



# Powys

**CRONFA BENSIWN  
POWYS  
PENSION FUND**

**Polisi Cyflogwyr**

Cymeradwyd Mawrth 2023

## **Polisi Cyflogwyr**

### **1. Rhagarweiniad**

Mae'r ddogfen hon yn egluro polisiâu a gweithdrefnau Cronfa Bensiwn Cyngor Sir Powys ('y Gronfa') wrth drin cyflogwyr, gan gynnwys wrth i gyflogwyr gael eu derbyn neu ymuno neu fod yn rhan o'r Gronfa, a'r fethodoleg ar gyfer asesu taliad gadael wrth i gyflogwyr adael y Gronfa, a weinyddir gan Gyngor Sir Powys ('Yr Awdurdod Gweinyddu'). Mae'r Polisi hwn yn cyd-fynd â'r polisi cyllido cyffredinol a gyflwynir yn y Datganiad Strategaeth Gyllido a dylid ei ddarllen ar y cyd â'r datganiad hwnnw.

Mae wedi'i baratoi gan yr Awdurdod Gweinyddu mewn cydweithrediad ag Actiwari'r Gronfa, Aon Solutions UK, ac mae'n effeithiol o ddyddiad cyhoeddi'r datganiad hwn.

Dylid nodi nad yw'r datganiad hwn yn gynhwysfawr ac y gallai amgylchiadau penodol i gyflogwyr unigol gael eu hystyried lle bo hynny'n briodol.

Os yw'r wybodaeth yn ymwneud â math neilltuol o gyflogwr, bydd hyn yn cael ei egluro. Os na nodir math o gyflogwr, bydd y wybodaeth yn berthnasol i holl gyflogwyr y Gronfa.

Nod yr Awdurdod Gweinyddu yw lleihau risg i'r Gronfa drwy sicrhau y rheolir cyflogwyr sy'n ymuno â'r Gronfa mewn ffordd sy'n sicrhau eu bod yn gallu cyllido eu rhwymedigaethau pensiwn yn ddigonol ac, yn enwedig, yn gallu talu unrhyw ddiffyg sy'n ddyledus wrth adael y Gronfa.

Mae gan yr Awdurdod Gweinyddu ddyletswydd i fynd ar drywydd pob rhwymedigaeth sy'n ddyledus fel nad oes unrhyw ddiffyg gan gyflogwr unigol yn disgyn ar gyflogwyr eraill.

## 2. Y Broses o Dderbyn Sefydliadau

Gall cyflogwr sydd am ymuno â'r Gronfa wneud cais i'r Awdurdod Gweinyddu. Ar ôl cael eu derbyn, mae'r cyflogwr yn dod yn Gorff Aelod a gall categorïau penodedig o'i staff gymryd rhan fel aelodau o'r Gronfa.

Mae'r Awdurdod Gweinyddu'n gyfrifol am benderfynu a ddylid gwrthod neu dderbyn cais gan gyflogwr i ddod yn Gorff Aelod fel rhan o'r Gronfa.

### 2.1 Bond, Indemniti neu Warant

Mae'n bwysig lleihau'r risg y gallai Corff Aelod newydd ei chyflwyno i'r Gronfa ac i gyflogwyr eraill sy'n rhan o'r Gronfa. Bydd y risg yma'n cael ei chymryd i ystyriaeth gan yr Awdurdod Gweinyddu wrth ystyried cais cyflogwr i gael ei dderbyn, fydd efallai'n rhoi amodau ar dderbyn cyflogwr i'r Gronfa er mwyn lleihau'r risg, fel gwarant, indemniti neu fond boddhaol ac asesiad risg boddhaol.

Mae indemniti / bond yn ffordd o yswirio rhag y gost bosib bod y Corff Aelod yn methu drwy fynd yn ansolfedd, dirwyn i ben neu gael ei ddiddymu fel na allai gwrdd â'i rwymedigaethau ariannol i'r Gronfa.

Er mwyn lleihau'r risg na fydd rhwymedigaethau pensiwn yn cael eu cyllido wrth i gyflogwr adael y Gronfa, o dan y Rheoliadau rhaid i asesiad risg gael ei wneud, gan ystyried cyngor actiwaraid, ar faint o risg a allai godi pe bai cyflogwr yn gadael yn fuan oherwydd ansolfedd, dirwyn i ben neu ddiddymu. Mae'r asesiad hwn yn cael ei wneud gan y Corff Aelod a rhaid iddo fod wrth fodd yr Awdurdod Gweinyddu. Mewn sefyllfa contractio allanol, rhaid i'r asesiad risg hefyd fod wrth fodd y Cyflogwr Cynllun (h.y. y cyflogwr y mae'r contract allanol yn dod ganddynt). Fel arfer, mae'r cyngor actiwaraid yn cael ei roi i'r Awdurdod Gweinyddu gan Actiwari'r Gronfa a'r gost yn cael ei hail-godi ar y Corff Aelod neu, lle bo hynny'n briodol, ar y Cyflogwr Cynllun.

