



Cyfarfod

BWRDD PENSIWN

Dyddiad ac Amser

1.00 y.h., DYDD LLUN, 6ED 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, 24 Chwefror 2023)

BWRDD PENSIWN

AELODAETH

CYNNRYCHIOLWYR CYFLOGWR

Sioned Parry (Cyngor Bwrdeistrefol Conwy)

Cynghorydd Beca Roberts (Cyngor Gwynedd)

Sedd wag

CYNNRYCHIOLWYR AELODAU

Hywel Eifion Jones (wedi ymddeol – Cyngor Môn gynt)

Osian Richards (Cyngor Gwynedd)

Sharon Warnes (wedi ymddeol - Cyngor Gwynedd gynt)

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 BRYS

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

4. COFNODION

6 - 10

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 15eg Rhagfyr 2022 fel rhai cywir

5. COFNODION Y PWYLLGOR PENSIYNAU

11 - 14

Cyflwyno, er gwybodaeth, gofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd 18 Ionawr 2023

6. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO

15 - 96

I ystyried ac adolygu'r Datganiad Strategaeth Cyllido

7. CYMERADWYO CYLLIDEB 2023/24

97 - 98

I ystyried a nodi cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24.

8. POLISI AR ADRODD TORRI'R GYFRAITH

99 - 118

I ystyried yr adroddiad a chynnig adborth ar y polisi cyn iddo gael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau i'w gymeradwyo.

9. COFRESTR RISG

119 - 137

I graffu'r gofrestr risg

- 10. ADRODDIAD RHAGAMCANION MODELU LLIF ARIAN** 138 - 167
- I ystyried a nodi'r adroddiad
- 11. ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA** 168 - 171
- I nodi'r adroddiad cynnydd yn erbyn amcanion cyfredol a nodi amcanion y dyfodol
- 12. CYNLLUN HYFFORDDIANT** 172 - 177
- I ystyried yr adroddiad a chraffu Cynllun Hyfforddiant 2023/24 gan gynnig unrhyw argymhelliad i'r Pwyllgor Pensiynau
- 13. Y RHEOLYDD PENSIYNAU: AROLWG TREFN LLYWODRAETHOL GWSANAETH CYHOEDDUS 2022/23** 178
- I gynnig adborth a chwblhau'r arolwg

BWRDD PENSIWN 15-12-22

Yn bresennol: H. Eifion Jones (Cynrychiolydd Aelodau), Sioned Parry (Cynrychiolydd Cyflogwr), Osian Richards (Cynrychiolydd Aelodau), Huw Trainor (Cynrychiolydd Cyflogwr) a Sharon Warnes (Cynrychiolydd Aelodau).

Swyddogion: Dafydd Edwards (Cyfarwyddwr y Gronfa), Delyth Jones Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

Eraill a wahoddwyd

Cynghorydd Stephen Churchman – Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan Cyng. Beca Roberts (Cynrychiolydd Cyflogwr)

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYN

a) TREFNIADAU STATUDOL O AIL-ETHOL AELODAU I'R BWRDD

Hysbyswyd yr aelodau bod Mr Huw Trainor wedi derbyn swydd newydd gyda Grŵp Llandrillo Menai ac o ganlyniad byddai angen ethol cynrychiolydd cyflogwr newydd i'r Bwrdd. Diolchwyd i Huw am ei ymroddiad i waith y Bwrdd ers ei sefydlu yn 2015 a dymunwyd y gorau iddo yn ei swydd newydd.

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 gellir 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 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).

b) DIGWYDDIADAU 2023

Cynhadledd Carden Park, 30-31 Mawrth 2023

Enwebwyd Sioned Parry i fynychu ar ran y Bwrdd

4. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion cyfarfod blaenorol y pwyllgor hwn a gynhaliwyd 3ydd o Hydref 2022 fel rhai cywir.

5. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU A MATERION YN CODI

Cyflwynwyd, er gwybodaeth gofnodion Pwyllgor Pensiynau 21 Tachwedd 2022

Materion yn codi o'r Pwyllgor.

Adroddwyd bod nifer o benderfyniadau arwyddocaol wedi eu gwneud yn y Pwyllgor fyddai'n effeithio'r Gronfa i'r dyfodol. Gofynnwyd i'r Bwrdd nodi'r wybodaeth a gyflwynwyd, craffu'r penderfyniadau a chynnig sylwadau.

a) YMGYNGHORIAD TCFD

Cyflwynwyd ymateb Cronfa Bensiwn Gwynedd i ymgynghoriad Llywodraeth San Steffan ar gynigion ar ofynion newydd ar awdurdodau gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL). Nodwyd bod yr ymateb wedi ei baratoi gyda mewnbwn Hymans Robertson (ymgyngorwyr y Gronfa) ac wedi ei lunio mewn modd adeiladol.

Yn ôl y disgwyl, bydd y cynigion yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau gweinyddol y CPLIL asesu, rheoli ac adrodd ar risgiau sy'n ymwneud â'r hinsawdd, yn unol ag argymhellion y Tasglu ar Ddatgeliadau Ariannol Cysylltiedig â'r Hinsawdd ('TCFD'). Disgwylir i'r rheoliadau ddod i rym erbyn Ebrill 2023.

b) RHAGFANTOLI ARIAN CYFRED

Gwnaed penderfyniad yn y Pwyllgor i ragfantoli arian cyfred dros dro a grymuso swyddogion ac ymgynghorydd y Gronfa i sefydlu trefniadau rhagfantoli arian mewn perthynas â chronfeydd ecwiti byd-eang Gwynedd gyda Black Rock. Roedd y penderfyniad yn un oedd yn ymateb i gyfle i amddiffyn rhai enillion diweddar rhag cynnydd yng ngwerth Sterling yn y dyfodol. Ategwyd mai'r bwriad fyddai manteisio ar gwmp y bunt yn erbyn y ddoler, ond dileu'r warchodaeth (hedging) pan fydd y Sterling yn symud o fewn efallai 20% o'i gyfradd gyfnewid gyfartalog hirdymor.

Nodwyd, ers pryd trafodwyd y cynnig yn y Pwyllgor a pharatoi'r cyfleuster, roedd y gyfradd wedi cynyddu ac felly'r posibilrwydd o weithredu yn ormod o risg, a'r cyfle wedi ei golli am y tro. Er hynny, ategwyd bod trefn bellach yn ei lle fel bod modd ymateb a gweithredu ar fyr rybudd pe bai cyfle eto.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod trefn yn ei lle ar gyfer ymateb i gyfle yn y dyfodol
- Bod y drafodaeth yn y Pwyllgor wedi bod yn fuddiol a'r Pwyllgor wedi sefydlu trefn

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â'r amser y byddai yn cymryd i ddadfuddsoddi arian cyfred petai'r farchnad yn gyfnewidiol, nodwyd, gyda phrotocol a threfniadau rhagfantoli gyda chronfeydd Black Rock bellach wedi eu sefydlu, bod posib gweithredu mewn un diwrnod.

c) CAU ALLAN Y WASG A'R CYHOEDD

PENDERFYNWYD cau'r wasg a'r cyhoedd allan o'r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar yr eitemau canlynol gan ei fod yn debygol y datgelir gwybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym mharagraff 14, Atodiad 12A, Deddf Llywodraeth Leol 1972.

Mae'r paragraff yn berthnasol oherwydd bod yr adroddiadau yn cynnwys gwybodaeth ynglŷn â thrafodion ariannol neu fusnes unrhyw berson penodol (yn cynnwys yr awdurdod sydd yn dal y wybodaeth hynny)

Mae budd cyhoeddus cydnabyddedig mewn bod yn agored ynglŷn â defnydd adnoddau cyhoeddus a materion ariannol cysylltiedig. Cydnabyddir fodd bynnag fod adegau, er gwarchod buddiannau ariannol awdurdod cyhoeddus fod angen trafod gwybodaeth fasnachol heb ei gyhoeddi. Byddai cyhoeddi gwybodaeth fasnachol sensitif o'r math yma yn amhriodol o ran buddiannau cydnabyddedig trydydd parti ac yn gallu taseilio hyder i ddod a gwybodaeth ymlaen gerbron y Cyngor ac felly gallu'r Cyngor i wneud penderfyniadau ar ran y gronfa. Byddai hyn yn groes i'r budd cyhoeddus ehangach o sicrhau gwerth am arian a'r allbwn cyfansawdd gorau.

d) PROSIECT YNNI GLAN YNG NGHYMURU (PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU)

Gwnaed penderfyniad yn y Pwyllgor i gymeradwyo dyraniad ariannol (o oddeutu £9m - £10m) i fuddsoddi mewn prosiectau ynni glan uniongyrchol yng Nghymru, gan nodi bwriad Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC) i gynnal diwydrwydd dyledus.

Mewn ymateb, nododd y Bwrdd eu bod yn deall rhesymeg a chefnogaeth y Pwyllgor i'r prosiect ynni glan ac yn unol â sylwadau Cadeirydd y Pwyllgor bod cyfle da yma i fuddsoddi yng Nghymru mewn menter sydd yn cyd-fynd a pholisi buddsoddi cyfrifol y Gronfa.

Mewn ymateb i sylw ynglŷn â chefnidir hanesyddol y cwmni dan sylw, nodwyd bod y Pwyllgor wedi amlygu pryderon ac wedi gofyn am wybodaeth bellach. Ategwyd bod yr ymateb i'r pryderon wedi bod yn ffafriol, bod mwy o waith paratoi i'w gwblhau gan PPC, ond bod cefnogaeth y Pwyllgor i'r prosiect wedi ei sefydlu.

e) ADOLYGIAD O DDYRANIAD ASED AU STRATEGOL CRONFA BENS IWN GWYNEDD

Amlygwyd bod cymeradwyo dyraniad strategol diwygiedig y Gronfa yn un o benderfyniadau pwysicaf y Pwyllgor am y tair blynedd nesaf. Comisiynwyd Hymans Robertson i gyflwyno opsiynau ac fe gymeradwywyd opsiwn 2 fel un i symud y strategaeth fuddsoddi ymlaen.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â phwy sydd yn dewis y bondiau corfforaethol ac os oedd polisi yn ei le i reoli'r drefn, nodwyd mai rheolwyr is-gronfeydd PPC (Russell Investment a Fidelity) fydd yn dewis y cwmnïau, ond bod cymwysterau a ffactorau sy'n ymwneud ag elfennau Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu (ESG) bellach yn cael eu hystyried ymhob sefyllfa.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod y Bwrdd yn derbyn cyfeiriad y Pwyllgor
- Eu bod yn croesawu'r elfennau ESG
- Yn diolch i'r swyddogion am eu gwaith

PENDERFYNWYD nodi'r holl wybodaeth a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Pensiynau.

f) AIL AGOR Y CYFARFOD I'R WASG A'R CYHOEDD

PENDERFYNWYD ail agor y cyfarfod i'r wasg a'r cyhoedd

6. ADRODDIAD ARCHWILIO CYMRU Y GRONFA BENSIWN

Atgoffwyd yr Aelodau bod drafft o Ddatganiad o Gyfrifon Cronfa Bensiwn Gwynedd 2021/22 wedi ei gyflwyno yng nghyfarfod Gorffennaf 2022, lle adroddwyd bod y Pennaeth Cyllid, yn ei rôl fel Swyddog Cyllidol Cyfrifol, wedi ardstio'r cyfrifon drafft a'u bod yn destun archwiliad.

Adroddwyd bod y cyfrifon bellach wedi cael eu harchwilio gan Archwilio Cymru a bod yr adroddiad 'ISA260' yn manylu ar ddarganfyddiadau'r archwiliad. Amlygwyd na chanfuwyd unrhyw gamddatganiadau perthnasol na hepgoriadau ac felly nid oedd unrhyw newid i'r cyfrifon a gyflwynwyd i'r Bwrdd ym mis Gorffennaf 2022.

Cymeradwywyd y cyfrifon gan y Pwyllgor Pensiynau ar yr 21ain o Dachwedd 2022.

Diolchwyd am yr adroddiad a llongyfarchwyd y tîm am gyflwyno cyfrifon glan a hynny o fewn amserlen heriol

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth a nodi sylwadau'r Archwilwyr.

7. DIWEDDARIAD ACHOS Mc CLOUD

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Pensiynau yn diweddar'r Bwrdd ar y gwaith sydd yn cael ei wneud mewn ymateb i achos McCloud. Atgoffwyd yr Aelodau, pan ddiwygiwyd cynlluniau pensiwn y sector cyhoeddus yn 2014 a 2015, cyflwynwyd mesurau diogelu ar gyfer aelodau hŷn i sicrhau na fyddai'r diwygiadau'n creu effaith negyddol ar eu pensiwn. Er hynny yn Rhagfyr 2018, dyfarnodd y Llys Apêl bod rhai aelodau wedi dioddef anffafiaeth oherwydd nad oedd yr amddiffyniadau yn berthnasol iddynt hwy. O ganlyniad, roedd rhaid i'r Llywodraeth ystyried rhoi amddiffyniad i aelodau iau sy'n gyfartal â'r amddiffyniad sylfaenol a ddarperir i aelodau hŷn er mwyn dileu'r anffafiaeth.

Cyfeirir at y gwaith o ddileu'r 'anffafiaeth' fel Prosiect McCloud ac er yn derbyn y bydd yn brosiect sylweddol i'r Gronfa a'r cyflogwyr, gydag ychydig iawn o newid i werth buddion aelodau ar ddiwedd y prosiect, bod cyfle gwych yma i sicrhau bod data cywir a chyfredol, yn cael ei gofnodi ar gyfer y Dashfwrdd Pensiynau.

Wrth gydweithio gyda Hymans Robertson adroddwyd bod oddeutu 11,500 o aelodau'r Gronfa wedi eu heffeithio gan achos Mc Cloud ac y bydd angen gweithredu rhyw fath o adolygiad arnynt. Yn dilyn cais am wybodaeth gan 22 o gyflogwyr y Gronfa, adroddwyd bod y wybodaeth oedd eisoes wedi dod i law mewn cyflwr da.

Ategwyd bod y gwaith yn un arbenigol a bod angen staff profiadol i ymgymryd â'r gwaith er cywirdeb. Yn Ionawr 2022 cymeradwywyd gwariant ar gyfer 3 swydd dros dro i gynorthwyo gyda'r gwaith, ond gyda recriwtio staff yn her i gronfeydd ledled y DU, nodwyd bod dwy o'r swyddi heb eu llenwi. Er hynny, yn dilyn ail-hysbysebu diweddar adroddwyd bod 12 cais wedi eu derbyn â bod hynny yn galonogol. Er gwaethaf y sefyllfa gyda'r swyddi, adroddwyd bod y gwaith wedi dechrau'n dda a bod yr Adran Pensiynau yn hyderus, gyda chydweithrediad y cyflogwyr, y gellid cwblhau'r gwaith yn llwyddiannus, unwaith y bydd tîm llawn yn ei le.

