfraith?

Mae torri'r gyfraith yn "weithred o dorri neu fethu ag ufuddhau'r gyfraith, cytundeb neu god ymddygiad." Yng nghyd-destun y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ("LGPS") gall gwmpasu sawl agwedd ar reoli a gweinyddu'r cynllun, gan gynnwys, er enghraifft, methiant:

- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol o dan Rheoliadau'r CPLIL;
- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol o dan ddeddfwriaeth hollbwysig, canllawiau statudol cymwys neu godau ymarfer;
- i gadw cofnodion cywir;
- i weithredu ar unrhyw weithred neu anwaith twyllodrus a nodir;
- i gyflogwr i dalu cyfraniadau aelod a chyflogwr ar amser;
- i dalu buddion aelodau naill ai'n gywir neu'n amserol;
- i gyhoeddi datganiadau buddion blynyddol ar amser.

3. Beth yw diffyg cydymffurfio o dan y Rheoliadau CPLIL?

Gall diffyg cydymffurfio â rheoliadau'r CPLIL gwmpasu sawl agwedd ar reoli a gweinyddu'r cynllun, gan gynnwys methiant:

- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau CPLIL
- i gydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau (e.e. Datganiad Strategaeth Fuddsoddi'r Gronfa, Datganiad Strategaeth Gyllido, polisïau disgresiwn, ac ati);

4. Cyfrifoldebau mewn perthynas â thorcyfraith

Mae'r cyfrifoldeb i adrodd am achosion a nodwyd o dorri'r gyfraith mewn perthynas â'r Cod Ymarfer yn disgyn ar y canlynol (a elwir yn "adroddwyr"):

- Aelodau etholedig a swyddogion y Cyngor (Rheolwr y Cynllun);
- Aelodau'r bwrdd pensiwn lleol;
- Cyflogwyr y cynllun;
- Cynghorwyr proffesiynol (gan gynnwys actiwari'r Gronfa, ymgynghorydd budd-daliadau, cynghorwyr buddsoddi, cynghorwyr cyfreithiol); a
- Darparwyr trydydd parti (lle y'u cyflogir).

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i aelodau etholedig a swyddogion y Cyngor yn unig, ac aelodau'r bwrdd pensiwn lleol. Mater i'r gohebwy'r eraill yw sicrhau bod gweithdrefnau a pholisïau digonol yn cael eu rhoi ar waith er mwyn nodi, asesu a, lle bo angen, adrodd am achosion o dorri rheolau. Bydd y Cyngor a'r bwrdd pensiwn lleol yn cymryd pob cam angenrheidiol i ystyried y toriad ac adrodd i'r Rheoleiddiwr, yn hytrach na chael unrhyw un o'r "gohebwy'r" eraill i adrodd am y toriad yn unig.

5. Proses

Mae gan bob swyddog perthnasol ac aelod etholedig o'r Cyngor, yn ogystal â holl aelodau'r bwrdd pensiwn lleol gyfrifoldeb i:

- nodi ac asesu difrifoldeb unrhyw doriad neu doriad tebygol;
- rhoi gwybod i'r swyddog monitro a'r swyddog adran 151 am bob toriad neu doriad tebygol;
- ar y cyd â chydweithwyr perthnasol, cytuno ar gamau gweithredu arfaethedig i unioni'r toriad a rhoi mesurau ar waith i sicrhau nad yw'r toriad yn digwydd eto, gan gael cyngor cyfreithiol neu gyngor arall priodol lle bo angen;
- sicrhau bod y camau unioni priodol wedi'u cymryd i unioni'r toriad neu doriad tebygol a'i atal rhag digwydd eto; a
- cydweithredu â'r Pwyllgor Pensiynau, y bwrdd pensiwn lleol a, lle bo angen, y Rheoleiddiwr, a chynorthwyo i roi gwybod am doriadau a thoriadau tebygol.

6. Sut y dylid hysbysu'r Rheoleiddiwr am dorri amodau?

Rhaid hysbysu'r Rheoleiddiwr yn ysgrifenedig am bob achos o dorri rheolau sylweddol. Gall hyn fod drwy'r post neu'n electronig. Mae'r Rheoleiddiwr yn annog defnyddio ei gyfleuster adrodd safonol trwy ei wasanaeth ar-lein Exchange.

Bydd y Cyngor yn rhoi gwybod i'r Rheoleiddiwr am bob achos o dorri rheolau trwy eu gwefan 'Exchange'.

7. Casgliad

Fe gyflwynwyd y polisi hwn i'r Bwrdd Pensiwn yn eu cyfarfod ar 6/3/2023 ac fe amlygwyd bod y polisi yn gosod proses glir i'r Gronfa mewn perthynas ag adrodd tor gyfraith.

Mae'r polisi hefyd wedi ei rhannu gydag Iwan Evans, Swyddog Monitro Cyngor Gwynedd. Mae Mr Evans hefyd yn hapus gyda chynnwys y polisi.

Byddem yn gwerthfawrogi cymeradwyaeth y Pwyllgor i fabwysiadu'r polisi yma.

Cronfa Bensiwn Gwynedd
Polisi Adrodd am Dor-cyfraith

Dyddiad y daw'r polisi i rym	
Dyddiad cymeradwyo	
Adolygiad nesaf	

DRAFT

Cynnwys

Cronfa Bensiwn Gwynedd - Polisi Adrodd am Dor-cyfraith

Tudalen

1	Cyflwyniad	2
2	Datganiad o Egwyddorion	4
3	Polisi	5
4	Proses	9
5	Polisiâu Cysylltiedig	11
6	Atodiad A: Sefyllfaoedd enghreifftiol	12

1 Cyflwyniad

1.1 Cefndir

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd ("y Gronfa") wedi paratoi'r ddogfen hon wrth sefydlu ei pholisi a'i gweithdrefnau ar adnabod, rheoli, a lle bo'r angen, adrodd am dor-cyfraith fel y nodir ym mharagraffau 241 i 275 Cod Ymarfer rhif 14 y Rheoleiddiwr Pensiynau: *Governance and administration of public service pension schemes* ("y Cod Ymarfer").

Mae'r polisi hwn yn nodi cyfrifoldeb aelodau etholedig, swyddogion Cyngor Gwynedd ("y Cyngor"), a bwrdd pensiwn lleol y Gronfa i adnabod, rheoli a lle bo'r angen, i adrodd am dor-cyfraith fel mae yn berthnasol i reoli a gweinyddu'r Gronfa. Nid yw'r polisi hwn yn ymdrin â chyfrifoldeb "adroddwyr" eraill (a ddisgrifir yn ddiweddarach yn y polisi hwn), mewn perthynas â'u rhwymedigaeth i adrodd am dor-cyfraith yn unol â'r Cod Ymarfer lle maent yn ymwneud â rheoli a gweinyddu'r Gronfa. Lle mae tor-cyfraith yn cael ei adnabod, bydd yr holl bartïon yn cymryd y camau angenrheidiol i ystyried y tor-cyfraith ac yn adrodd i'r Rheoleiddiwr, yn hytrach na chael un o'r "adroddwyr" eraill yn adrodd am y tor-cyfraith yn unig.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu a'i gymeradwyo gan y Cyngor yn flynyddol fan leiaf. Bydd y Cyngor yn monitro pob tor-cyfraith ac yn sicrhau bod adnoddau digonol yn cael eu dyrannu i reoli a gweinyddu'r broses hon.