Os yw lefel y risg sy'n cael ei adnabod gan yr asesiad yn gwneud hynny'n ofynnol, rhaid i'r Corff Aelod gytuno ar indemniti neu fond â pharti priodol. Os nad oes angen i Gorff Aelod wneud trefniant indemniti neu fond, bydd angen i'r Corff Aelod sicrhau gwarant ar ffurf sy'n foddhaol i'r Awdurdod Gweinyddu gan sefydliad sydd naill ai'n ariannu, yn berchen ar, neu'n rheoli gweithrediad y Corff Aelod.

Os oes gan y Corff Aelod drefniant rhannu risg yn ei le â Chyngor Sir Powys, dylid darllen polisi'r Cyngor am fwy o fanylion.

Mae dull yr Awdurdod Gweinyddu o ddelio â threfniadau indemniti a bond fel a ganlyn:

- Yn achos Cyrff Aelod a dderbynnir o dan baragraff 1(d) a Chyrff Aelod eraill gyda Gwarantwr, a chyn belled ag y bo'r Awdurdod Gweinyddu'n barnu bod cyfamod y Cyflogwr Cynllun neu'r Gwarantwr yn ddigon cadarn, bydd unrhyw fond yn bodoli'n llwyr er mwyn gwarchod y Cyflogwr Cynllun perthnasol os bydd y Corff Aelod yn

diffygddalu. Gan hynny, cyfrifoldeb y Cyflogwr Cynllun neu'r Gwarantwr perthnasol yn llwyr fydd trefnu unrhyw asesiad risg a phenderfynu ar lefel y bond fydd ei angen. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n falch o gyflenwi cyfrifiadau safonol gan Actiwari'r Gronfa i gynorthwyo'r Cyflogwr Cynllun perthnasol ond ni ddylid ystyried hyn fel rhoi cyngor i'r Cyflogwr Cynllun perthnasol ar y mater hwn.

- Yn achos Cyrff Aelod a dderbynnir o dan baragraff 1(2), neu o dan baragraff 1(d) os nad yw'r Awdurdod Gweinyddu'n barnu bod cyfamod y Cyflogwr Cynllun perthnasol yn ddigon cadarn, ac nid yw Cyrff Aelod eraill heb Warrantwr, neu'r Awdurdod Gweinyddu, yn barnu bod cyfamod y Gwarantwr yn ddigon cadarn, rhaid cynnwys yr Awdurdod Gweinyddu yn y broses o asesu faint o fond sydd ei angen i warchod y Gronfa. Bydd y broses o dderbyn cyflogwr ond yn symud ymlaen ar ôl i'r Awdurdod Gweinyddu gytuno ar lefel y bond. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n darparu cyfrifiadau safonol gan Actiwari'r Gronfa i gynorthwyo'r Cyflogwr Cynllun perthnasol i lunio barn ynghylch faint o fond a fyddai'n foddhaol. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu hefyd yn cyflenwi'r cyfrifiadau hyn, ar gais, i'r Corff Aelod neu'r Gwarantwr. Ni ddylid ystyried hyn i fod yn rhoi cyngor i'r Cyflogwr Cynllun, y Gwarantwr neu'r Corff Aelod.
- Mae'r Awdurdod Gweinyddu'n nodi y gall lefel y bond sydd ei angen amrywio a bydd yn adolygu neu'n argymhell bod y Cyflogwr Cynllun yn adolygu, faint o fond sydd ei angen, yn ddelfrydol yn flynyddol.

Os na all gwarantwr neu yswirydd dalu eu rhwymedigaethau pensiwn yn llawn wrth adael y Gronfa, o dan y Rheoliadau:

- bydd y Cyflogwr Cynllun yn atebol mewn sefyllfa contractio allanol; ac
- ym mhob achos arall, bydd y rhwymedigaethau'n disgyn ar holl awdurdodau cyflogi eraill y Gronfa.

## 2.2 Cronni a rhannu risg

Mae Cyngor Sir Powys wedi cytuno i rannu risg â nifer o gyflogwyr pryd y byddai'r cyflogwr yn talu'r gyfradd sylfaenol yn unig ac yna unrhyw gyfraniadau ychwanegol a gytunwyd o ganlyniad i weithgareddau'r cyflogwr. Byddai angen i'r cyflogwyr hyn lofnodi cytundeb â Chyngor Sir Powys yn disgrifio'r cyfraniadau y byddai'n rhaid eu talu. Os oes gan gyflogwr gytundeb rhannu risg â Chyngor Sir Powys, nid oes raid talu unrhyw daliad neu gredyd gadael a bydd Cyngor Sir Powys yn 'ysgwyddo' yr holl rwymedigaethau ac asedau. Dylid darllen polisi'r Cyngor am fwy o fanylion a rhoddir rhestr o gyflogwyr sydd â chytundeb rhannu risg yn Atodiad y Datganiad Strategaeth Gyllido.