Diolchwyd am yr adroddiad

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol

- Croesawu nifer y ceisiadau am swydd
- Diolch i'r tîm am eu gwaith - er yr ymroddiad cloddiw, ni fydd y gwaith ar brosiect McCloud yn debygol o ddod a budd i lawer

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

8. RHAGLEN DASHFYRDDAU PENSIYNAU

Cyflwynwyd adroddiad oedd yn manylu ar y gwaith sydd angen ei wneud mewn ymateb i lansiad Rhaglen DashfyRDDau Pensiynau sy'n cael ei arwain gan y Gwasanaeth Arian a Phensiynau. Bwriad y Rhaglen DashfyRDDau Pensiynau yw cynnig gwasanaeth digidol ar gyfer rhannu gwybodaeth a chynorthwyo aelodau i gynllunio ar gyfer eu hymddeoliad gan gael mynediad at wybodaeth ddiogel mewn un lle. Ategwyd y byddai darparwyr dashfwrdd lluosog yn y farchnad yn rhoi cyfle i unigolion ddewis dashfwrdd a chyflwyno cais i weld gwybodaeth am eu pensiwn. Bydd rhaid i gynlluniau'r gwasanaethau cyhoeddus gysylltu â dashfwrdd erbyn Medi 30 2024.

Adroddwyd y byddai rhaid i weinyddwyr Cronfa Bensiwn Gwynedd,

- benodi Darparwr Gwasanaeth Integredig (ISP) i gysylltu ag ecosystem y dashfwrdd pensiynau. Nodwyd bod Heywood Pensions Technologies (darparwr meddalwedd) wrthi yn datblygu ISP fyddai hefyd yn gweithio gyda phrosesau cyfredol y Cyngor.
- ymateb i'r her o sicrhau bod y data sydd ar y system yn gywir. Er yn sgorio'n uchel yn sgorau data cyffredin a chynllun penodol y Rheoleiddiwr Pensiynau, bydd rhaid cydymffurfio â safon newydd, sy'n cael ei datblygu ar hyn o bryd mewn perthynas â'r rhaglen dashfwrdd pensiynau.
- gomisiynu darparwr meddalwedd i ddarparu adroddiad Asesiad Parodrwydd DashfyRDDau Pensiynau - bwriad yr ymarfer yw derbyn canlyniadau cryno i geisio deall ansawdd y data a pha gamau y bydd angen eu cymryd i baratoi ar gyfer DashfyRDDau Pensiynau.

Diolchwyd am yr adroddiad

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn ar amserlen, nodwyd bod cynlluniau'r cronfeydd i'w cofrestru ar amseroedd nodedig. Ategwyd mai amserlen nodedig Cronfa Gwynedd oedd rhwng Mawrth 2023 a Medi 2024.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn ag ymateb cronfeydd eraill i'r gwaith, nodwyd bod pawb mewn sefyllfa debyg iawn, ac er fod gofynion yn gymhleth nad oedd problemau unigryw wedi codi. Ategwyd bod y gwaith yn cael ei drafod mewn fforymau gweinyddwyr pensiwn a bod rhannu ymarfer da a chynnig cefnogaeth yn rhan o'r trafodaethau hynny.

PENDERFYNWYD derbyn yr adroddiad

Diolchodd Cadeirydd y Bwrdd i'r Pwyllgor Pensiynau am eu gwaith, gan ategu bod y Bwrdd yn gefnogol i'r penderfyniadau pwysig a wnaethpwyd yn ddiweddar. Mewn ymateb, nododd Cadeirydd y Pwyllgor Pensiynau bod y penderfyniadau yn ychwanegu gwerth i'r gwaith ac i'r Gronfa, a'u bod yn ymateb i wybodaeth dda gan swyddogion ac ymgynghorwyr

Dechreuodd y cyfarfod am 1:00pm a daeth i ben am 2:15pm

Eitem 5

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 amcangyfrifad 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 dwy amcan newydd weid eu hychwanegu. Er nad oedd dymuniad i newid ymgynghorwyr buddsoddi'r Gronfa, bod rhaid er hynny herio eu perfformaid a sicrhau nad yw'r berthynas yn rhy 'gyfforddus'. Yn dilyn rhwystredigaeth o sefydlu trefniadau rhagfantoli arain cyfred ac o ganlynaid 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 yr 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 a'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 cyngor '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 gyda 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 ei 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 15eg 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 a 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 a 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

Eitem 6

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	6 MAWRTH 2023
TEITL:	DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO
PWRPAS:	I gyflwyno ac adolygu'r Datganiad Strategaeth Cyllido
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae'n ofynnol arnom i adolygu a chyhoeddi Datganiad Strategaeth Cyllido (DSC) teirblynyddol erbyn 31 Mawrth 2023 yn dilyn y prisiad teirblynyddol.
- 1.2 Fel rhan o'r adolygiad bydd yn rhaid i'r awdurdod sy'n gweinyddu ymgynghori gyda'r cyflogwyr sy'n rhan o'r cynllun, yr actiwari ac ymgynghorwyr y gronfa, ac unrhyw rai eraill rydym yn ystyried yn addas.

2. PRISIAD ACTIWARAIDD

- 2.1 Mae prisiad actiwaraidd tair blynyddol y Gronfa yn cael ei gwblhau ar hyn o bryd. Cynhaliwyd cyfarfod cyflogwyr ar 26 Hydref 2022 pan gyflwynwyd a thrafodwyd y canlyniadau actiwaraidd rhagarweiniol. Mae adroddiadau terfynol yn cael eu paratoi ar gyfer pob cyflogwr ar hyn o bryd.
- 2.2 Paratowyd y prisiad actiwaraidd gan ddefnyddio rhagdybiaethau y cytunwyd arnynt gyda'r actiwari. Mae'r cyfnodau adfer diffyg ar gyfer y gwahanol gategoriâu o gyflogwr yn ddarvoudus ac yn gyson gyda'r prisiad blaenorol.
- 2.3 Dangosodd y canlyniadau rhagarweiniol a ddarparwyd ym mis Hydref 2022 fod y mwyafrif o gyflogwyr bellach gyda gwarged ac felly nid oes ganddynt unrhyw daliadau diffyg i'w gwneud dros y tair blynedd nesaf. Bydd y cyflogwyr yn y sefyllfa yma yn gweld gostyngiad mewn cyfraniadau trwy gyfradd eilaidd negyddol. Nid yw pob cyflogwr yn y sefyllfa yma ac felly bydd gofyn iddyn nhw dalu cyfraniad diffyg bob mis.

3. DATGANIAD STRATEGAETH CYLLIDO DRAFFT (DSC)

- 3.1 Gweler copi drafft o'r DSC yn atodiad A.
- 3.2 Mae'r Pwyllgor wedi cadarnhau'r DSC drafft a pholisïau cysylltiedig cyn y cyfnod ymgynghori.

4. CRYNODEB

Gofynnir i'r Bwrdd adolygu'r Datganiad Strategaeth Cyllido.

Yn dilyn y broses ymgynghori bydd y Pwyllgor Pensiynau yn cael fersiwn derfynol o'r Datganiad Strategaeth Cyllido i'w fabwysiadu erbyn 31 Mawrth 2023.

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 dibynyddion
- defnyddio strategaeth fuddsoddi gytbwys i leihau cyfraniadau arian parod hirdymor gan gyflogwyr a chwrrd â'r gofyniad rheoliadol ar gyfer effeithlonwydd 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:

Cyrrff ar yr atodlen

Cyflogwyr a nodir mewn atodlen i reoliadau CPLIL, megis cynghorau. Rhaid i gyrrff 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.

Cyrrff 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.

Cyrrff 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.

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	Cyrff ar yr Atodlen a Cyrff a Benderfynir		Colegau, Cyrff Cymunedol a Ganiateir a Cyflogwyr Dynodedig		Cyrff 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://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://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-efeithiolrwydd 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 prisiau 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 foddelu'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 \(gwyneddpcensionfund.wales\)](#)

Atodiad Ch – Rhagdybiaethau actiwaraid

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 dirisg
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 ailbrisiu CARE

Mae gohirio a chodiadau taliadau i bensiynau ac ailbrisiu 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
		Llawm 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 darford, 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 darford, 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 diweddarau'n 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 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).

Polisïau 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 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.

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 partion 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 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 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 gontractir 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 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

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 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.

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 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.

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 ymrwymïadau 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	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.

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-sw m 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 rwymedigaethau 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 bartïon 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 warantwr. 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 gyflogwyr 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 ddarvoud 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-gyflogwyr 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.

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.

Polisiau 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 Polisïau 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 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.

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 actiwaraid 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 mhriodol actiwaraid 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 grynoir 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 ymrwymïadau 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 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 rwymedigaethau 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 bartïon 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: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **6 MAWRTH 2023**

TEITL: **CYMERADWYO CYLLIDEB 2023/24**

PWRPAS: **I gyflwyno cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.**

AWDUR: **DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI**

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno Cyllideb 2023/24 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.
- 1.2 Cymeradwyodd y Pwyllgor Pensiynau'r gyllideb yn eu cyfarfod ar 18ain Ionawr 2023.

2. UNED GWEINYDDU PENSIYNAU

	Terfynol 2022/23 £	Chwyddiant 2023/24 £	Addasiadau* £	Cyllideb 2023/24 £
Gweithwyr	820,650	66,050	14,070	900,770
Costau teithio a chynhaliaeth	1,440	0	0	1,440
Cyflenwadau a Gwasanaethau	259,430	19,510	0	278,940
Gwasanaethau Canolog	125,900	6,300	0	132,200
Cyfanswm	1,207,420	91,860	14,070	1,313,350

* Mae'r addasiadau'n cynnwys ail-raddio 1 swydd ac incrementau staff eraill.

2.1 Gweithwyr, costau teithio a chynhaliaeth

Mae'r gyllideb ar gyfer yr adain yma'n cynnwys 22 swydd llawn amser (3 ohonynt yn swyddi dros dro) a 2 swydd rhan amser.

2.2 Cyflenwadau a Gwasanaethau

Mae'r gyllideb yma'n cynnwys costau argraffu, defnyddiau swyddfa a chostau meddalwedd.

2.3 Gwasanaethau Canolog

Mae'r gwasanaethau canolog yn cynnwys elfen o gostau Cyfarwyddwr y Gronfa, y Pennaeth Cyllid a'i staff ategol, a chefnogaeth gan wasanaethau'r Cyngor megis technoleg gwybodaeth, corfforaethol a chyfreithiol.

3. UNED BUDDSODDI

	Terfynol 2022/23 £	Chwyddiant 2023/24 £	Addasiad £	Cyllideb 2023/24 £
Gweithwyr	118,070	14,390	0	132,460

3.1 Gweithwyr

Mae'r adain yma wedi'i leoli o fewn y brif uned Cyllid Canolog, felly dim ond elfen o'r swyddi a ariennir gan y Gronfa Bensiwn.

Ceir 3 swydd llawn amser yn yr uned gydag amser y swyddogion wedi'i rannu rhwng Cronfa Bensiwn Gwynedd a Chyngor Gwynedd. Ariennir y canrannau canlynol o'r swyddi gan y Gronfa Bensiwn:

- Rheolwr Buddsoddi (90%)
- Swyddog Pensiynau a Buddsoddiadau (85%)
- Cyfrifydd Cynorthwyol Pensiynau a Rheolaeth Trysorlys (65%)

4. COSTAU RHEOLWYR BUDDSODDI AC YMGYNGHORWYR

4.1 Nid oes cyllideb yn cael ei osod ar y pwynt yma gan fod y gwariant yn newidiol, ond mae'r gwariant yn cael ei adrodd yn llawn o fewn y cyfrifon terfynol ac Adroddiad Blyneddol y Gronfa.

5. ARGYMHELLIAD

5.1 Gofynnir i'r Bwrdd nodi cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2023/24.

Eitem 8

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	06/03/2023
Teitl:	POLISI AR ADRODD TORRI'R GYFRAITH
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Bwrdd mewn perthynas â'r polisi newydd
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

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 Neddf Pensiynau 2004 ac y manylir arnynt yng Nghod Ymarfer Rhif 14 y Rheoleiddiwr Pensiynau - Llywodraethu a gweinyddu cynlluniau pensiwn gwasanaethau cyhoeddus.

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 gohebwyrr 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 "gohebwyrr" 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 Gyfnewid.

7. Casgliad

Gwerthfawrogwn adborth ar y polisi gan y Bwrdd cyn iddo gael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau i'w gymeradwyo.

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 mewnol 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.

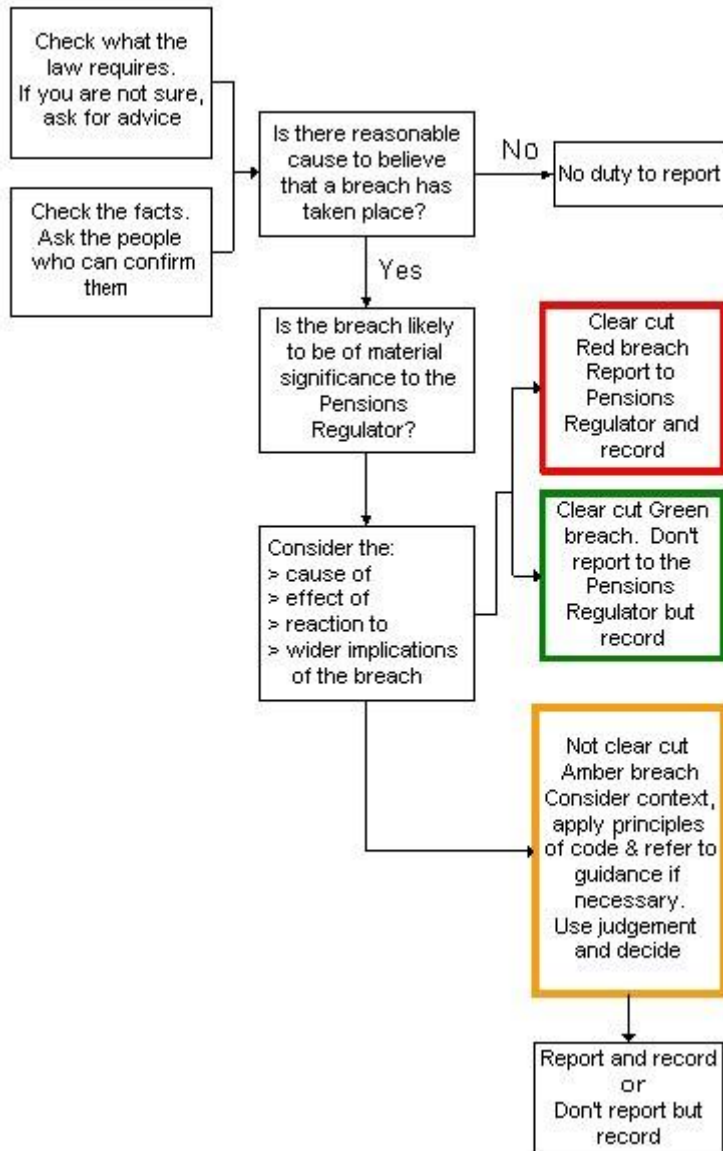
Er mwyn pennu p'un a yw methiant i drosglwyddo cyfraniadau gweithiwr yn arwyddocaol ai peidio, bydd y Cyngor yn gofyn am yr hyn a ganlyn gan y cyflogwr:

- 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.