Swyddog Monitro'r Cyngor fydd yn gyfrifol am reoli a gweithredu'r polisi tor-cyfraith hwn.

Bydd y Swyddog Adran 151 yn sicrhau bod hyfforddiant ar dor-cyfraith a'r polisi hwn yn cael ei gynnal ar gyfer yr holl swyddogion ac aelodau etholedig perthnasol, ynghyd ag aelodau'r bwrdd pensiwn lleol pan fyddant yn cael eu hanwytho ac ar sail barhaus.

1.2 Nodau ac amcanion

Mae nodau ac amcanion yr awdurdod gweinyddu, mewn perthynas â'r polisi hwn, fel a ganlyn:

- Rhoi eglurder i aelodau etholedig, aelodau'r bwrdd pensiwn a swyddogion, ynghylch yr amgylchiadau lle y gallai tor-cyfraith fod wedi digwydd.
- Amlinellu'r egwyddorion allweddol i'w hystyried wrth asesu unrhyw dor-cyfraith, neu dor-cyfraith tebygol.
- Amlinellu'r dull a gymerwyd i logio a, lle bo'n briodol, i adrodd am dor-cyfraith.

1.3 Canllawiau a Fframwaith Rheoleiddio

Rhaid i reolwyr y cynllun ac aelodau byrddau pensiwn ystyried eu dyletswydd statudol dan adran 70 Deddf Pensiynau 2004 i asesu, ac os oes angen, i adrodd am dor-cyfraith.

- Adran 70 Deddf Pensiynau 2004

(1) Mae Isadran (2) yn rhoi gofyniad i adrodd ar y personau a ganlyn -

(a) ymddiriedolwr neu reolwr cynllun pensiwn galwedigaethol neu bersonol;

(aa) aelod o fwrdd pensiwn cynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus;

(b) person a fyddai'n rhan fel arall o weinyddu cynllun pensiwn galwedigaethol neu bersonol;

(c) y cyflogwr mewn perthynas â chynllun pensiwn galwedigaethol;

(d) ymgynghorydd proffesiynol mewn perthynas â chynllun o'r fath;

(e) person sydd fel arall yn rhan o gynghori ymddiriedolwyr neu reolwyr cynllun pensiwn galwedigaethol neu bersonol mewn perthynas â'r cynllun.

(f) strategydd cynllun neu gyllidwr cynllun mewn cynllun Prif Ymddiriedolwr o fewn ystyr Rhan 1 Deddf Cynlluniau Pensiwn 2017 (gweler adran 39 y Ddeddf honno).

(2) Lle mae gan y person achos rhesymol i gredu -

(a) na fu neu nid oes cydymffurfiaeth â dyletswydd sy'n berthnasol i weinyddiad y cynllun dan sylw, ac sy'n cael ei orfodi gan neu yn rhinwedd deddfiad neu reol y gyfraith, ac

(b) mae methiant i gydymffurfio yn debygol o fod o arwyddocâd perthnasol i'r Rheoleiddiwr wrth iddo weithredu unrhyw un o'i swyddogaethau.

rhaid iddo roi adroddiad ysgrifenedig ar y mater i'r Rheoleiddiwr cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

(3) Nad oes unrhyw ddyletswydd y mae person yn destun iddo i gael ei ystyried fel ei fod wedi'i dorri, oherwydd unrhyw wybodaeth neu farn sydd wedi'u cynnwys mewn adroddiad ysgrifenedig dan yr adran hon yn unig.

Mae hyn yn ddibynnol ar adran 311 (eitemau a warchodir).

(4) Mae Adran 10 Deddf Pensiynau 1995 (c. 26) (cosbau sifil), yn berthnasol i unrhyw berson sydd, heb esgus rhesymol, yn methu â chydymffurfio â goblygiad sy'n cael ei osod arno yn sgil yr adran hon.

- Mae canllawiau ar weithredu gofyniad y Ddeddf Pensiynau 2004 uchod wedi'u cynnwys ym [mharagraffau 241 i 275 Cod Ymarfer 14 y Rheoleiddwyr](#)

2 Datganiad o Egwyddorion

Mae'r datganiad o egwyddorion hwn yn ymdrin â disgwyliad aelodau etholedig a swyddogion y Cyngor, ynghyd ag aelodau o'r bwrdd pensiwn, wrth ystyried tor-cyfraith:

- Mae'n bwysig adnabod, rheoli ac adrodd tor-cyfraith. Mae'n ofyniad yng Nghod Ymarfer y Rheoleiddwyr Pensiwn; mae methu ag adrodd am dor-cyfraith perthnasol yn drosedd sifil a allai arwain at gosbau sifil.
- Ar yr un pryd, yn ogystal ag adnabod, unioni a lle bo'r angen, adrodd am dor-cyfraith penodol, mae tor-cyfraith o'r fath yn rhoi cyfle i ddysgu o gamgymeriadau ac adolygu a gwella prosesau yn yr ardaloedd lle y digwyddodd y tor-cyfraith.
- Mae disgwyl, ac yn wir gofyniad, ar yr holl staff sydd ynghlwm â gweinyddu a rheoli'r Gronfa, i gymryd dull rhagweithiol i adnabod, rheoli ac adrodd am bob tor-cyfraith sydd wedi digwydd, neu sy'n debygol o ddigwydd.
- Bydd y Cyngor, fel rheolwr cynllun y Gronfa, yn cadw log o'r holl dor-cyfraith fel sy'n berthnasol i reoli a gweinyddu'r Cynllun.
- Pan fo tor-cyfraith wedi digwydd, dylid ei adnabod a'i logio naill ai fel maes o ddiffyg cydymffurfiaeth dan y Rheoliad LGPS, tor-cyfraith dan Gyfraith Pensiwn fel y diffinnir yn adran 13 Deddf Pensiwn 2004 neu God Ymarfer y Rheoleiddiwr Pensiwn.
- Ni all y Cyngor, y swyddogion a'r bwrdd pensiwn lleol ddibynnu ar aros i adroddwyr eraill adrodd am dor-cyfraith pan fo wedi digwydd. Lle mae tor-cyfraith wedi digwydd ac wedi cael ei adnabod gan y Cyngor, swyddogion neu fwrdd pensiwn lleol, dylid ei gofnodi, ei asesu a, lle bo'r angen, ei adrodd cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol.

3 Polisi

Beth yw tor-cyfraith?