Mae nifer o gyflogwyr sydd wedi eu 'cronni' i bwrpasau cyllido. Rhestrir y rhain yn Atodiad y Datganiad Strategaeth Gyllido.

### 3. Cyfrifiadau Actiwaraidd

#### 3.1 Targed Cyllido

Y Targed Cyllido yw beth y disgwylir fydd yn digwydd i rwymedigaethau pensiwn staff y cyflogwr os bydd y cyflogwr hwnnw'n gadael.

Bydd y Targed Cyllido a ddefnyddiwyd ar gyfer cyflogwr yn penderfynu faint o asedau a drosglwyddir i'r cyflogwr gan yr aelodau sy'n trosglwyddo, a faint o gyfraniadau sydd angen i'r cyflogwr eu talu.

Disgrifir yr egwyddorion a ddefnyddir i benderfynu'r Targed Cyllido ar gyfer cyflogwr yn adran 4.2 Datganiad Strategaeth Gyllido ('FSS') y Gronfa.

#### 3.2 Trosglwyddo asedau tybiannol cychwynnol

Pan fydd cyflogwr newydd yn ymuno â'r Gronfa, a / neu pan fydd aelodau'n trosglwyddo o gyflogwr arall yn y Gronfa, mae angen trosglwyddo asedau tybiannol o'r cyflogwr gwreiddiol i'r cyflogwr newydd.

Pan fydd Corff Aelod newydd yn ymuno â'r Gronfa, bydd fel arfer yn dechrau ar sail cyllido llawn. Mae hyn yn golygu bod unrhyw warged neu ddiffyg ar gyfer yr aelodau sy'n trosglwyddo i'r cyflogwr newydd yn aros gyda'r cyflogwr gwreiddiol a ddim yn trosglwyddo i'r cyflogwr newydd.

Opsiwn arall ar gyfer trosglwyddo asedau tybiannol cychwynnol yw lwfa ar gyfer lefel gyllido'r cyflogwr gwreiddiol. Byddai hynny felly'n trosglwyddo unrhyw warged neu ddiffyg, yng nghyswllt gwasanaeth blaenorol yr aelodau sy'n trosglwyddo, i'r cyflogwr newydd. Byddai hyn fel arfer yn cael ei wneud gyda Chyrrff 'Atodlen' newydd.

Os oes gan gyflogwr gytundeb rhannu risg â Chyngor Sir Powys, ni fyddai unrhyw drosglwyddiad asedau cychwynnol yn digwydd oherwydd bod Cyngor Sir Powys yn cadw'r cyfrifoldeb am gyllido rhwymedigaethau pensiwn gwasanaeth blaenorol yr aelodau sy'n trosglwyddo.

#### 3.3. Cyfradd cyfraniadau cychwynnol cyflogwr

Os bydd cyflogwr newydd yn ymuno â'r Gronfa, bydd Actiwari'r Gronfa'n penderfynu ar gyfradd cyfraniadau cychwynnol y cyflogwr o'r dechrau.

Bydd y gyfradd cyfraniadau cychwynnol yn cael ei phenderfynu'n unol â'r Datganiad Strategaeth Gyllido ar ôl ystyried elfennau fel:

- Unrhyw rwymedigaethau gwasanaeth blaenorol neu etifeddol.
- A yw'r cyflogwr newydd yn agored neu wedi cau i weithwyr newydd.

- Ar gyfer Cyrff Aelod, a yw'r cytundeb derbyn am gyfnod penodol neu beidio, a chyfnod unrhyw gontract cyfnod penodol.
- Amgylchiadau perthnasol eraill.

### 3.4 Amrywio cyfraddau cyfraniadau'r cyflogwr

O dan y Rheoliadau rhaid cael Prisiad Actiwaraidd o'r Gronfa bob tair blynedd. Fel rhan o bob Prisiad Actiwaraidd, mae'r Actiwari'n gwneud asesiad ar wahân o gyfraddau cyfraniadau cyflogwr pob cyflogwr neu grŵp o gyflogwyr, a gallent gael eu cynyddu neu ostwng.

Mae'r Awdurdod Gweinyddu hefyd yn monitro'r sefyllfa a gall ddiwygio'r cyfraniadau rhwng prisiadau, a ganiateir o dan Reoliadau 64(4) a 64A.