Eitem 9

PWYLLGOR:	Bwrdd Pensiwn
DYDDIAD:	06/03/2023
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 mewn lle er mwyn lleddfu'r risgiau os yw'n bosibl.

Dangoswyd copi o'r gofrestr risg gyntaf i'r Bwrdd yn y cyfarfod ar 5 Ebrill 2017. Mae bellach wedi'i ddiweddarau yn 2018 ac eto yn 2019 yn unol â sylwadau a dderbyniwyd gan y Bwrdd. 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.

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 BWRDD

Gofynnir i aelodau'r Bwrdd 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. 120

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.	O 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											
TAD:121	<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. 122	<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. 123	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>	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 ddefnyddio rhagdybiaethau darbodus ar gyfer y prisiad.</p> <p>Mae asedau'r Gronfa wedi eu buddsoddi ar draws ystod eang o wahanol fathau o</p>	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi	

					<p>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 ffioedd o fewn cronfeydd.</p> <p>Ystyrir gwasanaethau arbenigol megis trawsnewidiadau neu drosglwyddiadau arian cyfred yn lle y bo'n briodol er mwyn</p>	2	1	2	Rheolwr Buddsoddi	ARCHIFO- Risg de minimis oherwydd pwlio ac wedi ehangu y math o fuddsoddiadau sydd gennym.

					<p>lleihau costau.</p> <p>Mae trefniadau ceidwad yn cael eu hadolygu a'u hail-dendro fel y bo'n briodol.</p>						
Tud. 125	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 ddsbarthiadau ased i liniaru effaith perfformiad gwael mewn segment marchnad unigol.</p> <p>Yn sgil Prisiad 2022, defnyddir categorïau ychwanegol o asedau risg is.</p> <p>Mae trefniadau perfformiad buddsoddi a monitro yn bodoli sy'n darparu swyddogion buddsoddi gyda'r hyblygrwydd i ail-gydbwyso'r portffolio mewn modd amserol petai'r angen yn codi.</p>	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi	

					Mae natur hir dymor yr ymrwymadau'n lliniaru'r risg yn sylweddol.						
2.6	Risg hylifedd - dim digon o arian i gwrdd â ymrwymadau wrth iddynt ddod yn ddyledus	4	3	12	Mae'r rheolwyr yn paratoi rhagolygon llif arian i ddeall a rheoli amseriad llif arian y Gronfa. Mae adroddiad Modelu Llif Arian 2023 wedi adnabod y bydd y Gronfa gyda llif arian positif tan o leiaf 2029.	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	Sefydlu ac adolygu dyraniad asedau strategol (o fewn rhanbarthau byd-eang). Mae trefniant rhagfantoli wedi ei gymeradwyo gan y Pwyllgor Pensiynau yn 2022 a fydd yn rheoli risg.	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	Mae gan y Gronfa bolisi Buddsoddi Cyfrifol yn weithredol a targed sero net o 2050 wedi ei osod. Polisi Buddsoddi Cyfrifol 2022 (gwyneddpensionfund.wales) Fel rhan o Bartneriaeth Pensiwn Cymru mae nifer o gamau gweithredol yn digwydd yn cynnwys: grŵp gweithredol buddsoddi cyfrifol, darparwr ymgysylltu a pleidleisio, PPC yn lofnodwr Cod Stiwardiaeth DU. Bydd y Panel Buddsoddi hefyd yn ymgysylltu a herio rheolwyr yn gyson ar sut maent yn	4	2	8	Rheolwr Buddsoddi	Buddsoddi yng nghronfa Ecwiti Cynaliadwy PPC Cynhyrchu adroddiad TFCD	2023

					ystyried y risg o newid yn yr hinsawdd a ffactorau ESG.						
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	Mae ffocws y broses prisiant actiwariaid ar enillion gwirioneddol asedau, net o brisiau a thâl yn cynyddu. Mae ehangder buddsoddiadau'r Gronfa yn helpu i liniaru'r risg hwn.	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	Mae'r Gronfa wedi dygymod gydag effaith nifer o flynyddoedd o lymder ac mae trefniadau mewn lle i ddelio gyda'r toriadau costau byw. Mae cyflogwyr yn talu cost cyfalaf ychwanegol ar gyfer ymddeoliadau cynnar sydd ddim yn ymwneud ac ymddeoliadau salwch yn dilyn pob penderfyniad unigol. 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.	2	3	6	Rheolwr Buddsoddi		
2.12	Mae'r disgwyliad oes gyfartalog o bensiynwyr yn fwy nag a dybiwyd yn dybiaethau actiwariaid. Mae cynnydd mewn ymrwymadau yn fwy na'r amcangyfrif prisiant blaenorol.	3	3	9	Mae rhagdybiaethau disgwyliad oes yn cael eu hadolygu ym mhob prisiant. Mae'r disgwyliad oes wedi ei lefelu allan yn data Prisiad 2022. Mae'r Gronfa yn defnyddio tybiaethau pwrpasol ar sail y disgwyliad oes ar draws ardal Cronfa Bensiwn Gwynedd. Mae tybiaethau marwolaeth yn cynnwys rhywfaint o lwfans ar gyfer cynnydd mewn disgwyliad oes yn y dyfodol.	3	2	6	Rheolwr Buddsoddi		

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		
2.14	<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> <p>Os oes angen, bydd camau cyfreithiol priodol yn cael eu cymryd.</p>	2	3	6	Pennaeth Cyllid Rheolwr Pensiynau		
2.15	<p>Buasai nifer sylweddol o aelodau'r CPLIL yn trosglwyddo eu potiau pensiwn i ddarparwyr Pensiynau</p>	4	3	12	<p>Mae'r risg yn cael ei leddfu gan: Cyfathrebu effeithiol o'r manteision o aros yn y CPLIL.</p>	1	1	1	Rheolwr Pensiynau	ARCHIFO- Tebygolrwydd o hyn	

Tud. 128

	eraill er mwyn cael cyfalaf o dan ddeddfwriaeth "Rhyddid a Dewis" y Llywodraeth yn arwain at: <ul style="list-style-type: none"> Llif arian sylweddol o'r Gronfa. Gostyngiad mewn asedau sy'n fwy na gostyngiad yn ymrwymiadau'r Gronfa. 				Dylid cyfrifiadau actiwariaid sicrhau nid yw gwerth trosglwyddo yn fwy na'r lleihad yn atebolrwydd. Gofyniad i ofyn am Gyngor ariannol os yw'r trosglwyddiad yn fwy na £ 30,000.				Rheolwr Buddsoddi	yn ddigwydd yn isel iawn erbyn hyn	
3. Rôl Ceidwad											
3.1	Methiant ceidwad yn arwain at golledion sy'n golygu: <ul style="list-style-type: none"> Methiant i leihau'r diffyg. Colled ariannol. 	5	3	15	Penodwyd Ceidwad hynod ddibynadwy gydag achrediad uchel. Mae asedau'r Gronfa yn cael eu diogelu mewn achos o ansolfedd y ceidwad. Mae'n rhaid i'r ceidwad gadw at reoliadau ariannol FCA a TPR.	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	Cyfathrebu ac ymgysylltu annigonol a Rhandaliadau'r Gronfa Bensiwn. Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau effeithiol a / neu ddarparu'r gwasanaeth. Risg i enw da'r Gronfa.	3	3	9	Mae Polisi Cyfathrebu yn ei le. Mae gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd yn gynhwysfawr ac yn cael ei gadw'n gyfredol. Mae perfformiad y Gronfa yn cael ei hadrodd i'r Pwyllgor Buddsoddi a Phensiwn y Gronfa yn rheolaidd. Cynhelir cyfarfodydd o bryd i'w gilydd gyda chyflogwyr y Gronfa.	3	2	6	Rheolwr Pensiynau	Mae angen adolygu gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd Bydd y system Hunanwasanaeth Aelodau 'Fy Mhensiwn Ar-lein' yn cael ei uwchraddio yn 2023/24 i wella'r ymgysylltiad gyda aelodau	2023 2023/24

					<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>					
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-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>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau	

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 Sir Ddinbych 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	
Tud. 131	<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 deddfwriaeth.</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 pensiynwyr 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>	2	3	6	Rheolwr Pensiynau	

					<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>						
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		
7.8	<p>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.</p>	3	2	6	<p>Mae'r Strategaeth Gweinyddu yn nodi cyfrifoldebau ac amserlenni'r dyllir y cyflogwyr ddilyn.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		

	<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>				<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>					
7.9	<p>Methiant i gydymffurfio a rheoliadau datgelu e.e. y gofyniad i gyhoeddi gwybodaeth o fewn amserlen benodol ar ôl derbyn cais / digwyddiad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cwynion / Dirwyon 	3	2	6	<p>System rheoli llif gwaith cadarn mewn grym.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau	
7.10	<p>Methiant i gyhoeddi Datganiadau Buddion Blynyddol i aelodau actif a gohiriedig erbyn 31 Awst:</p> <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. 134	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											
		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. Colli gallu dros dro i ddarparu gwasanaeth i randdeiliaid	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	

10. RISGIAU NEWYDD

Pwlio Buddsoddiadau											
10.1	<p>Gall trefniadau pwlio arwain at</p> <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	Rheolwr Buddsoddi	Pennaeth Cyllid	Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau
Tud. 135											

Cyfrifon Terfynol ac Adroddiad Blynyddol											
10.2	<p>Nid yw Cyfrifon Terfynol y Gronfa Bensiwn ac Adroddiad Blynyddol yn cael ei cynhyrchu yn unol a gofynion statudol, safonau cyfrifo neu amserlen archwilio.</p> <ul style="list-style-type: none"> Risg i enw da'r Gronfa Bensiwn 	4	3	12	<p>Mae swyddogion y Gronfa yn Gyfrifwyr Cymwysedig ac yn mynychu cyrsiau hyfforddiant CIPFA rheolaidd.</p> <p>Mae amserlen yn cael ei osod er mwyn sicrhau bod dyddiadau allweddol yn cael ei cyrraedd wrth baratoi y cyfrifon.</p>	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi		

					<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

10.3	Methu ag esblygu a chwilio am gyfleoedd newydd.	4	3	12	Mae swyddogion yn cael y wybodaeth ddiweddaraf drwy fynychu cyfarfodydd PPC a chynadleddau CPLIL.	4	1	4	Rheolwr Buddsoddi		
					Mae'r ymgynghorwyr yn diweddarau'r Panel Buddsoddi a swyddogion am unrhyw gyfleoedd.						
Tud. 136											

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 10

CYFARFOD: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **6 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 disgwylidig 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:

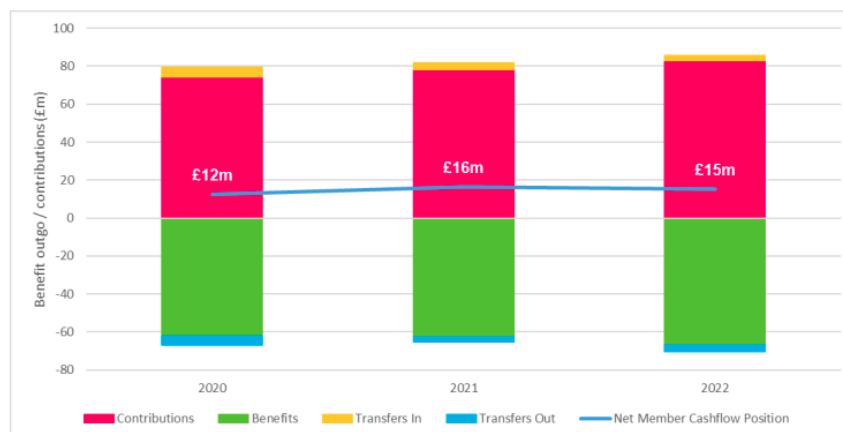
- Cyfraniadau gan gyflogwyr y Gronfa
- Cyfraniadau gan aelodau sy'n weithwyr yn y Gronfa
- Ffrydiau incwm o buddsoddiadau'r Gronfa

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 gwrthio 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 polisïau rheoli llif arian newydd a/neu ail-gydbwyso gyda'r ymgynghorydd buddsoddi

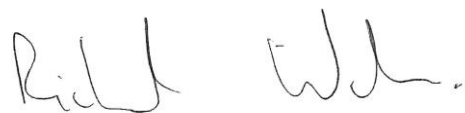
8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r adroddiad.

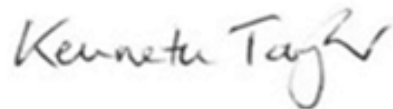
Gwynedd Pension Fund

Tud. 140

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
141 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:

Tud. 142

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. 143

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

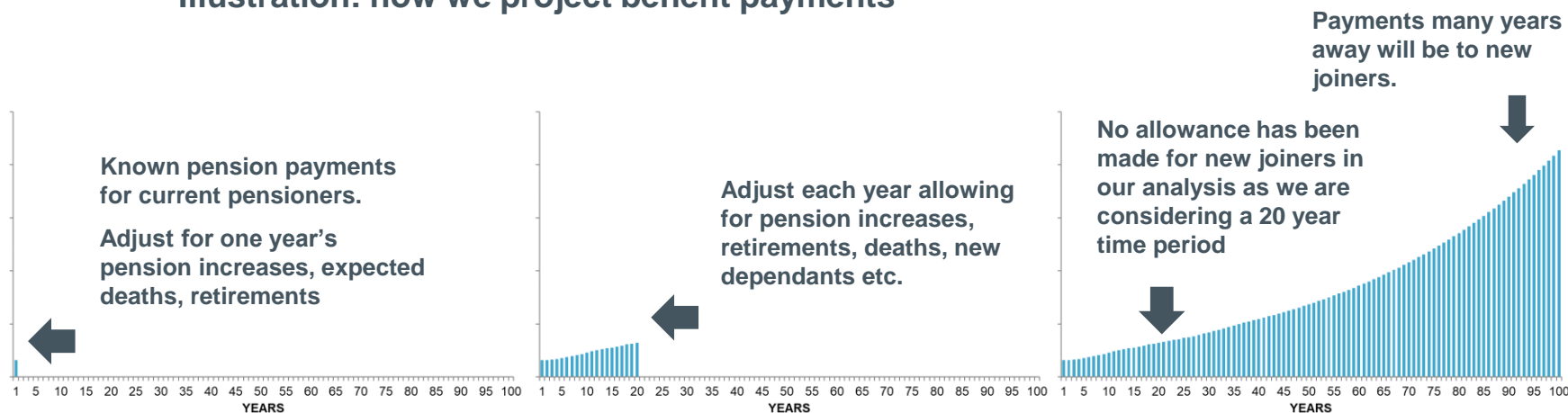
The **demographic** and **financial** assumptions are in line with those adopted for the **2022 formal valuation** of the Fund unless stated otherwise.