Tor-cyfraith yw "gweithred o dorri neu fethu â glynu at gyfraith, cytundeb, neu god ymddygiad." Yng nghydestun y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL), gall hyn gynnwys sawl agwedd o reoli a gweinyddu'r cynllun, gan gynnwys, er enghraifft, methiant:

- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol dan y Rheoliadau CPLIL;
- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol dan ddeddfwriaeth or-redol, canllawiau statudol perthnasol neu godau ymarfer;
- i gynnal cofnodion cywir;
- i weithredu ar unrhyw weithred dwyllodrus neu anwaith sy'n cael ei adnabod;
- cyflogwr i dalu cyfraniadau aelod a chyflogwr ar amser;
- i dalu buddion aelod naill ai'n gywir neu'n amserol;
- i gyflwyno datganiadau buddion blynyddol ar amser.

Beth sy'n ddiffyg cydymffurfiaeth dan y Rheoliadau CPLIL?

Gall diffyg cydymffurfiaeth â rheoliadau CPLIL ymdrin â sawl agwedd o reoli a gweinyddu'r cynllun, gan gynnwys methiant:

- i wneud unrhyw beth sy'n ofynnol dan y Rheoliadau CPLIL
- i gydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau (e.e. Datganiad Strategaeth Buddsoddi'r Gronfa, Datganiad Strategaeth Cyllido, polisïau disgresiwn, ac ati);

Cyfrifoldebau mewn perthynas â thor-cyfraith

Mae'r cyfrifoldeb i adrodd am dor-cyfraith sy'n cael ei adnabod mewn perthynas â'r Cod Ymarfer yn syrthio ar yr hyn a ganlyn (sy'n cael eu hadnabod fel "adroddwyr"):

- Aelodau etholedig a swyddogion Cyngor (Rheolwr y Cynllun);
- Aelodau'r bwrdd pensiwn lleol;
- Cyflogwyr y cynllun;
- Ymgynghorwyr proffesiynol (gan gynnwys actwari'r Gronfa, ymgynghorydd buddion, ymgynghorwyr buddsoddi, ymgynghorwyr cyfreithiol); a
- Darparwyr trydydd parti (pan fônt yn cael eu cyflogi).

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i aelodau etholedig a swyddogion y Cyngor, ac aelodau'r bwrdd pensiwn lleol yn unig. Mater i'r adroddwyr eraill yw sicrhau bod ganddynt weithdrefnau a pholisïau digonol yn eu lle i adnabod, asesu a, lle bo'r angen, i adrodd ar dor-cyfraith. Bydd y Cyngor a'r bwrdd pensiwn lleol yn cymryd yr holl gamau angenrheidiol i ystyried y tor-cyfraith ac yn adrodd i'r Rheoleiddiwr, yn hytrach na chael un o'r "adroddwyr" eraill yn adrodd am y tor-cyfraith yn unig.

Y gofyniad i adrodd am dor-cyfraith

Dylid ystyried adrodd am dor-cyfraith sy'n effeithio ar gynlluniau pensiwn i'r Rheoleiddiwr Pensiynau.

Mae'r penderfyniad p'un i adrodd am dor-cyfraith sy'n cael ei ganfod yn dibynnu ar:

- p'un a oes achos rhesymol i gredu bod tor-cyfraith wedi digwydd;
- ac os felly, p'un a yw'r tor-cyfraith yn debygol o fod o bwys materol i'r Rheoleiddiwr?

Mae'n bwysig deall nad oes angen adrodd i'r Rheoleiddiwr am bob tor-cyfraith sy'n cael ei ganfod. Er enghraifft, lle y gellir arddangos bod camau priodol yn cael eu cymryd i unioni'r tor-cyfraith, neu bod y tor-cyfraith wedi digwydd yn sgil mân broblemau cychwynnol â systemau neu brosesau newydd neu ddiwygiedig, efallai na fydd angen adrodd am y digwyddiad i'r Rheoleiddiwr. Mae dal angen cofnodi'r holl achosion o dor-cyfraith a ganfyddir yn log tor-cyfraith y Cyngor. Bydd y log hwn yn cael ei adolygu'n barhaus i ganfod unrhyw dueddiadau yn y log tor-cyfraith a allai fod yn arwydd o fethiant difrifol neu ymddygiad twyllodrus.

Lle mae methiannau neu ymddygiad twyllodrus o'r fath yn cael ei adnabod, bydd camau yn cael eu cymryd ar unwaith i gytuno ar gynllun gweithredu a'i roi yn ei le er mwyn unioni'r mater ac atal digwyddiad o'r fath yn y dyfodol.

Pa bryd mae angen adrodd am dor-cyfraith i'r Rheoleiddiwr?

Mae gofyniad yn y Cod Ymarfer y dylid rhoi gwybod i'r Rheoleiddiwr am dor-cyfraith cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol unwaith bod achos rhesymol i gredu bod tor-cyfraith wedi digwydd a'i fod o bwys perthnasol i'r Rheoleiddiwr. Mewn unrhyw achos, lle yr ystyrir bod tor-cyfraith o bwys perthnasol, rhaid ei adrodd i'r Rheoleiddiwr ddim hwyrach nag un mis ar ôl dod yn ymwybodol o'r tor-cyfraith neu o'r tor-cyfraith tebygol.

Lle yr ystyrir bod tor-cyfraith o'r fath arwyddocâd fel bod angen i'r Rheoleiddiwr ymyrryd ar frys (e.e. twyll difrifol), dylid dwyn y mater i sylw'r Rheoleiddiwr ar unwaith (e.e. drwy ei ffonio'n uniongyrchol). Yna, dylid cyflwyno adroddiad ffurfiol i'r Rheoleiddiwr, wedi'i farcio fel "brys/urgent" er mwyn tynnu sylw'r Rheoleiddiwr ato.

Asesu'r "achos rhesymol"

Mae'n bwysig bod y Cyngor a'r bwrdd pensiwn lleol yn sicr bod tor-cyfraith wedi digwydd mewn gwirionedd, yn hytrach na'u bod yn cymryd camau gan eu bod yn amau bod rhywbeth o'r fath wedi digwydd.

Felly, bydd angen i swyddogion ac aelodau etholedig gynnal gwiriadau cadarn wrth weithredu ar unrhyw amheuaeth o dor-cyfraith. Lle bo'r angen, bydd hyn yn cynnwys cael cyngor cyfreithiol gan y Gwasanaethau Cyfreithiol (a allai argymhell ceisio cyngor cyfreithiol allanol arbenigol os oes angen), ynghyd ag ymgynghorwyr eraill (e.e. archwilwyr neu actwari'r Gronfa, ymgynghorydd buddion neu ymgynghorwyr buddsoddi).