Amcan goruchaf yr Awdurdod Gweinyddu bob amser yng nghyswllt cyflogwyr, lle bo'n bosib, yw bod eglurder ar darged cyllido'r corff hwnnw a bod y cyfraddau cyfraniadau sy'n daladwy'n briodol i'r targed cyllido hwnnw. Ond nid yw hyn yn bosib bob tro oherwydd (er enghraifft) ni wyddom efallai pryd fydd cyrff aelod yn gadael (er enghraifft, gellid cymryd yn ganiataol ar hyn o bryd bod eu haelodaeth yn amhenodol) a hefyd oherwydd bod amodau marchnad yn newid yn ddyddiol.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried adolygu cyfraniadau cyflogwr rhwng y prisiadau ffurfiol yn yr amgylchiadau canlynol:

- os yw'n edrych yn debygol i'r Awdurdod Gweinyddu bod swm y rhwymedigaethau pensiwn sy'n codi neu'n debygol o godi wedi newid yn sylweddol ers y prisiad diwethaf;
- os yw'n edrych yn debygol i'r Awdurdod Gweinyddu bod newid sylweddol wedi bod yng ngallu'r cyflogwr neu gyflogwyr Cynllun i dalu rhwymedigaethau cyflogwyr yn y Cynllun;
- os yw'n edrych yn debygol i'r Awdurdod Gweinyddu y bydd y Cyflogwr Cynllun yn gadael; neu
- os yw'r cyflogwr neu gyflogwyr Cynllun wedi gofyn am adolygiad o gyfraniadau'r cyflogwr neu gyflogwyr Cynllun ac wedi ymrwymo i dalu am yr adolygiad.

Er mwyn osgoi amheuaeth, ni fydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried adolygu cyfraniadau o dan Reoliad 64A dim ond ar y sail bod amodau'r farchnad wedi newid gan effeithio ar werth asedau a / neu rwymedigaethau.

#### Penderfynu a fyddai adolygiad yn briodol neu beidio

Wrth benderfynu a ddylai adolygiad ddigwydd o dan 64A, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried y ffactorau canlynol (dylid nodi nad yw'n rhestr gynhwysfawr):

- yr amgylchiadau a arweiniodd at y newid mewn rhwymedigaethau sy'n codi neu'n debygol o godi, er enghraifft o ganlyniad i benderfyniad gan y cyflogwr, fel contractio allanol sylweddol neu drosglwyddo staff, cau'r Gronfa i staff newydd, dileu swyddi

sylweddol neu ddyfarniadau cyflog sylweddol, neu ffactorau eraill fel ymddeoliadau ar sail salwch, tynnu allan yn wirfoddol neu golli contract pwysig;

- pa mor sylweddol yw unrhyw newid yn aelodaeth neu rwymedigaethau'r cyflogwr ar ôl ystyried barn yr Actiwari am sut y gallai hyn effeithio ar ei sefyllfa gyllido a'r cyfraddau cyfraniadau sylfaenol ac eilaidd;
- a yw'r Awdurdod Gweinyddu'n credu, ar ôl ystyried cyngor yr Actiwari, bod cyfiawnhad dros newid y targed cyllido presennol neu'r cyfnod adennill diffyg, e.e. drwy ddarparu neu dynnu'n ôl unrhyw drefniant atal risg, ymrwymiad i ysgwyddo, bond, gwarant, trefniant rhannu risg, neu fath arall o indemniti yng nghyswllt rhwymedigaethau'r cyflogwr yn y Gronfa;
- pa mor sylweddol yw unrhyw newid yng nghryfder ariannol neu ragolygon ariannol mwy hirdymor y cyflogwr, ar sail gwybodaeth gan y cyflogwr ac wedi'i gefnogi gan asesiad risg ariannol neu adolygiad cyfamod mwy manwl gan Actiwari'r Gronfa neu gynghorwr cyfamod arall i'r Gronfa;
- lefel gyffredinol yr ymgysylltu gan y cyflogwr ac i ba raddau y mae'n cydymffurfio â'i ymrwymadau cyfreithiol yn unol â Datganiad Strategaeth Gweinyddu'r Gronfa Bensiwn a dogfennau eraill, gan gynnwys natur a pha mor aml y mae unrhyw ddiffyg cydymffurfio'n digwydd, fel methu â thalu cyfraniadau ar amser a phroblemau ansawdd data oherwydd methu â chyflwyno ffurflenni staff newydd neu staff yn gadael.

Ar gyfer Corff Aelod y bydd eu cyfraniadau efallai'n cael eu hadolygu o gan Reoliad 64(4), bydd yr ystyriaethau canlynol yn berthnasol:

- A ofynnwyd am adolygiad gan y gwarantwr neu'r cyflogwr 'ysgwyddo' perthnasol, neu ar gyfer cyrff aelodau sy'n trosglwyddo neu gyrrff aelodau Atodlen 2 Rhan 3 (1)(d), gan y cyflogwr cynllun perthnasol
- Gallai newid sylweddol mewn amgylchiadau, fel dod i wybod am ddyddiad gadael, symudiadau sylweddol yn yr aelodaeth neu wybodaeth ariannol bwysig yn dod i'r golwg, arwain at adolygiad anffurfiol gan yr Awdurdod Gweinyddu a chais ffurfiol wedyn am brisiad interim
- Yn achos cyflogwr y daw ei aelodaeth i ben yn y tair blynedd nesaf, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n monitro datblygiadau a gallai ddewis gofyn am brisiad interim ar unrhyw adeg.