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

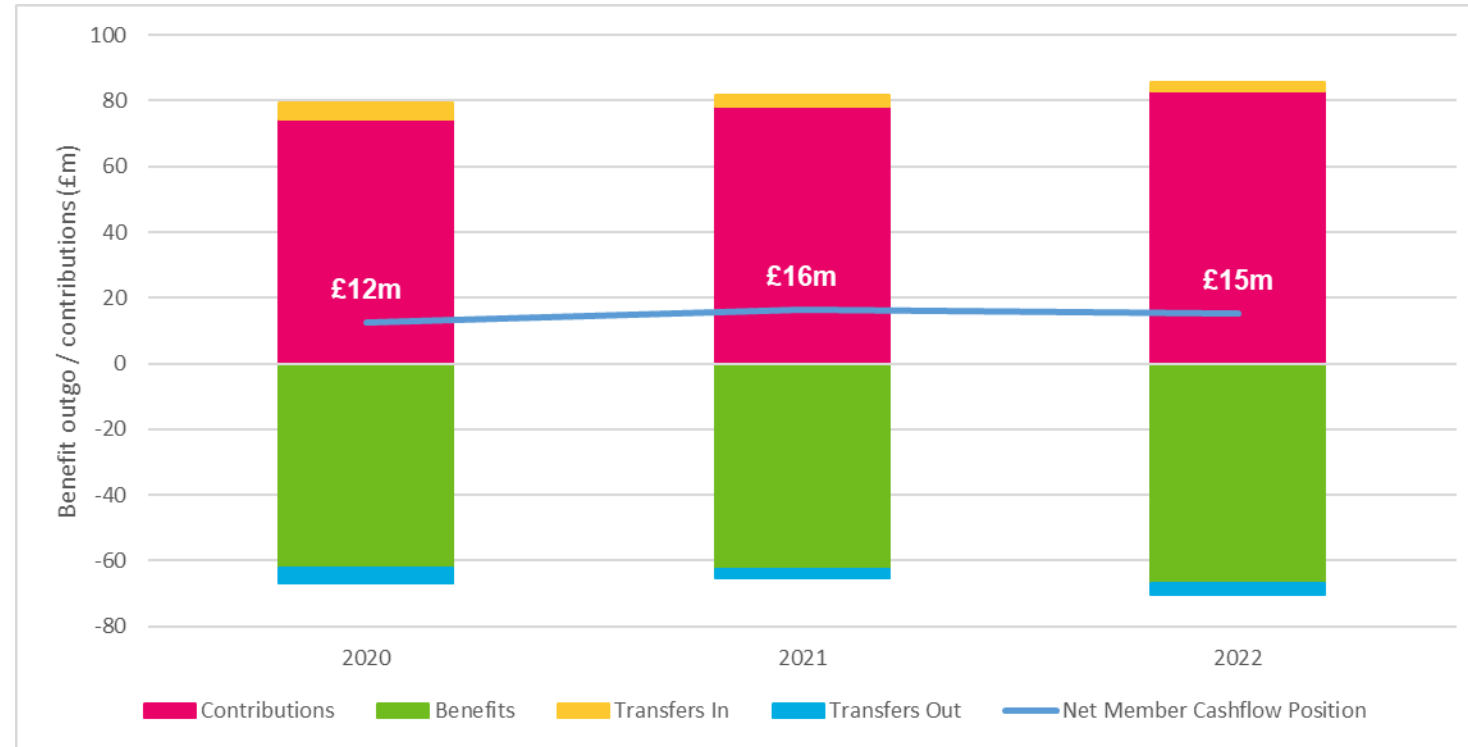
Using the annual report and accounts for years ending 2020, 2021 and 2022, we have summarised the recent cashflow position for the Fund.

The chart shows the absolute value of contribution income and benefit outgo (bars) and the net cashflow position (blue line and white figures).

Fund 149

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

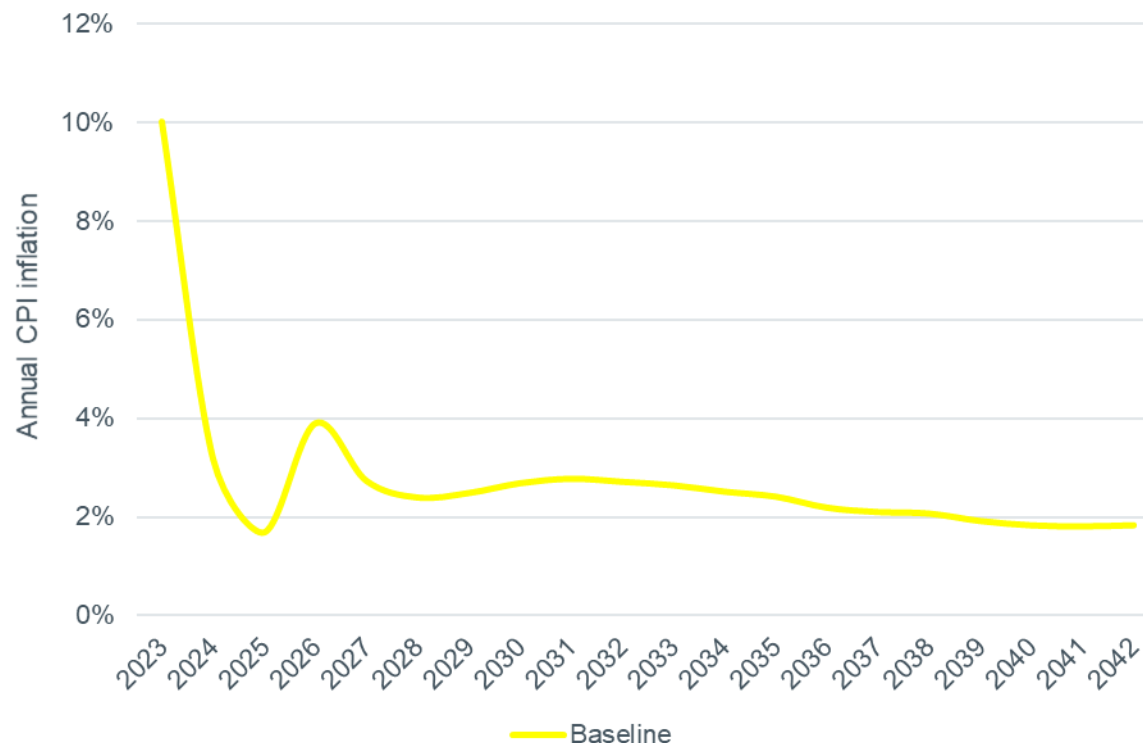
Future CPI inflation

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).

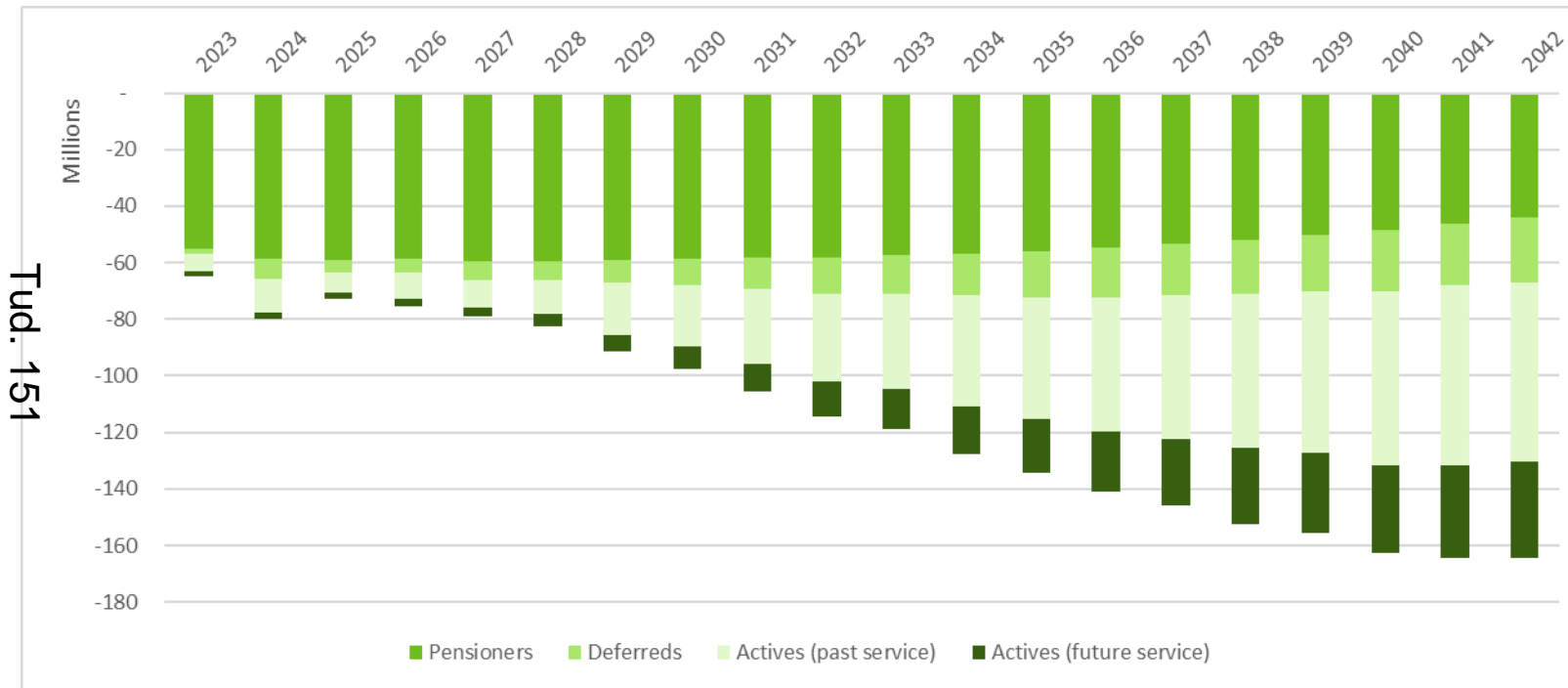
Fund. 150

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)