Penderfynu p'un a yw tor-cyfraith "o bwys perthnasol" ac y dylid ei adrodd i'r Rheoleiddiwr

Mae'r Rheoleiddiwr wedi cynhyrchu coeden benderfynu i gynorthwyo cynlluniau i ganfod difrifoldeb tor-cyfraith a p'un y dylid adrodd amdano. Wrth benderfynu ar berthnasedd unrhyw dor-cyfraith neu dor-cyfraith tebygol, bydd y Cyngor, swyddogion a bwrdd pensiwn lleol yn ystyried yr hyn a ganlyn ymhob achos:

- achos - e.e. anonestrwydd, llywodraethu gwael, gwybodaeth anghyflawn neu anghywir, gweithredu'n groes neu fethu â gweithredu'n unol â'r gyfraith;

- effaith - a yw natur y tor-cyfraith yn arwain at fwy o debygolrwydd o dor-cyfraith pellach? A yw'n debygol o achosi, er enghraifft, fesurau rheoli mewnlol aneffeithiol, diffyg gwybodaeth a dealltwriaeth, cofnodion anghywir, posibilrwydd y bydd rhagor o dor-cyfraith yn digwydd?;
- ymateb - e.e. cymryd camau amserol ac effeithiol i ddatrys tor-cyfraith, hysbysu aelodau'r cynllun lle bo hynny'n briodol; a
- goblygiadau ehangach - e.e. lle mae tor-cyfraith wedi digwydd yn sgil diffyg gwybodaeth neu systemau a phrosesau gwael yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd tor-cyfraith arall yn dod i'r amlwg yn y dyfodol.

Mae'r goeden benderfynu yn darparu system "goleuadau traffig" o gategoreiddio tor-cyfraith sydd wedi ei ganfod:

Gwyrdd - heb ei achosi gan anonestrwydd, llywodraethu gwael neu dorri'r gyfraith yn fwriadol ac nid yw ei effaith yn arwyddocaol ac mae cynllun yn ei le i unioni'r sefyllfa. Mewn achosion o'r fath, efallai na fydd y tor-cyfraith yn cael ei adrodd i'r Rheoleiddiwr, ond dylid ei gofnodi yn log tor-cyfraith y Cyngor;

Ambr - nid yw'n cwmpo'n rhwydd i'r categori gwyrdd na choch ac mae angen ei ymchwilio ymhellach i bennu pa gamau i'w cymryd. Efallai y bydd ystyried tor-cyfraith arall sydd wedi'i gofnodi yn berthnasol wrth benderfynu ar y llwybr gweithredu mwyaf priodol. Bydd angen i'r Cyngor benderfynu p'un i hysbysu'r Rheoleiddiwr yn anffurfiol am y tor-cyfraith neu'r tor-cyfraith tebygol, gan adrodd yn ffurfiol am y tor-cyfraith os penderfynir wedi hynny i gategoreiddio'r tor-cyfraith yn goch;

Coch - wedi ei achosi gan anonestrwydd, llywodraethu gwael neu dorri'r gyfraith yn fwriadol ac yn cael effaith arwyddocaol hyd yn oed pan fo cynllun yn ei le i unioni'r sefyllfa. Rhaid i'r Cyngor adrodd am yr holl dor-cyfraith o'r fath i'r Rheoleiddiwr ymhob achos;

Dylid nodi bod methiant i adrodd am dor-cyfraith arwyddocaol neu dor-cyfraith tebygol yn debygol, ynddo ef ei hun, i fod yn dor-cyfraith arwyddocaol.

Bydd y Cyngor yn defnyddio coeden penderfynu'r Rheoleiddiwr fel dull o adnabod p'un a fydd unrhyw dor-cyfraith yn cael ei ystyried fel un arwyddocaol ac felly yn cael ei adrodd i'r Rheoleiddiwr.

Rhaid adrodd am unrhyw fethiant ar ran cyflogwr y cynllun i drosglwyddo cyfraniadau'r gweithiwr sy'n cael eu hystyried i fod o arwyddocâd perthnasol i'r Rheoleiddiwr ar unwaith.

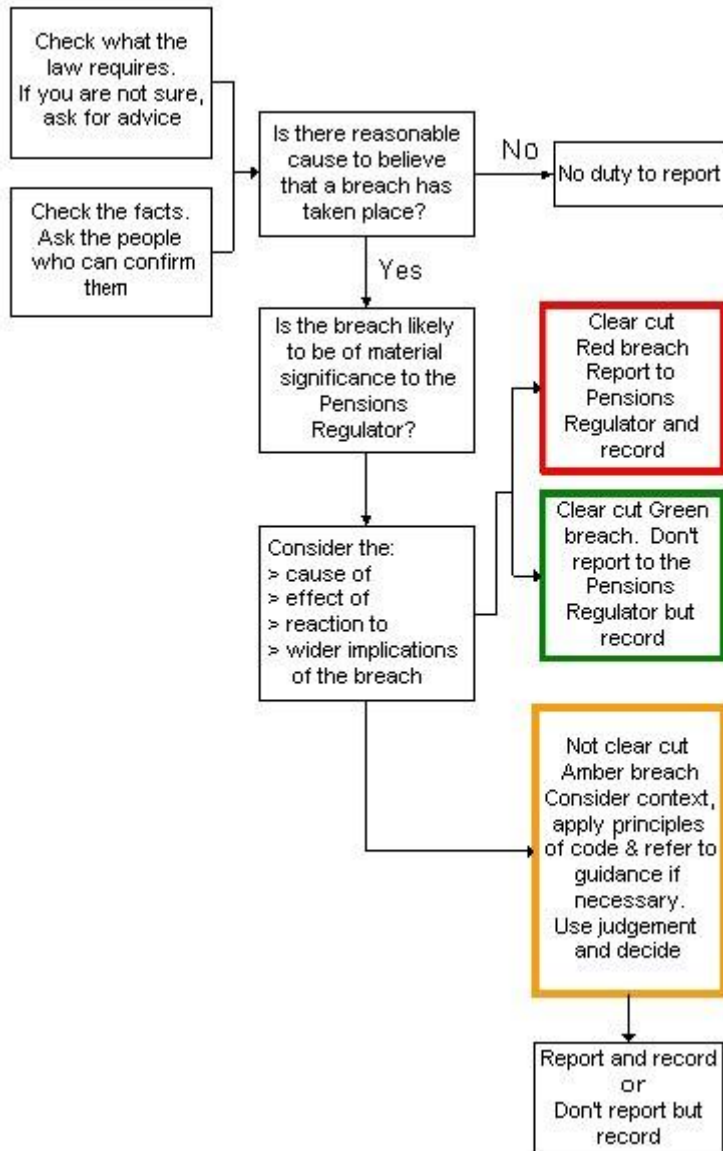
Er mwyn pennu p'un a yw methiant i drosglwyddo cyfraniadau gweithiwr yn arwyddocaol ai peidio, bydd y Cyngor yn gofyn am yr hyn a ganlyn gan y cyflogwr:

- y rheswm a'r amgylchiadau am y methiant i dalu
- y camau y mae'r cyflogwr wedi'u cymryd o ganlyniad i'r methiant i dalu, a
- goblygiadau neu effaith ehangach y methiant i dalu.

Pan gytunir ar gynllun talu gyda'r cyflogwr i adfer cyfraniadau sydd heb eu talu ac y glynir ato neu mae amgylchiadau lle mae taliadau hwyr un-tro neu fethiannau gweinyddol, ni ystyrir bod y taliad hwyr o bwys arwyddocaol.