Er y canllawiau uchod, mae'r Awdurdod Gweinyddu'r cadw'r hawl i ofyn am brisiad interim o unrhyw gyflogwr ar unrhyw adeg os bydd Rheoliad 64(4) neu 64A yn berthnasol.

### Effaith ar gyflogwyr eraill

Wrth benderfynu a ddylid gwneud adolygiad neu beidio, bydd yr Awdurdod Gweinyddu fel arfer yn canolbwyntio ar ba mor sylweddol yw unrhyw newid posib yng nghyd-destun y cyflogwr dan sylw; ei sefyllfa ariannol a lefel ei gyfraniadau presennol. Fel mater o egwyddor, nid yw'r Awdurdod Gweinyddu'n ystyried nad oes cyfiawnhad dros adolygu dim ond oherwydd bod cyflogwr yn fach yng nghyd-destun y Gronfa'n gyffredinol, gan nodi y gallai methu â gweithredu wneud trafodaethau yn y prisiad ffurfiol nesaf yn

anoddach a gwaethygu'r risg i'r Gronfa. Fodd bynnag, wrth benderfynu maint a chyflymder unrhyw newid i gyfraniadau'r cyflogwr, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried yr effaith ar sefyllfa gyllido gyffredinol y Gronfa, h.y. cyflogwr eraill y Gronfa.

Os yw cyfraniadau'n cael eu hadolygu ar gyfer cyflogwr sydd â chysylltiadau i gyflogwr arall yn y Gronfa, yn enwedig os yw'r cysylltiad yn un sefydliadol neu gytundebol ffurfiol, e.e. os oes cytundeb aelodaeth teirochrog, perthynas berchnogaeth neu warant ffurfiol, ymrwymiad 'ysgwyddo' neu drefniant rhannu risg yn ei le, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried risg / effaith bosib adolygu'r cyfraniadau i'r cyflogwr / cyflogwyr eraill hyn, ar ôl cael cyngor gan Actiwari'r Gronfa lle bo angen.

### Rôl y cyflogwr

Gan amlaf bydd y cyflogwr yn ymwybodol y bwriedir adolygu eu cyfraniadau oherwydd bydd wedi cael ei ysgogi gan rywbeth a wnaeth y cyflogwr a dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol bod angen trafod â'r Gronfa unrhyw weithgareddau a allai effeithio'n sylweddol ar eu rhwymedigaethau neu allu i dalu'r rhwymedigaethau hynny.

Mewn achosion eraill, bydd angen gwybodaeth gan y cyflogwr, e.e. am ei sefyllfa ariannol a chynlluniau busnes a allai fod yn gatalydd ar gyfer hysbysu'r cyflogwr y bydd adolygiad yn cael ei wneud. Ym mhob achos, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n hysbysu'r cyflogwr bod adolygiad yn cael ei wneud ac yn rhannu canlyniad yr adolygiad ac unrhyw asesiad risg neu gyfamod, fel y bo'n briodol. Dylid nodi nad yw'r ffaith bod adolygiad yn cael ei wneud yn golygu'n awtomatig y bydd y cyfraniadau'n newid (i fyny neu lawr) oherwydd bydd hynny'n dibynnu ar ba mor sylweddol yw'r newid a ffactorau eraill fel canlyniad trafodaethau â'r cyflogwr ac unrhyw gyflogwr cysylltiedig / perthynol yn y Gronfa a pha mor agos yw'r prisiad ffurfiol nesaf.

Os yw'r Awdurdod Gweinyddu, ar ôl derbyn sylwadau gan y cyflogwr, yn ystyried peidio â chynyddu cyfraniadau'r cyflogwr yn dilyn adolygiad, er bod rheswm da dros wneud hynny o safbwynt cyllido ac actiwaraid, e.e. pe bai'n arwain at fethiant y cyflogwr neu'n amharu'n ddrwg fel arall ar allu'r cyflogwr i gyflawni ei amcanion sefydliadol, neu os disgwylir i sefyllfa ariannol y cyflogwr wella'n sylweddol yn fuan, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n trafod ag unrhyw gyflogwyr cysylltiedig / perthynol a, lle bo hynny'n briodol, gyda Chyngor Sir Powys fel y cyflogwr mwyaf yn y Gronfa, er mwyn cael eu cytundeb i wneud hyn.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n trafod â'r cyflogwr ar amseriad unrhyw newid mewn cyfraniadau a rhoddir rhybudd o 4 wythnos o leiaf cyn i unrhyw gyfraniadau gynyddu. Wrth benderfynu a fydd a phryd y bydd unrhyw newid mewn cyfraniadau'n digwydd, bydd yr Awdurdod Gweinyddu hefyd yn ystyried amseriad y newid mewn cyfraniadau fydd yn dilyn y prisiad ffurfiol nesaf. O ganlyniad, mae adolygiadau o gyfraniadau'n annhebygol o ddigwydd o fewn 12 mis i ddyddiad prisiad er, os bydd unrhyw newid mawr mewn faint o rwymedigaethau sy'n debygol o godi neu yng ngallu'r cyflogwr i dalu'r rhwymedigaethau pensiwn hyn dros y cyfnod hwn, dylid ystyried hyn wrth gadarnhau'r Dystysgrif Cyfraddau ac Addasiadau sy'n deillio o'r prisiad.