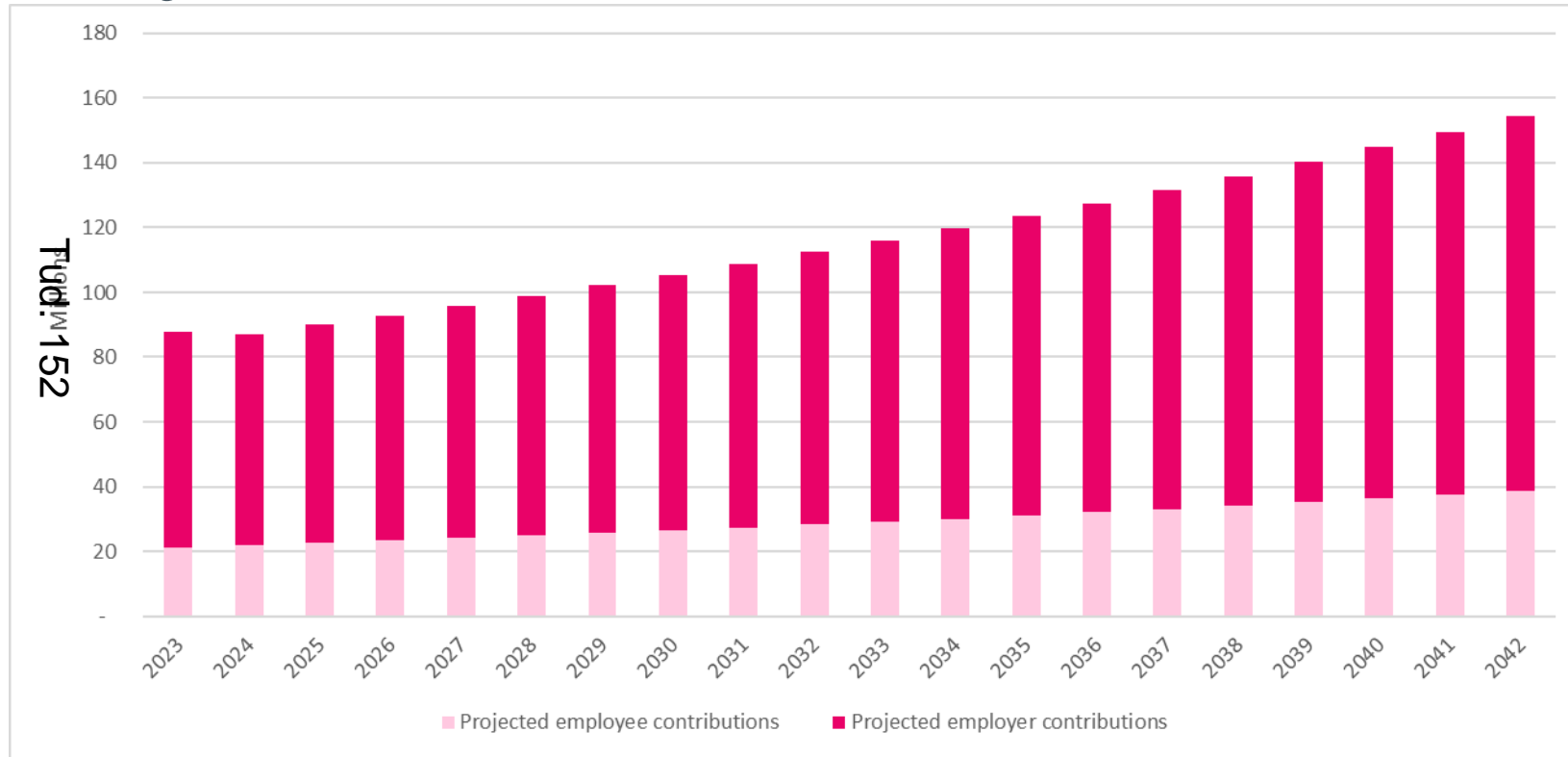
Notes

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



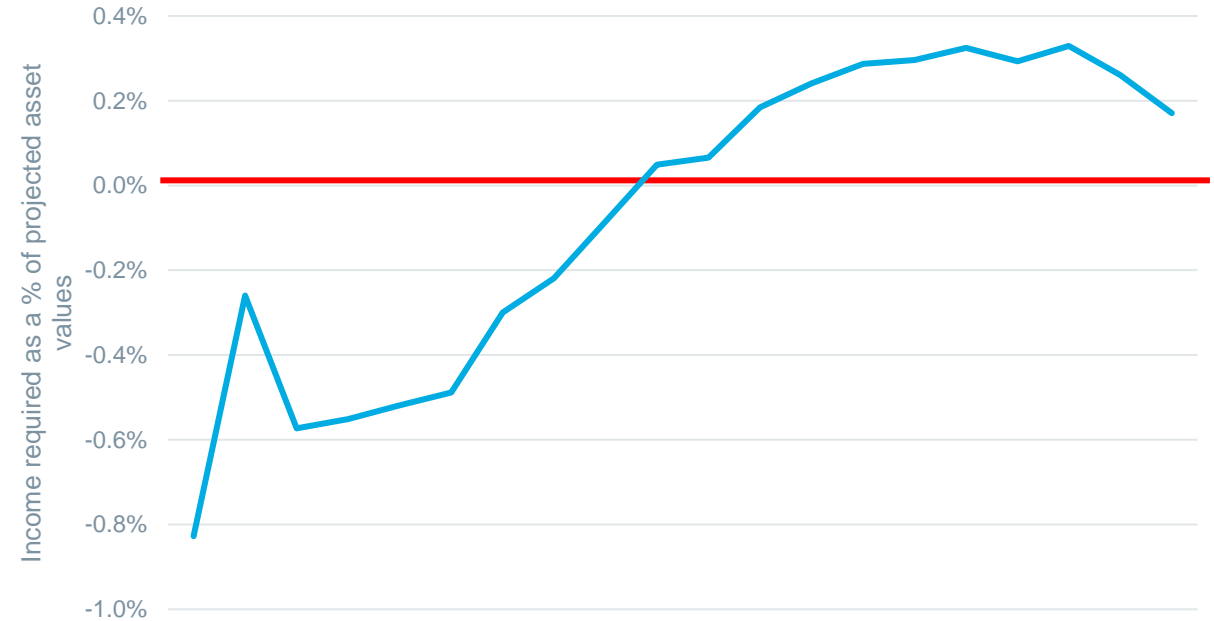
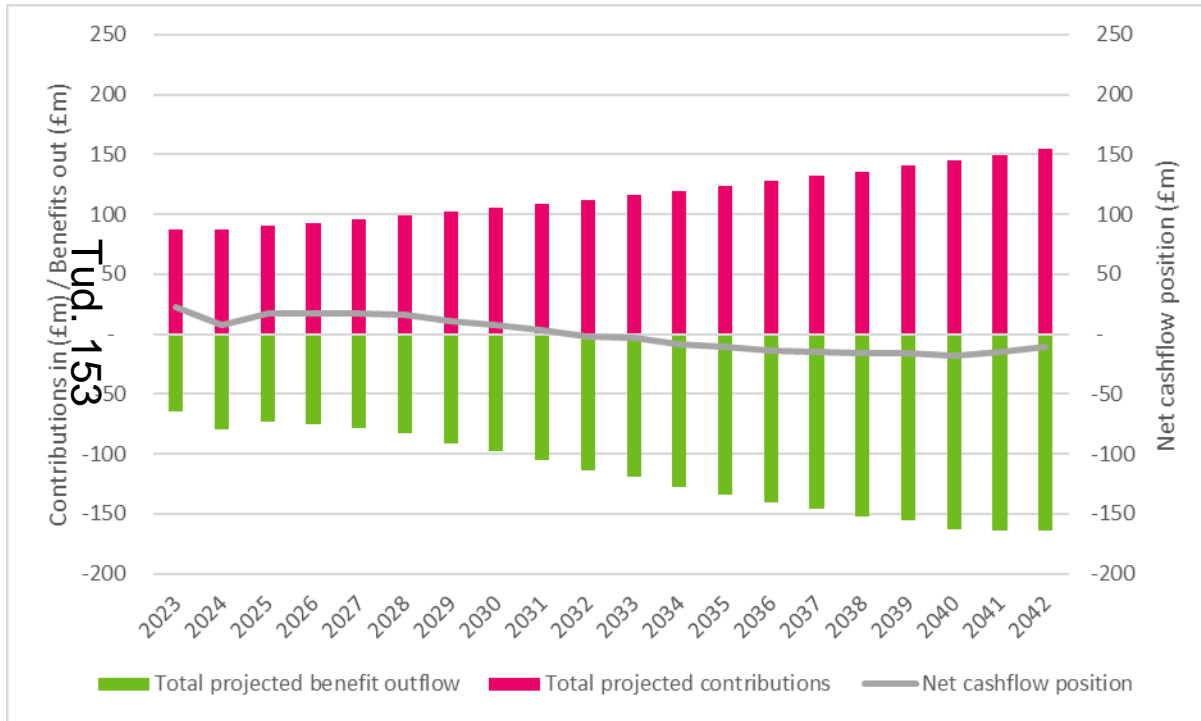
Notes

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).

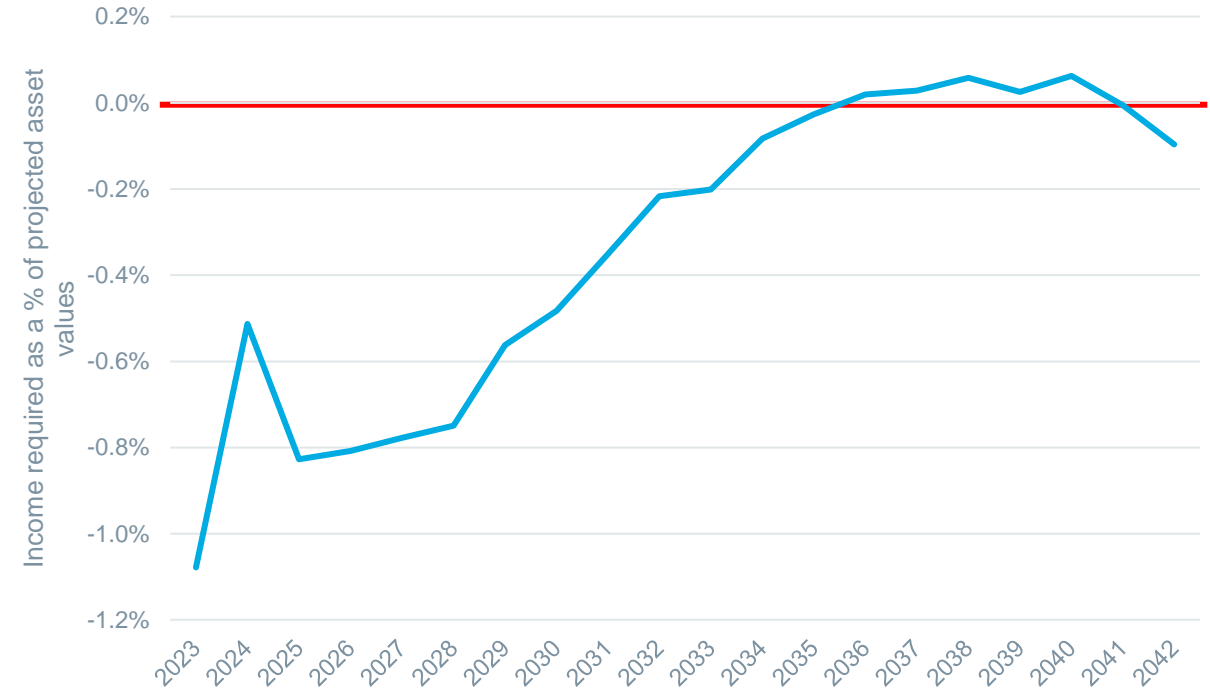
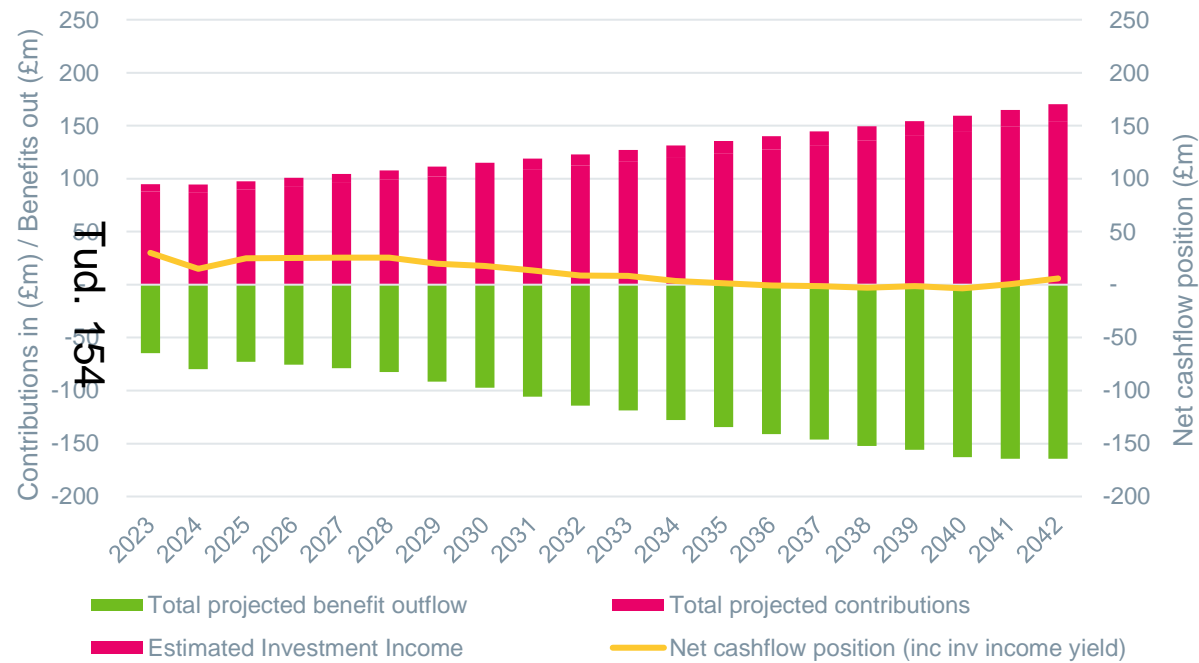
Payroll is assumed to increase at 3.2% pa (in line with the formal valuation)

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.

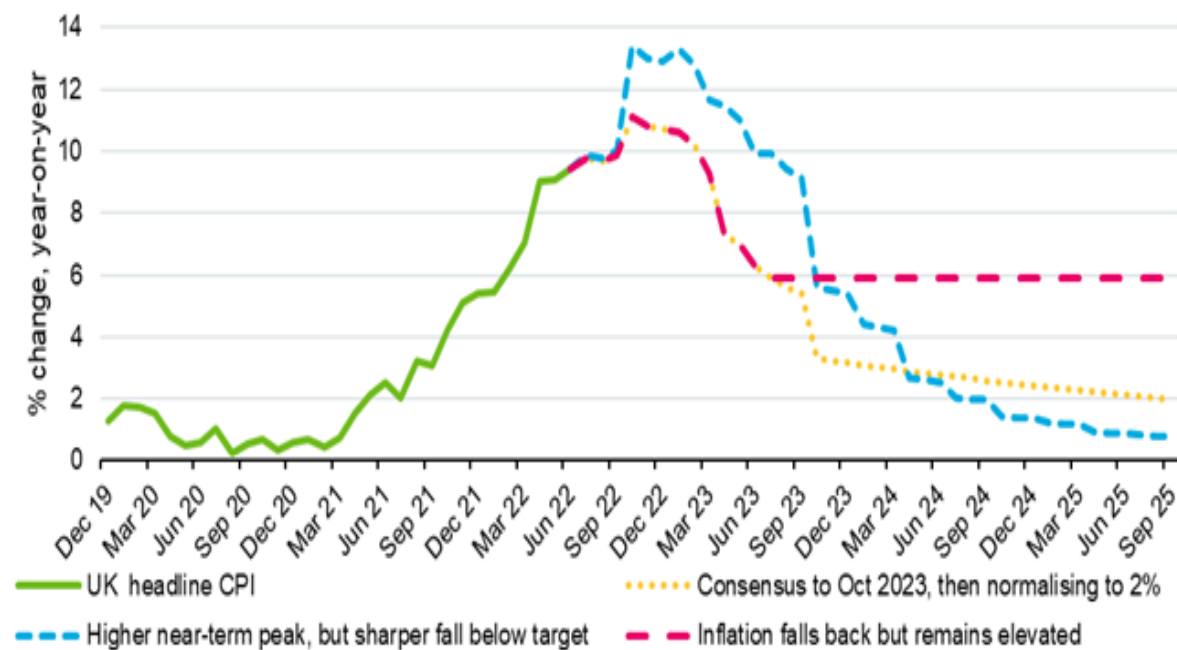
Alternative inflation scenarios

Inflation scenarios

Below are two alternative potential scenarios for future inflation. All scenarios assume a 10% increase in April 2023:

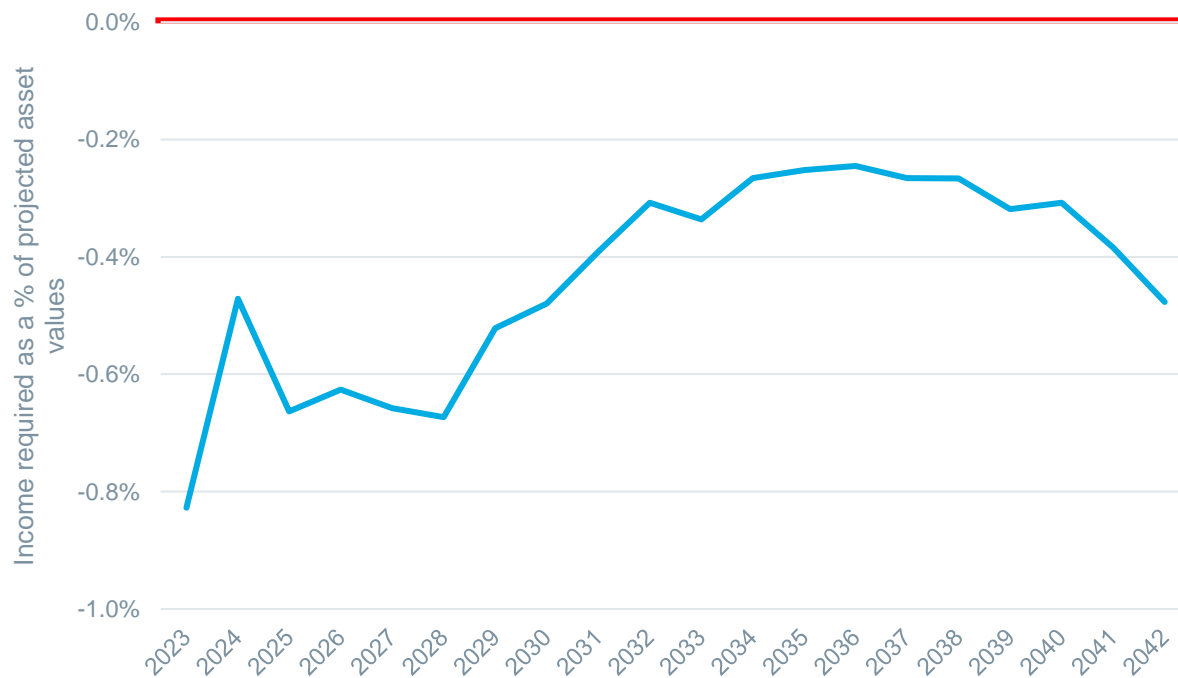
- Scenario 1 (the yellow line): this represents the baseline scenario, where inflation trends to the **long-term Bank of England target** of 2% p.a. by September 2025 (results shown in previous slides)
- Scenario 2 (the blue line): this represents a **recession** scenario, occurring largely due to excess 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. 156