Bydd pob achos sy'n digwydd o ganlyniad i anfodlonrwydd neu anallu'r cyflogwr i drosglwyddo cyfraniadau'r gweithiwr, anonestrwydd, ymddygiad twyllodrus neu gamddefnyddio cyfraniadau'r gweithiwr, prosesau gweinyddol gwael neu fethiant i drosglwyddo cyfraniadau'r cyflogwr ymhen 90 diwrnod o'r dyddiad dyledus yn cael ei ystyried fel achos o bwys arwyddocaol a bydd yn cael ei adrodd i'r Rheoleiddiwr.

Unwaith y bydd tor-cyfraith neu dor-cyfraith tebygol wedi'i ganfod, waeth p'un a oes angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr, rhaid i'r rheolwr perthnasol, mewn ymgynghoriad â'r swyddog monitro, adolygu amgylchiadau'r tor-cyfraith er mwyn deall pam y bu iddo ddigwydd, canlyniadau'r tor-cyfraith a chytuno ar y mesurau unioni sydd eu hangen i atal hyn rhag digwydd eto, gan gynnwys cynllun gweithredu lle bo'r angen. Rhaid cofnodi pob tor-cyfraith yn log tor-cyfraith y Cyngor.



4 Proses

Mae cyfrifoldeb ar holl swyddogion perthnasol ac aelodau etholedig y Cyngor, ynghyd â holl aelodau'r bwrdd pensiwn lleol, i:

- adnabod ac asesu difrifoldeb unrhyw dor-cyfraith neu dor-cyfraith tebygol;
- adrodd pob tor-cyfraith neu dor-cyfraith tebygol i'r swyddog monitro a'r swyddog adran 151;
- ar y cyd â chydweithwyr perthnasol, cytuno ar lwybr gweithredu arfaethedig i unioni'r tor-cyfraith a rhoi mesurau yn eu lle i sicrhau nad yw'r tor-cyfraith yn ailddigwydd, gan gael cyngor cyfreithiol neu fel arall fel bo'r angen;
- sicrhau bod camau unioni priodol wedi cael eu cymryd i unioni'r tor-cyfraith neu'r tor-cyfraith tebygol a'i atal rhag ailddigwydd; a
- cydweithredu, a chynorthwyo, ag adrodd am dor-cyfraith a thor-cyfraith tebygol i'r Pwyllgor Pensiynau, bwrdd pensiwn lleol a, lle bo angen, i'r Rheoleiddiwr.

Cyfrifoldebau'r swyddog cyfrifol

Bydd Swyddog Monitro'r Cyngor yn gyfrifol am reoli a gweithredu'r polisi tor-cyfraith hwn.

Y Swyddog Monitro fydd yn gyfrifol am gofnodi ac adrodd am dor-cyfraith a thor-cyfraith tebygol fel a ganlyn:

- cofnodi'r holl dor-cyfraith sydd wedi'i ganfod a'r tor-cyfraith tebygol y mae'n ymwybodol ohono yn log tor-cyfraith y Cyngor;
- ymchwilio i amgylchiadau'r holl dor-cyfraith sydd wedi'i adrodd a thor-cyfraith tebygol;
- sicrhau, lle bo angen, bod cynllun gweithredu yn cael ei roi yn ei le ac y gweithredir arno i unioni'r tor-cyfraith sydd wedi'i ganfod ac i sicrhau nad oes tor-cyfraith tebyg pellach yn digwydd eto;
- adrodd i'r Pwyllgor Pensiynau a'r bwrdd pensiwn lleol:
 - pob tor-cyfraith o bwys arwyddocaol neu dor-cyfraith tebygol fydd angen eu hadrodd i'r Rheoleiddiwr cyn gynted ag y bo'n ymarferol, ond ddim hwyrach nag un mis cyn dod yn ymwybodol o'r tor-cyfraith neu'r tor-cyfraith tebygol; a
 - pob tor-cyfraith arall o leiaf bob chwarter fel rhan o'r cylch Pwyllgorau.
- adrodd pob tor-cyfraith o bwys arwyddocaol i'r Rheoleiddiwr cyn gynted ag y bo'n ymarferol ond ddim hwyrach nag un mis ar ôl dod yn ymwybodol o'r tor-cyfraith.

Bydd y swyddog monitro'n penderfynu p'un a yw unrhyw dor-cyfraith neu dor-cyfraith tebygol o bwys arwyddocaol, gan roi ystyriaeth i'r canllawiau a nodwyd yn y Cod Ymarfer ac ar ôl ymgynghori â'r partïon y mae'n eu hystyried i fod yn briodol. Gallai partïon o'r fath gynnwys Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, y Pwyllgor Pensiynau a'r bwrdd pensiwn lleol.

Os yw'n briodol, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at barti allanol am unrhyw gyngor cyfreithiol neu gyngor arall angenrheidiol cyn penderfynu p'un a ystyrir bod y tor-cyfraith o bwys arwyddocaol i'r Rheoleiddiwr. Lle mae ansicrwydd ynghylch pa mor berthnasol yw unrhyw dor-cyfraith a ganfyddir, bydd gofyn i'r Cyngor, swyddogion neu fwrdd pensiwn lleol hysbysu'r Rheoleiddiwr ynghylch y mater yn anffurfiol, ynghyd â'r camau sy'n cael eu cymryd i ddatrys y mater.

Sut ddylid adrodd am dor-cyfraith i'r Rheoleiddiwr?

Rhaid adrodd am bob tor-cyfraith o bwys arwyddocaol i'r Rheoleiddiwr yn ysgrifenedig. Gellir gwneud hyn drwy'r post neu'n electronig. Mae'r Rheoleiddiwr yn annog defnydd o'i gyfleuster adrodd safonol drwy ei wasanaeth ar-lein, Exchange.

Bydd y Cyngor yn adrodd am bob tor-cyfraith perthnasol i'r Rheoleiddiwr drwy Exchange.

Sut mae cofnodion am dor-cyfraith yn cael eu cadw?

Mae'r holl dor-cyfraith a'r tor-cyfraith tebygol sydd wedi'u canfod i gael eu hadrodd i'r swyddog monitro cyn gynted ag y byddant yn cael eu canfod. Bydd y swyddog monitro yn logio'r holl dor-cyfraith ar log tor-cyfraith y Cyngor, gan gynnwys y wybodaeth a ganlyn:

- y dyddiad pan ganfuwyd y tor-cyfraith neu'r tor-cyfraith tebygol;
- enw'r cynllun;
- enw'r cyflogwr (lle bo hynny'n briodol);
- unrhyw ddyddiadau perthnasol;
- disgrifiad o'r tor-cyfraith, ei achos a'i effaith, gan gynnwys y rhesymau y mae, neu pam nad ydyw'n cael ei ystyried i fod o bwys arwyddocaol;
- p'un a ystyrir bod y tor-cyfraith yn goch, ambr neu wyrdd;
- disgrifiad o'r camau a gymerwyd i unioni'r tor-cyfraith;
- disgrifiad cryno o unrhyw oblygiadau mwy hirdymor a chamau gweithredu sydd eu hangen i atal tor-cyfraith o fath tebyg rhag digwydd eto yn y dyfodol.