## Y broses apelio

Dylid cyfeirio apeliadau, yn y lle cyntaf, at y Rheolwr Gweinyddu Pensiynau gan gynnwys tystiolaeth i gefnogi'r canlynol:

- i) Yr Awdurdod Gweinyddu wedi gwyro o'r polisi neu'r broses arferol A / neu
- ii) Unrhyw wybodaeth bellach (neu ddehongliad o'r wybodaeth a roddwyd i chi) a allai ddylanwadu ar y canlyniad, gan nodi tystiolaeth i'w hystyried yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod Gweinyddu).

## Gofyn am adolygiad

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried cais y cyflogwr a gallai ofyn am fwy o wybodaeth neu ddogfennau / tystiolaeth ategol, fel bo angen. Os yw'r Awdurdod Gweinyddu, ar ôl cael cyngor actiwaraid fel bo angen, yn teimlo bod cyfiawnhad dros adolygu, bydd yn rhoi gwybod i'r cyflogwr ac yn rhoi amcangost. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol y bydd yr holl ffioedd cynghori a achosir gan y Gronfa'n ymwneud â chais i adolygu cyfraniadau, p'un ai y newidir y cyfraniadau neu beidio, yn cael eu hail-godi ar y cyflogwr.

## **4. Gadael y Gronfa**

Gall cyflogwr roi'r gorau i gymryd rhan yn yr amgylchiadau canlynol:

- Mae cyflogwr yn peidio â bod yn gyflogwr yn y Cynllun (gan gynnwys peidio â bod yn Gorff Aelod o'r Gronfa) neu os nad oes gan y cyflogwr aelodau gweithredol yn cyfrannu i'r Gronfa, neu os nad yw'n llunio Cytundeb Gohirio Dyled.
- Mae Cytundeb Gohirio Dyled yn dod i ben (os yw cyflogwr wedi llofnodi Cytundeb o'r fath).

### **4.1 Prisiadau gadael**

Os daw cyfranogiad cyflogwr yn y Gronfa i ben, bydd prisiad gadael yn cael ei wneud yn unol â Rheoliad 64. Bydd y prisiad hwn yn ystyried unrhyw beth a wnaed oherwydd penderfynu rhoi'r gorau i'r Gronfa, yng nghyswllt unrhyw aelodau sy'n dal i gyfrannu (er enghraifft unrhyw swmp-daliadau trosglwyddo, a statws unrhyw rwymedigaethau fydd yn aros yn y Gronfa. Os nad yw gweithwyr yn trosglwyddo i gyflogwr arall, byddant yn cadw eu hawliau pensiwn yn y Gronfa, naill ai fel pensiwnwr gohiriedig neu drwy godi eu buddion ymddeol yn syth.

Os oes gan gyflogwr gytundeb rhannu risg yn ei le â Chyngor Sir Powys fel y bydd ond yn talu cyfradd wasanaeth y dyfodol, fel arfer ni fydd prisiad gadael yn cael ei wneud, ac ni fydd angen taliad gadael neu ni fydd credyd gadael yn daladwy.

Bydd y rhagdybiaethau a ddefnyddir i brisio rhwymedigaethau cyflogwr sy'n gadael, ar gyfer y prisiad gadael (gan gynnwys wrth derfynu unrhyw Gytundeb Gohirio Dyled), yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Yn benodol bydd y prisiad gadael yn gwahaniaethu rhwng rhwymedigaethau gweddilliol fydd yn:

- 'rhwymedigaethau 'amddifad', h.y. ni fydd gan gyflogwyr eraill yn y Gronfa unrhyw gyfrifoldeb i gyllido'r rhwymedigaethau gweddilliol yn y dyfodol; a
- rhwymedigaethau fydd yn cael eu 'hysgwyddo' gan gyflogwyr eraill, h.y. bydd cyflogwr arall yn dod yn gyfrifol am gyllido rhwymedigaethau gweddilliol y cyn-gyflogwr ar ôl gadael.

Ar gyfer rhwymedigaethau a ysgwyddir, bydd y prisiad gadael yn cael ei wneud ar y Targed Cyllido sy'n briodol i'r cyflogwr sy'n ysgwyddo, wedi'i ddiweddarau yn ôl yr amodau ariannol ar y dyddiad gadael.