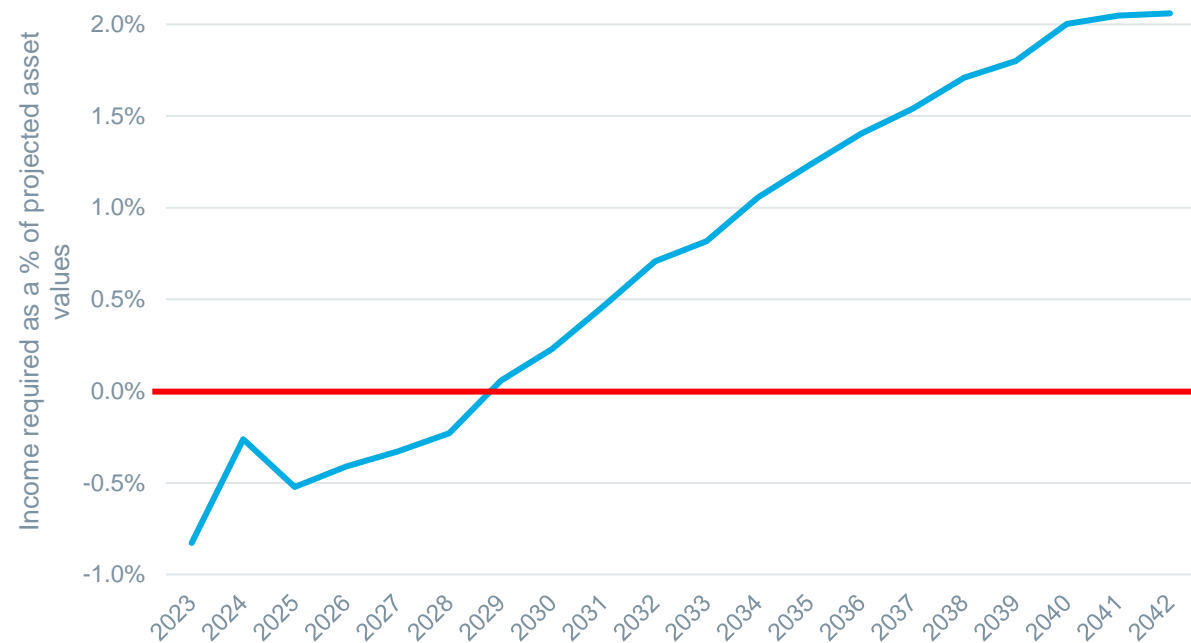
We have considered both alternate scenarios in the following slides.

Net cashflow position (scenario 2 - recession)



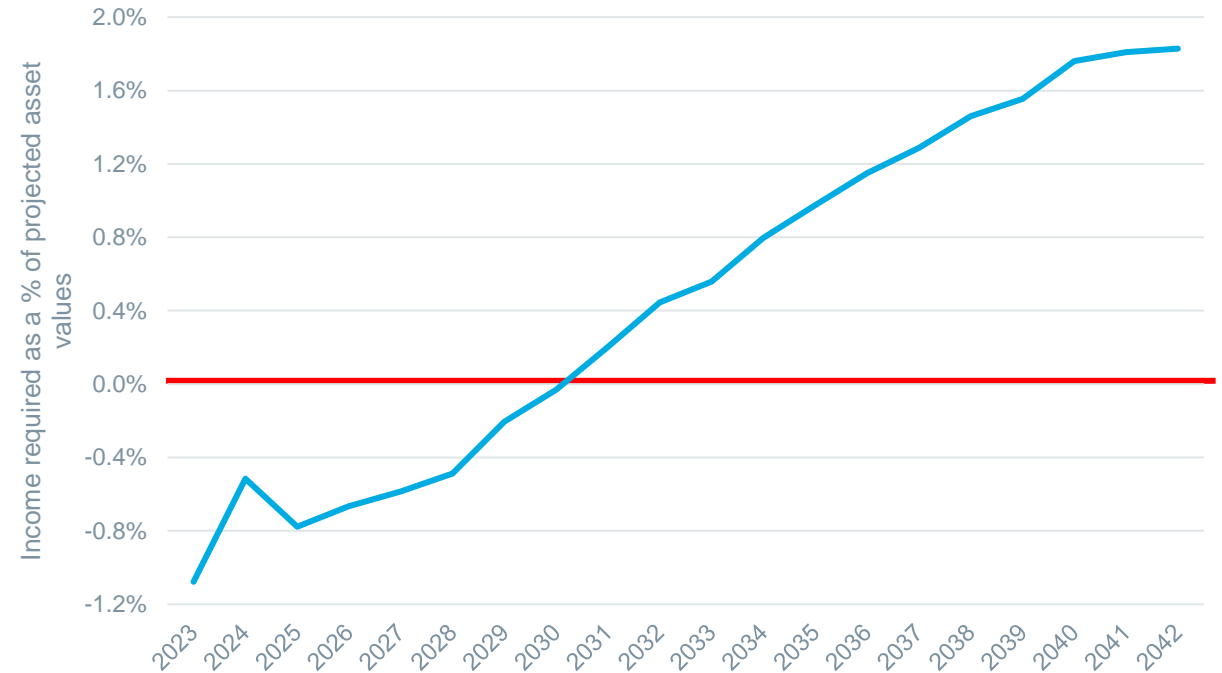
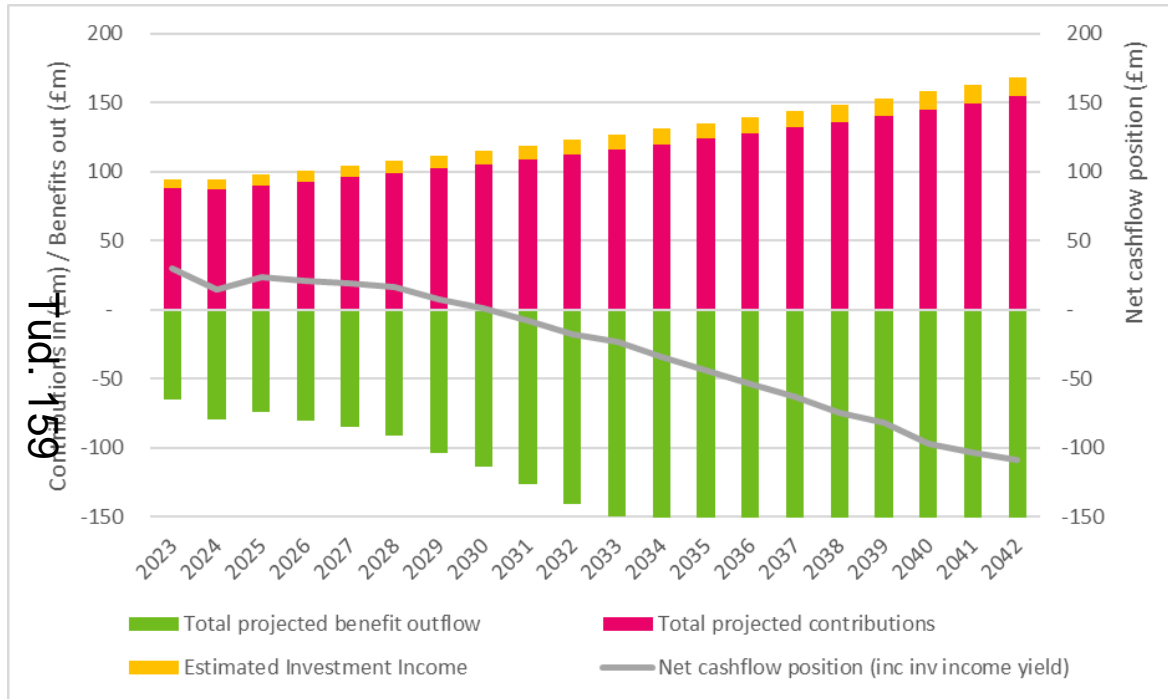
Benefit outflow is not expected to exceed contribution income over the 20 year observation period. Investment income would further improve the position

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*)

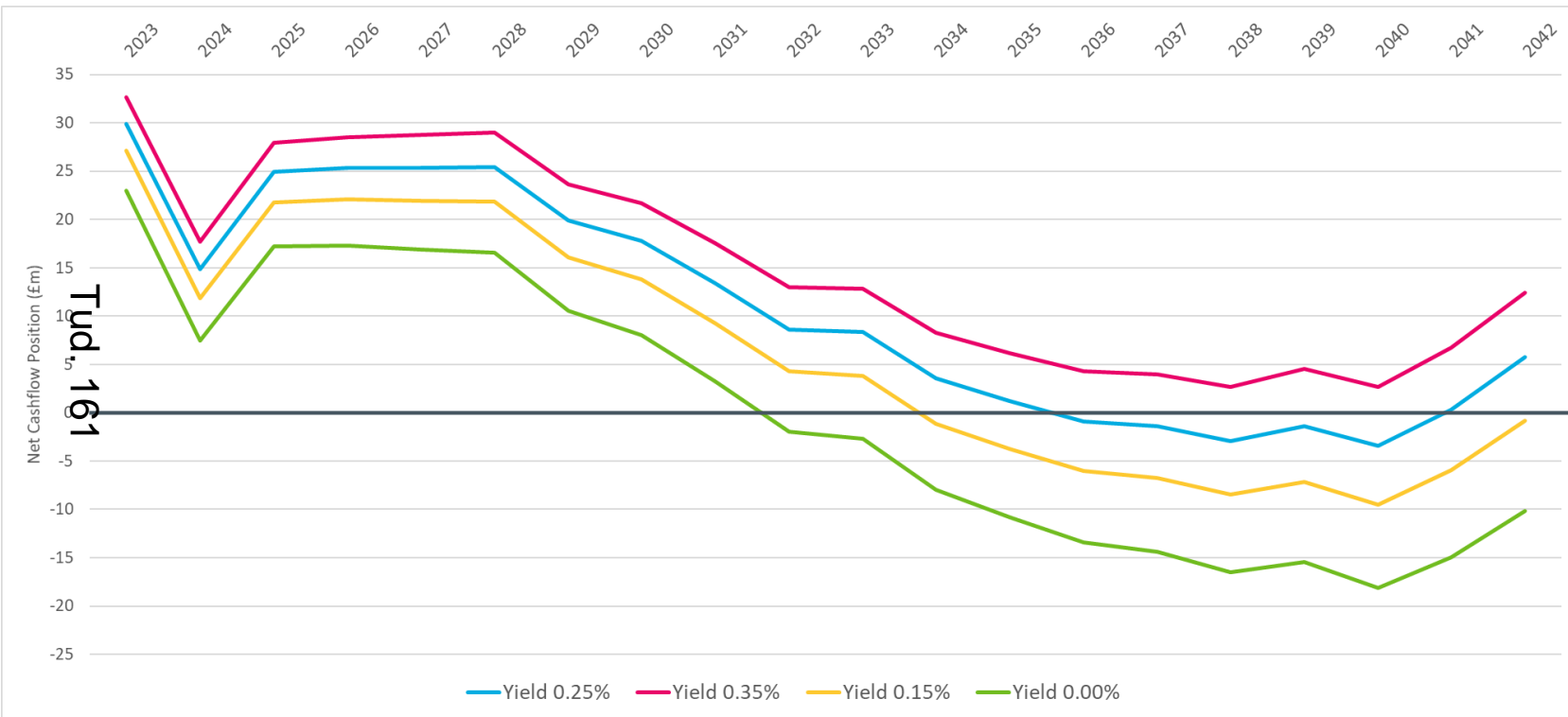


Including investment income of 0.25% pa pushes back the 'tipping point' by 2 years i.e. the Fund will become cashflow negative by 2031. However a substantial gap still opens up over the longer term e.g. investment income of almost 2% pa is required by 2042.

*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. 163

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. 166
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.

Eitem 11

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	6 Mawrth 2023
TEITL:	ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA
PWRPAS:	Adrodd ar gynnydd yn erbyn amcanion cyfredol a nodi amcanion y dyfodol
ARGYMHELLIAD:	NODI CYNNYDD AC AMCANION Y DYFODOL
AWDURON:	Delyth Jones-Thomas, Rheolwr Buddsoddi Dafydd Edwards, Cyfarwyddwr y Gronfa

1. CYFLWYNIAD

Ar ddiwedd 2018, yn dilyn adolygiad o'r marchnadoedd ymgynghori buddsoddi a rheoli ymddiriedol, nododd yr Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd ("CMA") y dylai Ymddiriedolwyr Cronfeydd Pensiwn osod amcanion i'w ymgynghorwyr buddsoddi. Mae'r amcanion yma yn cael ei gosod a diweddarau pob blwyddyn.

2. GOSOD AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

Mae'r CMA yn nodi y dylai amcanion ar gyfer ymgynghorwyr gynnwys diffiniad clir o'r canlyniad a ddisgwylir, a dylent:

- fod wedi'u cysylltu yn agos gydag amcanion strategol y gronfa bensiwn
- cael eu hadolygu o leiaf pob tair blynedd, ac ar ôl pob newid sylweddol i'r strategaeth fuddsoddi neu amcanion

Mae sefydlu amcanion tymor hir yn rhan o drefniadau llywodraethu da. Mae'r estyniad o osod amcanion i ymgynghorwyr buddsoddi yn gallu cael ei ystyried fel dilyniant naturiol i sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn anelu tuag at yr un nod.

3. AMCANION CRONFA BENSIWN GWYNEDD I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

Mae amcanion Cronfa Bensiwn Gwynedd yn Atodiad 1, gydag adroddiad cynnydd yn erbyn yr amcanion yn ystod 2022.

Mae'r datganiad cydymffurfio wedi ei arwyddo gan Gadeirydd y Pwyllgor Pensiynau erbyn y dyddiad cau gofynnol o 7fed o Ionawr 2023.

4. AMCANION Y DYFODOL

Bydd y deg amcan cyfredol yn parhau am y cyfnod nesaf, gyda dau amcan newydd ychwanegol (11 a 12 yn Atodiad 1) sydd wedi ei cymeradwyo gan y Pwyllgor.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r wybodaeth.