Bydd y Swyddog Monitro yn gyfrifol am sicrhau bod unrhyw dor-cyfraith sy'n cael ei adnabod yn cael ei reoli a'i unioni'n effeithiol, gan gynnwys cyflwyno unrhyw adroddiad i'r Rheoleiddiwr. Bydd unrhyw ddogfennau sy'n cefnogi'r tor-cyfraith yn cael eu cadw hefyd.

Canu'r gloch

Mae'n ddyletswydd statudol i adrodd am dor-cyfraith. Mewn achosion prin, gallai hyn gynnwys dyletswydd i ganu'r gloch ar ran gweithiwr y Cyngor, swyddogion neu aelod o'r bwrdd pensiwn lleol. Nid yw'r ddyletswydd i adrodd yn gorbwyso unrhyw ddyletswyddau eraill y gallai fod ar "adroddwr", megis cyfrinachedd. Ni fydd unrhyw ddyletswydd o'r fath yn cael ei thorri drwy adrodd i'r Rheoleiddiwr. O ystyried y ddyletswydd statudol sy'n bodoli, wrth weithredu'r polisi tor-cyfraith hwn bydd y Cyngor yn sicrhau ei fod yn glynu at ofynion y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i warchod gweithiwr sy'n gwneud datgeliad Canu'r Gloch i'r Rheoleiddiwr.

Fodd bynnag, nid yw'r ddyletswydd i adrodd, yn gorbwyso'r 'faint gyfreithiol', felly nid oes yn rhaid datgelu rhai cyfathrebiadau llafar ac ysgrifenedig rhwng y Cyngor neu fwrdd pensiwn lleol ac ymgynghorydd cyfreithiol proffesiynol, os ydynt yn cwrdd ag egwyddorion braint gyfreithiol.

Hyfforddiant

Bydd y Swyddog Adran 151 yn sicrhau bod yr holl swyddogion ac aelodau etholedig perthnasol, ynghyd ag aelodau'r bwrdd pensiwn lleol yn cael hyfforddiant priodol ar y polisi hwn ar ddechrau eu cyflogaeth neu eu penodiad i'r bwrdd pensiwn lleol fel sy'n briodol ac ar sail barhaus.

5 Polisiâu Cysylltiedig

Bydd angen ystyried dull yr awdurdod gweinyddu o gofnodi ac adrodd am dor-cyfraith ar yr un pryd â'r polisiâu a ganlyn sy'n ymwneud â'r Gronfa:

- Strategaeth Gweinyddu
- Polisi gwrthdaro buddiannau.

6 Atodiad A: Sefyllfaoedd enghreifftiol

Methiant i osod gweithiwr ar y cynllun

Sefyllfa

Canfyddir nad yw cyflogwr y cynllun wedi gosod gweithiwr cymwys ar y CPLIL wrth iddo ymuno.

Camau y gellir eu cymryd

Ar yr wyneb, bydd tor-cyfraith wedi digwydd, gan fod cyflogwr y cynllun wedi methu â gwneud rhywbeth sy'n ofynnol iddo ei wneud dan reolau'r CPLIL. Cyn penderfynu p'un i adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau, mae angen ystyried pam fod hyn wedi digwydd a'r camau sy'n cael eu cymryd i naill ai unioni'r sefyllfa a/neu sicrhau nad yw hyn yn digwydd eto. Bydd hyn yn cynnwys:

- Asesu p'un a yw'r methiant yn ymwneud â gweithiwr penodol neu a yw'n rhywbeth mwy cyffredin
- Unioni'r sefyllfa benodol hon ar unwaith
- Deall os y bu newid mewn staff yn y cyflogwr; a yw hyn wedi arwain at broblemau cychwynnol yn ystod unrhyw drosglwyddiad?
- Os oes angen, gallai'r Gronfa ddarparu hyfforddiant i'r cyflogwr ar ei gyfrifoldebau er mwyn sicrhau nad yw'r methiant yn digwydd eto

Materoldeb

Wrth ystyried p'un a yw'r oediad/methiant yn debygol o fod "o bwys arwyddocaol", gallech ystyried;

- A yw mynediad at y cynllun i'r aelod wedi cael ei atal yn gyfan gwbl?
- A yw'r cyflogwr wedi methu ag ymateb i ymholiadau'r Gronfa?
- A yw'r aelod heb gael y cyfle i ôl-ddyddio mynediad i'r cynllun a thalu ôl-ddyled?
- A yw'r cyflogwr wedi methu â rhoi cynllun yn ei le ar unwaith i unioni unrhyw fethiannau pellach?
- A oes mwy o aelodau wedi'u heffeithio, neu ai digwyddiad ar ei ben ei hun yw hwn?

Os ydych chi'n ateb "do, ydy, oes" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

Trosglwyddo taliadau cyfraniadau yn hwyr

Sefyllfa

Mae cyflogwr y cynllun yn hwyr yn trosglwyddo cyfraniadau'r gweithiwr a'r cyflogwr.

Camau y gellir eu cymryd

Gallai fod sawl rheswm am daliad wedi'i oedi, felly er ei bod yn amlwg fod tor-cyfraith wedi digwydd, mae'n bwysig deall y rhesymau am yr oedi. I wneud hyn:

- Cysylltwch â'r cyflogwr i asesu'r rheswm am yr oedi
- Ymchwiliwch beth aeth o'i le
- Sicrhewch fod camau yn cael eu rhoi yn eu lle i atal hyn rhag digwydd eto mewn misoedd i ddod
- Cofnodwch ddeiliant eich ymchwiliad
- Sicrhewch fod prosesau yn cael eu hasesu i sicrhau eu bod yn canfod unrhyw dwyll posib

Materoldeb

Er y gallai'r rheswm am yr oedi wrth dalu'r cyfraniadau fod yn hollol ddiniwed, fe allai rhywbeth mwy sinistr fod ar waith ac fe allai fod "o bwys arwyddocaol". Ystyriwch;

- A yw'r cyflogwr yn anfodlon neu'n methu â thalu? e.e. yn sgil ansolfedd
- A oes unrhyw anonestrwydd ar ran y cyflogwr? e.e. peidio â thalu er mwyn gwella llif arian
- A yw'r cyflogwr yn ceisio osgoi talu cyfraniadau?
- A oes gan y cyflogwr brosesau annigonol yn eu lle i adfer cyfraniadau?
- A oes cyfraniadau wedi bod yn ddyledus am dros 90 diwrnod ers i hyn gael ei ganfod?

Os ydych chi'n ateb "ydy, oes" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

Cyflwyno data diwedd y flwyddyn yn hwyr

Sefyllfa

Mae cyflogwr y cynllun yn hwyr yn cyflwyno ei ddychweliadau cyflog a chyfraniadau diwedd blwyddyn mewn perthynas ag aelodau gweithredol y cynllun.