Mewn amgylchiadau eithriadol, gallai'r Targed Cyllido ar gyfer rhwymedigaethau a ysgwyddir gael ei amrywio os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n ystyried hynny'n briodol, ar gyngor Actiwari'r Gronfa.

Ar gyfer achosion gadael os cyfrifir y Targed Cyllido ar neu ar ôl 1 Ionawr 2021, bydd lwfa ar gyfer:

- cost ddisgwyliedig y cynnydd mewn buddion oherwydd dyfarniad McCloud.
- mynegeio llawn o'r GMP sydd i'w dalu gan y Gronfa ar gyfer holl aelodau'r cyflogwr sy'n cyrraedd oed pensiwn gwladol ar neu ar ôl 1 Ebrill 2016.

Wrth benderfynu faint i lwfa ar ei gyfer, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried unrhyw ganllawiau perthnasol a baratowyd gan Fwrdd Cynghori'r Cynllun neu'r DLUHC, a chyngor Actiwari'r Gronfa. Bydd yn cael ei adolygu'n barhaus wrth i wybodaeth bellach ddod i law.

Disgwylir i'r cyflogwr sy'n gadael wneud iawn am y sefyllfa ariannol a ddatgelir gan y prisiad gadael. Mewn geiriau eraill, nid yw'r ffaith y gallai rhwymedigaethau pensiwn gael eu hysgwyddo'n golygu na fydd yn rhaid i gyflogwr sy'n gadael y Gronfa orfod talu taliad gadael.

Fodd bynnag, os yw'r partiön yn cytuno, gallai'r diffyg (neu unrhyw gredyd gadael) gael ei drosglwyddo i'r cyflogwr neu warantwr sy'n ysgwyddo'r rhwymedigaethau, ac os felly gallai aelodau ac asedau'r Corff Aelod blaenorol gael eu trosglwyddo i'r corff ysgwyddo, heb fod angen crisialu unrhyw ddiffyg na thalu credyd gadael.

Os oes rhwymedigaethau na ellir eu hadennill gan y cyflogwr sy'n gadael neu unrhyw fond / indemniti, bydd y Gronfa gyfan yn cwrdd â'r rhain (h.y. yr holl gyflogwyr eraill) oni bai fod corff olynny yn y Gronfa.

Ym mhob Prisiad Actiwaraid teirblynyddol, bydd Actiwari'r Gronfa'n dyrannu asedau yn y Gronfa cyfwerth â gwerth y rhwymedigaethau amddifad fel bo'r

rhain wedi eu cyllido'n llawn. Gallai fod angen gwneud ailddyraniad tybiannol o asedau cyflogwyr presennol y Gronfa.

Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol y bydd costau cynghori a chostau eraill a achosir gan yr Awdurdod Gweinyddu'n ymwneud â chyflogwr yn gadael y Gronfa'n cael eu hail-godi ar y cyflogwr sy'n gadael.

## 4.2 Taliadau gadael

Fel arfer byddai unrhyw ddiffyg yn cael ei godi ar gyflogwr sy'n gadael fel un taliad cyfalaf er bod Rheoliad 64B yn caniatáu i'r Awdurdod Gweinyddu godi mewn rhandaliadau.

Rhagwelir y bydd gwasgaru'r taliadau gadael ond yn cael ei ystyried ar gais y cyflogwr. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yna'n trafod / ymgynghori â'r cyflogwr i ystyried y cais a phenderfynu a fyddai gwasgaru'r taliad gadael yn briodol neu beidio, ac o dan ba delerau.

Wrth benderfynu caniatáu gwasgaru taliad gadael neu beidio, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried ffactorau'n cynnwys ond heb eu cyfyngu i:

- A allai'r cyflogwr dalu'r taliad cyfalaf mewn un taliad;
- A oes trefniant atal risg yn ei le, gan gynnwys tâl ar asedau, bond, gwarant neu indemniti arall;
- A yw'r tâl adennill i'r Gronfa'n debygol o fod yn fwy pe bai gwasgaru'r taliad gadael yn cael ei ganiatáu.

Wrth benderfynu a allai'r cyflogwr wneud un taliad, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n gofyn am gyngor actiwaraid, cyfamodol neu gyfreithiol, fel bo angen. Os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n ystyried y gallai'r cyflogwr dalu mewn un taliad cyfalaf, ni fyddai fel arfer yn briodol i'r taliad gadael gael ei wasgaru.

Bydd angen i'r cyflogwr roi manylion am ei sefyllfa ariannol, cynlluniau busnes a rhagolygon ariannol, ac unrhyw wybodaeth arall sydd ei hangen ar yr Awdurdod Gweinyddu fel bo'n gallu gwneud penderfyniad ynghylch caniatáu i'r taliad gadael gael ei wasgaru neu beidio. Rhaid cyflwyno'r wybodaeth yma o fewn deufis i'r cais.