Amcanion Ymgynghorwyr	Adroddiad Cynnydd yn ystod 2022
1. I gynghori ar strategaeth fuddsoddi addas, a newidiadau i'r strategaeth, i gyflawni'r enillion buddsoddi gofynnol o fuddsoddiadau'r Gronfa i gefnogi cynnydd tuag at lefel cyllido sefydlog yn y tymor hir.	Mae cyngor wedi ei dderbyn ar y Strategaeth Buddsoddi yn ystod 2022 yn cynnwys cyngor ar ailfansio yn dilyn buddsoddiadau ecwiti yn gorberfformio ac arallgyfeirio'r portffolio i gyflwyno buddsoddiadau marchnadoedd preifat newydd, a chyfleoedd posibl i warchod amlygiad y Gronfa i arian cyfred.
2. I gyflawni dull buddsoddi sy'n adlewyrchu sefyllfa llif arian y Gronfa, ac esblygiad tebygol, a lleihau'r risg o ddadfuddsoddi gorfodol.	Mae amcanion strategol y Gronfa wedi eu nodi yn y Datganiad Strategaeth Buddsoddi ac mae'r Prisiad Actiwaraidd wedi cadarnhau bod y strategaeth buddsoddi yn rhoi tebygolrwydd uchel o gwrdd ag amcanion y Gronfa.
3. I gynghori ar weithredu strategaeth fuddsoddi'r Gronfa fel bo'r angen, gan ystyried datblygiad Partneriaeth Pensiwn Cymru.	Mae'r ymarfer yma yn cael ei gynnal gyda Phartneriaeth Pensiwn Cymru. Mae cyngor wedi ei ddarparu ar gyfleodd marchnadoedd preifat fydd ar gael drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru.
4. I sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio gyda rheoliadau pensiwn perthnasol a chyngor arweiniol.	Mae'r holl drefniadau'n parhau i gydymffurfio. Ni fu unrhyw newidiadau rheoliadol diweddar yr oedd y Gronfa angen fod yn ymwybodol ohonynt, ond mae'r Gronfa yn parhau i fonitro newidiadau disgwyliedig deddfwriaethol (TCFD).
5. I ddatblygu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys rhai yn ymwneud a Buddsoddi Cyfrifol.	Mae'r Gronfa wedi datblygu polisi Buddsoddi Cyfrifol yn ystod 2022 a adolygwyd gan Hymans.
6. I sicrhau bod y cyngor yn adlewyrchu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys y rhai mewn perthynas ag ystyriaethau Buddsoddi Cyfrifol.	<p>Mae cyngor parhaus wedi ei dderbyn ar fuddsoddiadau newydd, ac mae hyn wedi bod yn gyson gyda'r strategaethau'r Pwyllgor, yn enwedig o ran camau pellach yn ystod 2022 i fuddsoddi'n fwy cyfrifol.</p> <p>Mae'r ymgynghorydd buddsoddi wedi ffurfio perthynas waith gref gyda swyddogion y Cyngor a'r Pwyllgor, ac mae ei gyngor yn adlewyrchu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, e.e. dyraniad asedau strategol diwygiedig y Gronfa a'r ymateb i ymgynghoriad 'TCFD'.</p>

<p>7. I ddarparu cyngor perthnasol ac amserol.</p>	<p>Mae cyngor a diweddariadau cyson yn cael eu darparu, yn cynnwys monitro perfformiad chwarterol, cyngor ar ailfalansio, a chefnogaeth wrth drosglwyddo asedau.</p> <p>Tra bu'r cyngor 'arferol' yn amserol, gallai cyngor 'amgen' weithiau fod yn fwy rhagweithiol ac amserol, e.e. nodwyd y cyfle 'currency hedging' gan swyddogion y Cyngor a cymerodd yr ymgynghorydd amser i fireinio'r cynigion.</p>
<p>8. I gynorthwyo'r Pwyllgor i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion buddsoddi.</p>	<p>Nid yw Hymans wedi darparu hyfforddiant uniongyrchol ar ddisbarthiadau ased, ond mae aelodau'r Pwyllgor wedi derbyn hyfforddiant gan Hymans ac eraill drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru. Mae Hymans yn diweddarau'r Pwyllgor ar ddatblygiadau o fewn y farchnad drwy gyflwyno'r adroddiadau perfformiad chwarterol.</p>
<p>9. Datblygu dealltwriaeth y Pwyllgor am risg hinsawdd a ESG.</p>	<p>Mae'r adroddiadau chwarterol yn cynnwys gradd Buddsoddi Cyfrifol ar gyfer pob cwmni rheoli asedau.</p>
<p>10. Bydd y gwasanaethau i gefnogi llywodraethu parhaus y Gronfa yn gymesur a cystadleuol o ran costau wrth gymharu gyda chyfoedion.</p>	<p>Mae ffioedd Hymans yn unol â ffioedd eu cyfoedion, gyda ffioedd sefydlog ar gyfer tasgau craidd, a chost amser ar gyfer tasgau ychwanegol.</p>
<p>11. Bydd yr ymgynghorydd buddsoddi yn gweithio o fewn cyllidebau cytunwyd arnynt a bydd yn dryloyw o ran costau cynghori, gan restru gwaith ychwanegol gyda ffioedd ymlaen llaw.</p>	<p>Mae ymgynghorydd Hymans yn anfon anfonebau rheolaidd gyda dadansoddiad manwl. Fodd bynnag, nid yw cost y gwaith bob amser yn glir tan ar ôl i'r anfoneb gael ei chyflwyno. Wrth symud ymlaen, byddai'n dda cytuno ar amcangyfrifon o gostau ymlaen llaw.</p>
<p>12. Bydd yr ymgynghorydd buddsoddi yn cydweithio gydag actiwari, rheolwyr asedau, a 'custodian' y Gronfa, yn ogystal â thrydydd partïon eraill gan gynnwys gweithredwr ac ymgynghorwyr y pŵl.</p>	<p>Mae ymgynghorydd Hymans yn gweithio gydag actiwari'r gronfa (hefyd o Hymans) ac mae'n cysylltu fel bo angen gyda rheolwyr asedau a'r 'custodian'.</p> <p>Mae Hymans hefyd yn cynghori Partneriaeth Pensiwn Cymru, gan osgoi dyblygu a sicrhau gwasanaeth di-dor.</p>

Gwrthdaro buddiannau – datgeliad

Fel rhan o'r adolygiad hwn, hoffem hefyd dynnu eich sylw at sut mae Hymans Robertson LLP yn mynd i'r afael â'r posibilrwydd o wrthdaro buddiannau wrth roi cyngor ar ymarferion dewis rheolwyr. Byddem yn hapus i drafod y datganiad isod gyda chi i ateb unrhyw gwestiynau sydd gennych.

Sylwch fod gan Hymans Robertson LLP a'n cwmnïau grŵp ystod eang o gleientiaid, y mae rhai ohonynt yn rheolwyr cronfa, a all fod yn bartïon yn ein hargymhellion i chi mewn amgylchiadau amrywiol gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i ddewis rheolwyr, symud arian i neu o rheolwr neu gefnogi cadw neu ddadfuddsoddi gan reolwr. Mae gennym dîm ymchwil sy'n rhoi cyngor ar lunio rhestr fer o reolwyr cronfeydd mewn ymarferion dewis rheolwyr a ffurfio barn ar reolwyr, sydd ar wahân i'n cleient a pherthnasoedd eraill gyda rheolwyr cronfeydd - felly nid ydym yn credu y bydd gwrthdaro a fyddai'n dylanwadu ar y cyngor a roddir.

Mewn rhai achosion, mae gennym drefniadau/cytundebau busnes masnachol gyda chleientiaid o fewn y sector ariannol lle rydym yn darparu gwasanaethau. Mae'r gwasanaethau hyn yn gwbl ar wahân i unrhyw gyngor y gallwn ei ddarparu wrth argymhell cynhyrchion i'n cleientiaid ymgynghorol. Darperir ein hargymhellion o ganlyniad i anghenion cleientiaid ac maent yn seiliedig ar ein hymchwil annibynnol. Lle ceir gwrthdaro canfyddedig neu wrthdaro posibl, gellir darparu argymhellion eraill.

PWYLLGOR:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	6 MAWRTH 2023
TEITL:	CYNLLUN HYFFORDDIANT
PWRPAS:	Derbyn diweddariad am hyfforddiant 2022/23 a chraffu Cynllun Hyfforddiant 2023/24 gan gynnig unrhyw argymhelliad i'r Pwyllgor Pensiynau
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw i ddiweddarau'r Bwrdd am yr hyfforddiant sydd wedi digwydd yn 2022/23 a chraffu Cynllun Hyfforddiant 2023/24 ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd gan gynnig unrhyw argymhelliad i'r Pwyllgor Pensiynau.

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 yn ystod y flwyddyn.

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 Bwrdd dderbyn yr adroddiad a chraffu Cynllun Hyfforddiant 2023/24 gan gynnig unrhyw argymhelliad i'r Pwyllgor Pensiynau.

Cynllun Hyfforddiant 2022/23 Cronfa Bensiwn Gwynedd- Diweddariad

Tud. 173

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



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



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	06/03/2023
Teitl:	Y RHEOLYDD PENSIYNAU: AROLWG TREFN LLYWODRAETHOL GWSANAETH CYHOEDDUS 2022/23
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Bwrdd er mwyn cwblhau'r arolwg
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. CYFLWYNIAD

Mae'r Rheolydd Pensiynau wedi cyhoeddi arolwg i bob rheolwr cynllun lleol ei gwblhau ar gyfer y gronfa bensiwn a gweinyddir. Cyngor Gwynedd yw'r rheolwr cynllun lleol ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd ac felly gyda chyfrifol i gwblhau'r arolwg.

Dylid yr arolwg cael ei gwblhau gan reolwr y cynllun ar y cyd gyda Chadeirydd y Bwrdd Pensiwn. Mae Chadeirydd Bwrdd Pensiwn Gwynedd yn credu'r ffordd gorau yw i'r Bwrdd edrych ar yr arolwg ac ystyried ei ymateb. Y dyddiad cau ar gyfer ymatebion oedd 17 Chwefror 2023. Fodd bynnag, mae'r Rheolydd yn fodlon ymestyn y terfyn amser ar gyfer Gwynedd er mwyn inni dderbyn mewnbwn gan y Bwrdd yn y cyfarfod hwn.

2. YR AROLWG

Mae copi o'r arolwg ynghlwm fel Atodiad A. Bydd yr ymatebion i'r cwestiynau yn cael eu hystyried yn y cyfarfod hwn a chytunir ar y fersiwn derfynol gyda'r Chadeirydd cyn ei anfon at y Rheolydd Pensiynau. Fodd bynnag, i helpu i gwblhau'r arolwg mae cwestiynau ffeithiol a barn y Rheolwr Pensiynau wedi'u marcio yn Atodiad A. Mae'r atebion ar agor i'w trafod yn y cyfarfod.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Introduction

Thank you for taking the time to complete this survey.

Please answer the questions in relation to the following scheme:

LGPS - GWYNEDD

Within the survey all references to 'the scheme' refer to the above. Where the scheme is locally administered, we mean the sub-scheme or fund administered by the local scheme manager.

Your responses will be kept anonymous unless you consent otherwise at the end of the survey. Linking your scheme name to your answers will help inform The Pensions Regulator's (TPR's) engagement with you in the future.

If you would like to print out a hard copy of this questionnaire to help you when collecting information from colleagues, please click [here](#)*. Please note, however, that we need you to complete the questionnaire through this online survey and not by filling in a hard copy.

This survey should be completed by the scheme manager or by another party on behalf of the scheme manager. They should work with the pension board chair to complete it, and other parties (e.g. the administrator) where appropriate.

There is a space at the end of the survey to add comments about your answers where you feel this would be useful. There is also an option to print/save your responses before submitting them.

** In some internet browsers you may need to right click on the link and select 'open in new tab/window' to download the file*

Please click the arrow below to continue to the questionnaire.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Section A - Governance

The first set of questions is about how your pension board works in practice.

A1 Focusing on the scheme's pension board meetings in the last 12 months, please tell us the following:

Please include any board meetings that were held remotely (e.g. via teleconference or online meeting software)

Please write in the number for each of a-c in the boxes below

a) Number of board meetings that were scheduled to take place (in the last 12 months)

b) Number of board meetings that actually took place (in the last 12 months)

c) Number of board meetings that were attended by the scheme manager or their representative (in the last 12 months)

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

A2 Thinking about the 4 pension board meetings that took place, was this more, the same or less than in the previous 12 month period?

- More
- Same
- Less
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



A3 Do the scheme manager and pension board have sufficient time to run the scheme properly?

- Yes
- No
- Don't know

A4 Do the scheme manager and pension board have sufficient resources to run the scheme properly?

By resources we mean staffing, IT/systems and available budget

- Yes
- No
- Don't know

A5 Do the scheme manager and pension board have access to all the knowledge, understanding and skills necessary to properly run the scheme?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



A6 How often does the scheme manager or pension board carry out an evaluation of the knowledge, understanding and skills of the board as a whole in relation to running the scheme?

- At least monthly
- At least quarterly
- At least every six months
- At least annually
- Less frequently
- Never
- Don't know

A7 On average, how many hours of training per year does each pension board member have in relation to their role on the pension board?

Please write in the number in the box below

hours per year

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



A8 Does the pension board believe that in the last 12 months it has had access to all the information about the operation of the scheme it has needed to fulfil its functions?

- Yes

- No
- Don't know

A9 Does the scheme have a succession plan in place for the members of the pension board?

By this we mean a plan or process for how you will find, appoint and train suitable new members of the pension board to replace any existing board members who leave or retire.

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section B - Managing Risks

The next set of questions is about managing risks.

B1 Does your scheme have any of the following?

Please select one answer per row

	Yes	No	Don't know
a) Its own documented procedures for assessing and managing risk <i>(please select 'No' if your scheme relies on your local authority's documented procedures for assessing and managing risk)</i>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Its own risk register <i>(please select 'No' if your scheme relies on your local authority's risk register)</i>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) A documented policy to manage the pension board members' conflicts of interest	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Processes to monitor records for all membership types on an ongoing basis to ensure they are accurate and complete	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) A process for monitoring the payment of contributions	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) A process for resolving contribution payment issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Procedures to identify breaches of the law	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Procedures to assess breaches of the law and report these to TPR if required	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) A process for dealing with remediation <i>(by 'remediation' we mean the actions required to remedy the age discrimination in the 2015 schemes. This is also often referred to as either 'McCloud' or 'Sergeant')</i>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) A process to monitor resourcing levels and address any issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



B2 When were these last reviewed by the scheme manager or pension board?

Please select one answer per row

	In the last 12 months	More than 12 months ago but less than 3 years ago	More than 3 years ago	Never been reviewed	Don't know
b) The scheme's own risk register	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) The processes to monitor records for all membership types on an ongoing basis to ensure they are accurate and complete	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) The process for monitoring the payment of contributions	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) The process for resolving contribution payment issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) The procedures to identify breaches of the law	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) The procedures to assess breaches of the law and report these to TPR if required	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) The process for dealing with remediation	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) The process to monitor resourcing levels and address any issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



B3 In the last 12 months, how many of the 4 pension board meetings reviewed the scheme's exposure to new and existing risks?

Please write in the number in the box below

Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



B4 To what do the top three governance and administration risks on your risk register relate?