Camau y gellir eu cymryd

Ar yr wyneb, mae hwn yn dor-cyfraith, ond efallai na fydd y cyflogwr o reidrwydd yn gwerthfawrogi arwyddocâd hyn. Gallech ystyried gwneud y pethau a ganlyn:

- Cysylltu â'r cyflogwr i asesu'r rheswm pam nad ydynt wedi'i gyflwyno
- Ymchwilio gyda'r cyflogwr beth aeth o'i le
- Rhoi camau yn eu lle i sicrhau nad yw hyn yn digwydd eto
- Cofnodi eich ymchwiliadau

Materoldeb

A yw'r oedi/methiant yn debygol o fod "o bwys arwyddocaol"? Ystyriwch;

- A yw'r cyflogwr yn anfodlon neu'n methu â darparu'r data gofynnol? e.e. a yw ei systemau yn ddigonol?
- A yw'r cyflogwr wedi methu ag ymateb i ymholiadau'r Gronfa?
- A fydd yr oedi yn effeithio ar gyflwyniad y Datganiadau Buddion Blynyddol?

Os ydych chi'n ateb "do, ydy, bydd" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

Cyflwyno datganiadau buddion blynyddol yn hwyr

Sefyllfa

Mae'r Gronfa yn hwyr/methu â chyflwyno datganiadau buddion blynyddol i aelodau gweithredol ac/neu gohiriedig y cynllun o fewn yr amserlen statudol.

Camau y gellir eu cymryd

Mae methiant i gyflwyno datganiadau buddion blynyddol neu oedi eu cyflwyniad yn dor-cyfraith amlwg. Cyn adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau:

- Aseswch p'un a yw'r methiant yn ymwneud â chyflogwr penodol neu faterion ehangach
- Os oes newid wedi bod yn y system neu yn rheolau'r cynllun, penderfynwch p'un a yw problemau cychwynnol wedi cyfrannu at yr oedi/methiant
- Rhoi camau yn eu lle i sicrhau bod datganiadau yn cael eu cyflwyno o fewn amserlen resymol
- Rhoi camau yn eu lle i sicrhau nad yw hyn yn digwydd eto
- Cofnodi'r ymchwiliadau

Materoldeb

A yw'r oedi/methiant yn debygol o fod "o bwys arwyddocaol"? Ystyriwch;

- A yw'r tor-cyfraith o ganlyniad i fethiant y cyflogwr i ddarparu data diwedd blwyddyn?
- A yw'r cyflogwr wedi methu ag ymateb i ymholiadau'r Gronfa?
- A fu methiant ar ran y Gronfa i gael cynllun priodol yn ei le ar gyfer y prosiect ABS?
- A yw'r Gronfa wedi methu â rhoi cynllun yn ei le ar unwaith i unioni unrhyw oedi/methiant?
- A fydd yr oedi yn effeithio ar fuddion gwirioneddol yr aelod?

Os ydych chi'n ateb "ydy, do, bydd" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

Hysbysiad hwyr am fanylion rhywun sy'n gadael / ymddeol

Sefyllfa

Mae cyflogwr y cynllun yn methu â darparu hysbysiadau angenrheidiol am y person sy'n gadael / ymddeol i'r Gronfa.

Camau y gellir eu cymryd

Ar yr wyneb, bydd tor-cyfraith wedi digwydd, gan fod cyflogwr y cynllun wedi methu â gwneud rhywbeth sy'n ofynnol iddo ei wneud dan reolau'r CPLIL. Cyn penderfynu p'un i adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau, mae angen ystyried pam fod hyn wedi digwydd a'r camau sy'n cael eu cymryd i naill ai unioni'r sefyllfa ac/neu sicrhau nad yw hyn yn digwydd eto.

- Asesu p'un a yw'r methiant yn ymwneud â gweithiwr penodol neu a yw'n rhywbeth mwy cyffredin
- Unioni'r sefyllfa benodol hon ar unwaith
- Os y bu newidiadau mewn personél yn y cyflogwr, a yw hyn wedi arwain at broblemau cychwynnol yn ystod unrhyw drosglwyddiad?
- Os oes angen, gallai'r Gronfa ddarparu hyfforddiant i'r cyflogwr ar ei gyfrifoldebau er mwyn sicrhau nad yw'r methiant yn digwydd eto

Materoldeb

A yw'r oedi/methiant yn debygol o fod "o bwys arwyddocaol"? Ystyriwch;

- A yw'r cyflogwr wedi methu ag ymateb i ymholiadau'r Gronfa?
- A yw'r methiant wedi oedi'r asesiad a'r hysbysiad/taliad o fuddion ymddeol?
- A yw aelod y cynllun wedi colli mynediad at gyfleoedd buddsoddi yn sgil y methiant?
- A yw'r methiant wedi arwain at galedi ariannol i'r aelod?
- A yw'r Gronfa wedi methu â rhoi cynllun yn ei le ar unwaith i unioni unrhyw oedi/methiant?

Os ydych chi'n ateb "ydy, do" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

Methiant i ddatgan gwrthdaro posib

Sefyllfa

Mae aelod o'r Pwyllgor Pensiynau neu'r Bwrdd Pensiwn yn methu â datgan gwrthdaro buddiannau posib mewn perthynas â mater sydd i'w drafod neu i wneud penderfyniad arno, sydd wedi dod i'r amlwg yn ddiweddarach.

Camau y gellir eu cymryd

Mae'n ofyn i ddatgan unrhyw fuddiant sy'n gwrthdaro, felly bydd tor-cyfraith wedi digwydd. Cyn penderfynu p'un i adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau:

- Dylech bennu pam na chafodd y gwrthdrawiad buddiannau ei adrodd yn y lle cyntaf
- Dylech ystyried pa effaith gafodd hynny ar y trafodaethau a gafwyd neu'r penderfyniad a wnaed
- Tynnu sylw holl aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd at bolisi gwrthdaro buddiannau'r Cyngor
- Ystyried ailymweld â'r drafodaeth neu'r penderfyniad, gan eithrio'r unigolyn dan sylw
- Tynnu'r unigolyn oddi ar y Pwyllgor Pensiynau neu'r Bwrdd Pensiwn os ydych yn ystyried bod eu hanwaith o'r fath arwyddocâd fel ei fod wedi arwain at golli hyder yn y swyddi cyhoeddus

Materoldeb

A yw'r diffyg datgelu yn debygol o fod "o bwys arwyddocaol"? Ystyriwch;

- A yw'r unigolyn wedi defnyddio'r sefyllfa i gael mantais bersonol?
- A yw barn yr unigolyn wedi cael ei lywio gan y gwrthdrawiad buddiannau amlwg?
- A fyddai tynnu'r unigolyn o'r trafodaethau/penderfyniad wedi newid y deilliant yn y pen draw?
- A fyddai'r diffyg datgelu yn y sefyllfa hon yn arwain at golli hyder mewn swyddi cyhoeddus?

Os ydych chi'n ateb "ydy, do, byddai" i unrhyw un o'r uchod, gallai hyn awgrymu bod hyn yn fater o bwys ac y gallai bod angen ei adrodd i'r Rheoleiddiwr Pensiynau. Mewn unrhyw achos, dylid ychwanegu'r mater at log tor-cyfraith y Cyngor.