Please select up to three options below

- Securing compliance with changes in scheme regulations
- Ensuring the scheme is compliant with the pensions dashboards requirements
- Lack of resources/time
- Recruitment and retention of staff or knowledge
- Remediation (i.e. the actions required to remedy the age discrimination in the 2015 schemes; also referred to as 'McCloud' or 'Sergeant')
- Other ongoing court cases
- Record-keeping (i.e. the receipt and management of correct data)
- Production of annual benefit statements
- Systems failures (IT, payroll, administration systems, etc.)

- Cyber risk (i.e. the risk of loss, disruption or damage to a scheme or its members as a result of the failure of its IT systems and processes)
- Administrator issues (expense, performance, etc.)
- Guaranteed Minimum Pension (GMP) reconciliation
- Scheme funding or investment
- Other (please specify)
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

B5 Which, if any, of the following actions have you taken in relation to the remediation proposals?

By 'remediation' we mean the actions required to remedy the age discrimination in the 2015 schemes. This is also often referred to as either 'McCloud' or 'Sergeant'.

Please select all that apply

- Assessed the possible administration impacts
- Assessed the data requirements
- Commenced a specific data cleansing or data gathering exercise
- Carried out immediate detriment calculations
- Assessed any additional resources likely to be required
- Discussed system requirements with IT suppliers
- Recruited or made plans to recruit additional staff
- Secured budget for additional requirements
- Engaged with your Scheme Advisory Board or relevant authority
- Provided specific information to members
- Established a dedicated project team
- Taken other actions (please specify)
- None of these
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Section C - Administration and Record-Keeping Processes

The next set of questions is about administration and record-keeping.

C1 Does the scheme have an administration strategy?

By this we mean policies and procedures that set out the responsibilities of the scheme and its employer(s).

- Yes
- No
- Don't know

C2 Which of the following best describes the scheme's administration services?

- Delivered in house
- Undertaken by another public body (e.g. a county council) under a shared service agreement or outsource contract

- Outsourced to a commercial third party
- Other
- Don't know

C3 In the last 12 months, how many of the 4 pension board meetings had administration as a dedicated item on the agenda?

Please write in the number in the box below

- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C4 Does the scheme's administrator have a formal data management plan or policy?

A data management plan or policy formally records the scheme's approach to managing and improving its pension scheme data

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C7 Is your scheme single employer or multi-employer?

- Single employer scheme (i.e. used by just one employer)
- Multi-employer scheme (i.e. used by several different employers)

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C10 In the last 12 months, what proportion of your scheme's employers have...

Please write in the percentage (from 0% to 100%) in each box. If you don't know exactly, please give approximate percentages.

a) Always provided you with accurate and complete data?

 %

- Don't know

b) Always submitted the data required each month to you on time?

 %

Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C11 And in the last 12 months, what proportion of your scheme's employers have...

Please write in the percentage (from 0% to 100%) in each box. If you don't know exactly, please give approximate percentages. The percentages in the three boxes should add up to 100%.

a) Submitted all data to you electronically?

%

b) Submitted some but not all data to you electronically?

%

c) Not submitted any data to you electronically?

%

Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C12 Do you automatically test the data received from employers (i.e. automatic validation)?

For example, checking that there are no duplicate National Insurance numbers or that postcodes are in a valid format

- Yes
- No
- Don't know

C13 Do you provide information or training to employers on the data they need to provide?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C14 In the last 2 years, would you say that the budget you've spent on managing or improving the scheme's data has increased, stayed the same or decreased?

In this context we're referring to data about scheme members such as personal identifiers (e.g. name, national insurance number), contribution records, etc.

- Increased
- Stayed the same
- Decreased
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

C16 In the next 2 years, do you expect your budget for managing or improving data to...?

- Increase
- Stay the same
- Decrease
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C17 In the last 2 years, would you say that the investment you've made in administration technology or automation has increased, stayed the same or decreased?

- Increased
- Stayed the same
- Decreased
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C18 What were the reasons for this increased investment in administration technology or automation?

Please select all that apply

- Increased focus or scrutiny by TPR
- To prepare for the pensions dashboards
- To prepare for remediation
- To reduce errors and complaints
- To drive efficiencies and cost savings
- To deliver improved services to members (e.g. online portals)
- To implement digital identity or biometric checks
- Other reason (please specify)
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



C19 In the next 2 years, do you expect your budget for administration technology or automation to...?

- Increase
- Stay the same
- Decrease
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

C20 You mentioned that you have increased your spend on administration technology or automation in the last 2 years. Has this resulted in any of the following benefits?

Please select all that apply

- Reduced errors or complaints
- Efficiencies and cost savings
- Improved services to members
- Greater member engagement
- Other benefits (please specify below)
- None of these
- Don't know

Please write in your 'Other benefits' response in the box below (if applicable)

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Section D - Annual Benefit Statements

The next set of questions is about members' annual benefit statements.

D1A In 2022, in which of the following ways were your active members sent their annual benefit statements?

Please select all that apply

- Via a digital online portal, with notification by email
- Via a digital online portal, with notification by letter
- Via a digital online portal, with no notification
- By post
- Other way(s) (please specify)
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

D1B In 2022, what proportion of your active members were sent their annual benefit statements in each of these ways?

Please write in the percentage (from 0% to 100%) in each box. If you don't know exactly, please give approximate percentages.

Via a digital online portal, with notification by email

%

By post

%

Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



D2 In 2022, what proportion of active members received their annual benefit statements by the statutory deadline?

Please write in the percentage in the box below. If you don't know exactly, please give an approximate percentage.

%

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



D5 What proportion of all the annual benefit statements the scheme sent out in 2022 contained all the data required by regulations?

Please write in the percentage in the box below. If you don't know exactly, please give an approximate percentage.

%

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

D6 Looking forwards, how confident are you that all active members will receive their annual benefit statements by the statutory deadline in 2023?

- Very confident
- Fairly confident
- Not particularly confident
- Not at all confident
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section E - Reporting Breaches

The next set of questions is about the scheme's approach to dealing with any breaches of the law.

E1 Do you maintain documented records of any breaches of the law identified?

- Yes
- No
- Don't know

E2 Do these records include the decision taken on whether or not to report the breach of the law to TPR?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

E3 Does the pension board receive reports on any breaches of the law identified?

- Always
- Sometimes
- Never
- Don't know

E4 In the last 12 months, have you identified any breaches of the law that were not related to annual benefit statements?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Section F - Improvements to Governance and Administration

The next set of questions is about your progress in addressing governance and administration issues.

F1 What do you believe are the top three factors behind any improvements made to the scheme's governance and administration in the last 12 months?

Please select up to three options below

- Improved understanding of underlying legislation and standards expected by TPR
- Improved engagement by TPR
- Improved understanding of the risks facing the scheme
- Resources increased or redeployed to address risks
- Administrator action (please specify)
- Scheme manager action (please specify)
- Pension board action (please specify)
- Other (please specify)
- No improvements made to governance/administration in the last 12 months
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

F2 What are the main three barriers to improving the governance and administration of your scheme over the next 12 months?

Please select up to three options below

- Lack of resources or time
- Complexity of the scheme
- The volume of changes that are required to comply with legislation

- Recruitment, training and retention of staff and knowledge
- Lack of knowledge, effectiveness or leadership among key personnel
- Poor communications between key personnel (board, scheme manager, administrator, etc.)
- Employer compliance
- Issues with systems (IT, payroll, administration systems, etc.)
- The remediation process (also referred to as 'McCloud' or 'Sergeant')
- The pensions dashboards requirements
- Other (please specify)
- There are no barriers
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section G - Pensions Dashboards

Government has been working on legislation to enable the development of pensions dashboards. Pensions dashboards are digital interfaces such as websites or apps which will enable a person to see all their pensions in one place.

- G1 The Pension Schemes Act 2021 contains provisions to require trustees and scheme managers to provide data to savers through pensions dashboards. Before today, were you aware of this change to pensions law?
- Yes – aware of this change to pensions law
 - No – heard of pension dashboards but not aware of this change to pensions law
 - No – hadn't heard of pensions dashboards before this survey
 - Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



- G2 As far as you know, has the scheme manager or a member of the pension board done any of the following?

Please select all that apply

- Attended or viewed a TPR pensions dashboards webinar
- Listened to a TPR pensions dashboards podcast
- Read TPR's guidance on pensions dashboards
- Engaged with any other material put out by TPR regarding pensions dashboards (please specify)
- None of these
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



- G3 How useful did the scheme manager and/or pension board find TPR's guidance on pensions dashboards?
- Very useful
 - Fairly useful
 - Not particularly useful
 - Not at all useful

Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section H - Climate Change

The next set of questions is about climate change.

H1 Firstly, has your scheme allocated time or resources to assessing any financial risks and opportunities associated with climate change?

- Yes
 No
 Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



H2 Which of the following processes do you use to manage climate-related risks and opportunities?

Please select one answer per row

	Yes	No	Don't know
a) Include climate-related issues as a regular agenda item at pension board meetings	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Assign responsibility for climate-related issues to a specified individual or sub-committee	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Include, monitor and review targets in the scheme's climate policy	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Add climate-related risks to your risk register	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Include climate related topics in your pension board training plan	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



H3 Have you taken any of the following actions on stewardship in order to help with your management of climate risks?

By stewardship we mean the responsible allocation, management and oversight of capital to create long-term value for pension scheme members.

Please select one answer per row

	Yes	No	Don't know
a) Talked to advisers and asset managers about how climate-related risks and opportunities are built into their engagement and voting policies	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | |
|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| b) When appointing new asset managers, asked the prospective manager how they include climate factors in engagement and voting behaviour | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) When outsourcing activities, set out in legal documents your expectations on climate stewardship and approaches (e.g. in the Investment Management Agreement or in side letters to pooled fund documentation) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d) Joined collaborative engagement efforts on climate change | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e) Signed the UK Stewardship Code | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section I - TPR Codes of Practice and Guidance

The next set of questions is about TPR's Codes of Practice and guidance.

11 Before this survey, were you aware that TPR produces...?

- | | Yes | No | Don't know |
|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| a) Codes of Practice (a Code of Practice is not a statement of law, but sets out the standards of conduct and practice that TPR expects) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b) Guidance (guidance refers to material published by TPR intended to help explain particular matters or provide examples of good practice) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) The Public Service Toolkit (the Public Service Toolkit is a free online learning programme for pension board members, and others, to improve their knowledge of their role) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



12 When did you last use or consult any of...?

- | | In last 3 months | 4-6 months ago | 7-12 months ago | Over 12 months ago | Never | Don't know |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a) TPR's Codes of Practice | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b) TPR's guidance | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) TPR's Public Service Toolkit | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

13 Which of the following Codes of Practice have you ever used or consulted?

Please select all that apply

- Governance and administration of public service pension schemes (Code 14)
- Any other TPR Codes of Practice
- None of these
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

14 Most of TPR's Codes of Practice will soon be replaced by a new 'Single Code'. Before this survey, were you aware of the introduction of a Single Code of Practice?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

15 Based on what you know about it, to what extent do you agree or disagree that the Single Code of Practice will...?

Please select one answer per row

	Strongly agree	Tend to agree	Neither agree nor disagree	Tend to disagree	Strongly disagree	Don't know
a) Improve how this scheme is governed	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Increase the work required by this scheme to meet TPR's expectations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Make it easier to understand TPR's expectations	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Section J - TPR Enforcement Policy

The next questions are about TPR's scheme management enforcement policy.

J1 Before this survey, were you aware that last year TPR published a new-look enforcement policy that includes a number of changes?

- Yes
- No
- Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Section K - Equality, Diversity & Inclusion

The final set of questions is about pension board equality, diversity and inclusion.

- K1 Diversity data refers to characteristics such as age, gender, ethnicity, religion, etc. Does the scheme formally obtain and record any diversity data in relation to the members of the pension board?

This question is about the pension board not the scheme's members. Please only answer yes if you record diversity data about the members of the pension board.

- Yes
 No
 Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23

- K4 Why does the scheme not capture diversity data in relation to the pension board?

Please select all that apply

- Concerns about data protection legislation
 No interest in collecting this data
 No need to collect this data
 Haven't thought about collecting this data
 We consider/assess the diversity of the pension board but don't formally record it
 Other reason (please specify)
 None of these
 Don't know

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



Section L - Attribution

Thank you for completing this survey. Your responses will help us understand how schemes are progressing and any issues they may

face, which will inform further policy and product developments. Before you submit your answers, there are just a few more questions about your survey responses.

L1 Which of the following best describes your role within the pension scheme?

- Scheme manager*
- Representative of the scheme manager
- Pension board chair
- Pension board member
- Administrator
- Other (please specify)

** In this survey 'Scheme manager' refers to the definition within the Public Service Pensions Act, e.g. the Local Authority, Fire and Rescue Authority, Police Pensions Authority, Secretary of State/Minister or Ministerial department*

L2 What other parties did you consult with to complete this survey?

Please select all that apply

- Scheme manager
- Representative of the scheme manager
- Pension board chair
- Pension board member
- Administrator
- Other
- Did not consult with any other parties

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



L3 To inform TPR's engagement going forward, they would like to build an individual profile of your scheme by linking your scheme name to your survey answers. This will only be used for internal purposes by TPR and your scheme name would not be revealed in any published report.

Are you happy for your responses to be linked to your scheme name and supplied to TPR for this purpose?

- Yes, I am happy for my responses to be linked to my scheme name and supplied to TPR for this purpose
- No, I would like my responses to remain anonymous

L4 And would you be happy for the responses you have given to be linked to your scheme name and shared with the relevant scheme advisory board? This is to help inform the advisory boards of areas for improvement and to further their engagement with pension boards.

- Yes, I am happy for my responses to be linked to my scheme name and shared with the relevant advisory board
- No, I would like my responses to remain anonymous

L5 TPR may conduct some follow up research on this topic to improve their advice and engagement with schemes such as yours. Would you be willing for us to pass on your name, contact details and relevant survey responses to them so that they, or a different research agency on their behalf, could invite you to take part?

You may not be contacted and, if you are, there is no obligation to take part. Your contact details will be stored for a maximum duration of 12 months, before being securely destroyed.

- Yes, I am happy to be contacted for follow-up research
- No, I would prefer not to be contacted for follow-up research

Please complete all questions on this page before clicking the right hand arrow below to continue to the next question.

Public Service Governance and Administration Survey 2022/23



- L6 Please record your name below. This is just for quality control purposes and will not be passed on to TPR (unless you have agreed that they can contact you for follow-up research).

Hywel Eifion Jones (Pension Board Chair)

- L7 Finally, please use the box below if you have any other comments or would like to clarify/explain any of the answers you have given.

If you would like to print and/or save a copy of your responses then please click the 'print' button below. This will open a new browser window (you may need to allow pop-ups from this site for it to open). You can then print this or choose to save it as a pdf document. Please do this before clicking the submit button.

IMPORTANT: Please click the 'tick' button below to submit your survey.

Once you have submitted your survey you will not be able to go back and change any of your answers or print/save a copy of your responses.