PWYLLGOR:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	27 MAWRTH 2023
TEITL:	CYNLLUN HYFFORDDIANT
PWRPAS:	Derbyn diweddariad am hyfforddiant 2022/23 a chymeradwyo Cynllun Hyfforddiant 2023/24
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw i ddiweddarau'r Pwyllgor am yr hyfforddiant sydd wedi digwydd yn 2022/23 a chymeradwyo Cynllun Hyfforddiant 2023/24 Cronfa Bensiwn Gwynedd.

2. ADRODDIAD LLYWODRAETHU DA

2.1 Mae'r adroddiad Llywodraethu Da gan Fwrdd Cyngori'r Cynllun Lloegr a Chymru yn nodi nifer o argymhellion a fyddai'n gwella llywodraethu'r CPLIL, ac yn cyrraedd lefel o gydraddoldeb o ran llywodraethu ar draws cronfeydd CPLIL yng Nghymru a Lloegr.

2.2 Mae'r adroddiad Llywodraethu Da yn argymhell i:

'Gyflwyno gofyniad yn y Canllawiau i unigolion allweddol o fewn y CPLIL, gan gynnwys Swyddogion CPLIL a Phwyllgorau Pensiynau, gael y lefel briodol o wybodaeth a dealltwriaeth i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol.'

Ffocws allweddol yr adolygiad Llywodraethu Da oedd bod gan swyddogion y Gronfa, yn ogystal ag aelodau Pwyllgor lefel ddigonol o wybodaeth i allu cyflawni eu rolau priodol yn effeithiol.

'Dylai Awdurdodau gweinyddol gyhoeddi polisi sy'n nodi eu dull o gyflwyno, asesu a chofnodi cynlluniau hyfforddi i fodloni'r gofynion hyn.'

2.3 Mae'r Gronfa felly wedi llunio polisi er mwyn cyflawni'r gofynion yma: [Polisi Sgiliau a Gwybodaeth 2022 \(cronfabensiwnngwynedd.cymru\)](#)

3. HYFFORDDIANT 2022/23

3.1 Mae'r cynllun a fabwysiadwyd yn 2022/23 yn Atodiad 1 gyda'r cynnydd wedi ei nodi. Yn ychwanegol i'r Cynllun hyfforddiant mae'r swyddogion a aelodau'r bwrdd a pwyllgor wedi mynychu nifer o gynadleddau a hyfforddiant ychwanegol yn ystod y flwyddyn a ceir manylion hefyd yn Atodiad 1.

Roedd gofyniad i aelodau newydd y Pwyllgor a Bwrdd fynychu y cwrs Hanfodion CPLIL, yn anffodus oherwydd streiciau trên a newid mewn lleoliadau, ni wnaeth pob aelod lwyddo i fynychu. Roedd hyn allan o rheolaeth yr aelodau ac y Gronfa a bydd yr aelodau yma yn mynychu yn Hydref 2023.

O fewn y Cynllun yn ogystal mae disgwyliad i swyddogion fynychu cwrs Cau Cyfrifon CIPFA, ond oherwydd dim newid mewn rheoliadau cyfrifo nid oedd hyn yn angenrheidiol eleni.

4. CYNLLUN HYFFORDDIANT 2023/24

4.1 Mae cynllun hyfforddiant ar gyfer 2023/24 yn Atodiad 2.

5. ARGYMHELLIAD

5.1 Gofynnir i'r Pwyllgor dderbyn yr adroddiad a chymeradwyo Cynllun Hyfforddiant 2023/24.

Cynllun Hyfforddiant 2022/23 Cronfa Bensiwn Gwynedd- Diweddariad

Tud. 239

Pwnc	Dyddiad	Yn berthnasol i	Darparwr	Wedi cyflawni?
Trosolwg o Gronfa Bensiwn Gwynedd	Mehefin 2022	Aelodau Pwyllgor	Swyddogion Cronfa Bensiwn Gwynedd a Rheolwyr Cronfa	✓
Dosbarthiadau Asedau Marchnad a rôl y Dyrannwr	Chw 1	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Ecwiti Cynaliadwy Gweithredol	Ebrill – Mehefin 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Gwybodaeth pŵl: Llywodraethu a Gweinyddu	Chw 2	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Gwybodaeth pŵl: Rolau a Chyfrifoldebau	Gorffennaf – Medi 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Beth mae Buddsoddi Cyfrifol yn ei olygu i PPC	Chw 3	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Cod Stiwardiaeth ac Adrodd TCFD	Hydref – Rhagfyr 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Cynnydd pwlio CPLIL eraill	Chw 4	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Cyfleodd Cydweithio	Ionawr – Mawrth 2023		Partneriaeth Pensiwn Cymru	✓
Hanfodion CPLIL	Hydref 2022	Aelodau Pwyllgor Newydd	Cymdeithas Llywodraeth Leol	Rhannol
Cau Cyfrifon	Mawrth 2023	Swyddogion	CIPFA	X- dim newid yn y canllawiau cyfrifon

Cynllun Hyfforddiant 2022/23 Cronfa Bensiwn Gwynedd- Diweddariad

Mynychwyd y cynadleddau a'r digwyddiadau hyfforddi canlynol hefyd gan swyddogion, aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd fel rhan o'u datblygiad proffesiynol:

- LGA Pension Fund Governance Conference
- LGC Investment Seminar
- LGC Investment Summit
- LAPF Strategic Investment Forum
- LAPFF Annual Conference
- Baillie Gifford Local Authority Investment and Training Seminar
- Russell Investments Summit
- Hyfforddiant Heywood Insight
- Hyfforddiant Lwfans Blynyddol a Lwfans Oes



Cynllun Hyfforddiant Cronfa Bensiwn Gwynedd 2023/24

Mae'n ymarfer da i swyddogion, aelodau pwyllgor ac aelodau bwrdd i feddu ar wybodaeth a dealltwriaeth briodol o:

- y rheoliadau a'r marchnadoedd sy'n ymwneud a phensiynau
- pwlio buddsoddiadau Cynlluniau Pensiwn Llywodraeth Leol
- cyfleodd buddsoddi perthnasol

Rydym wedi gosod isod rhestr o bynciau hyfforddi sydd wedi ei gynllunio ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24 wedi ei selio ar flaenoriaethau presennol:

Pwnc	Dyddiad	Yn berthnasol i	Darparwr
Dosbarthiadau Asedau Marchnad Preifat (Ecwiti Preifat a Eiddo)	Chw 1	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Ffyniant Bro/ Cyfleodd Datblygu	Ebrill – Mehefin 2023		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Adrodd TCFD	Chw 2	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Adrodd Perfformiad	Gorffennaf – Medi 2023		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Buddsoddi Cyfrifol: Pledleisio ac Ymgysylltu	Chw 3	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Buddsoddi Cyfrifol o fewn is gronfeydd PPC	Hydref – Rhagfyr 2023		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Cynnydd pwlio CPLIL eraill a Cyfleodd Cydweithio	Chw 4	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Canllawiau Pwlio	Ionawr – Mawrth 2024		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Hanfodion CPLIL	Hydref 2023	Aelodau Pwyllgor a Bwrdd Newydd	Cymdeithas Llywodraeth Leol
Cau Cyfrifon	Chwefror 2024	Swyddogion	CIPFA