Wrth benderfynu dros faint o amser y gellid gwasgaru taliad gadael, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried pa mor fforddiadwy yw'r rhandaliadau i'r cyflogwr, yn defnyddio gwahanol gyfnodau gwasgaru. Bydd y cyfnod gwasgaru diofyn yn dair blynedd, ond bydd cyfnodau hirach o hyd at 10 mlynedd yn cael eu hystyried os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n fodlon nad yw hyn yn achosi risg ddiangen i'r Gronfa o ran gallu'r cyflogwr i barhau i wneud taliadau dros y cyfnod hwn.

Er y byddai'n well gan yr Awdurdod Gweinyddu bod cyflogwr yn gofyn am gael gwasgaru taliad gadael cyn y dyddiad gadael, mae'n cydnabod na fydd yn bosib i'r cyflogwr (a'r Awdurdod Gweinyddu) wneud penderfyniad terfynol ynghylch a fyddai hyn yn ariannol fanteisiol neu briodol tan fydd y cyflogwr wedi gadael. Bydd cyflogwyr sy'n gadael yn cael gwybod am y diffyg gadael a bydd gwasgaru unrhyw daliad ond yn cael ei ystyried ar gais y cyflogwr. Os oes gwarantwr, neu gyflogwr wedi ysgwyddo'r rhwymedigaethau pensiwn, bydd y mater hefyd yn cael ei drafod â nhw a bydd unrhyw gytundeb i wasgaru'r diffyg gadael efallai'n dibynnu a fydd y warant yn parhau i fod mewn grym dros y cyfnod gwasgaru.

Bydd faint o randaliadau sy'n ddyledus o dan gytundeb i wasgaru diffyg gadael fel arfer yn cael ei gyfrifo fel symiau blynyddol penodol ynghyd â llog dros y cyfnod gwasgaru'n unol â'r gyfradd ddisgownt a ddefnyddiwyd i gyfrifo'r rhwymedigaethau gadael. Os yw'r swm gadael yn sylweddol, efallai y bydd angen taliadau misol neu efallai y bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n gofyn am daliad cychwynnol uwch gyda thaliadau blynyddol is wedyn, i leihau risg i'r Gronfa. Gellir cytuno ar drefniadau talu eraill mewn amgylchiadau eithriadol, cyn belled ag y bo'r Awdurdod Gweinyddu'n fodlon nad ydynt yn cynyddu'r risg i'r Gronfa'n sylweddol.

Os cytunwyd i wasgaru'r taliad gadael, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ysgrifennu at y cyflogwr i gadarnhau hyn, gan roi manylion y cyfnod gwasgaru; y taliadau blynyddol fydd yn ddyledus; y cyfraddau llog perthnasol; costau eraill fydd yn daladwy\* a chyfrifoldebau'r cyflogwr dros y cyfnod gwasgaru. Os gwrthodwyd cais i wasgaru taliad gadael, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n cadarnhau hyn yn ysgrifenedig gyda'r cyflogwr gan roi eglurhad byr o'r rhesymau am y penderfyniad.

\*Gofynnir i gyflogwr dalu'r holl gostau cynghori sy'n gysylltiedig â'r cytundeb gwasgaru a chyfrifo'r diffyg gadael (ni fydd y costau hyn yn cael eu gwasgaru).

Fel arfer bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n adolygu'r cytundeb gwasgaru fel rhan o baratoi am bob prisiad teirblynyddol ac yn cael cyngor actiwaraid, cyfamodol, cyfreithiol a chynghor arall fel bo angen. Hefyd, disgwylir i gyflogwyr ymgysylltu â'r Awdurdod Gweinyddu dros y cyfnod gwasgaru a glynu wrth y fframwaith digwyddiadau sydd i'w hysbysu, yn unol â'r Strategaeth Gweinyddu Pensiynau. Os oes gan yr Awdurdod Gweinyddu le i gredu bod amgylchiadau'r cyflogwr wedi newid fel bod angen adolygu'r cyfnod gwasgaru (ac felly'r taliadau), bydd yn trafod â'r cyflogwr a gallai gyflwyno amserlen dalu ddiwygiedig. Er y gallai'r adolygiad hwn hefyd ystyried pa mor aml y gwneir taliadau, dylid hefyd nodi na ddisgwylir i unrhyw adolygiad ystyried newid y taliad gadael gwreiddiol na'r llog a godir. Bydd cyflogwr yn gallu cwrdd â'i rwymedigaethau o dan y trefniant gwasgaru drwy dalu'r holl randaliadau i ddod yn ôl ei ddisgresiwn. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n gofyn am gyngor

actiwaraidd ynghylch a ddylid rhoi disgownt am dalu'n gynnar o ystyried y bydd llog wedi cael ei ychwanegu'n unol â'r gyfradd llog a ddefnyddiwyd ar gyfer y prisiad gadael.

### 4.3 Credydau gadael

Os yw cyflogwr yn gadael ar ôl 14 Mai 2018, ac mae'r prisiad gadael yn dangos gwarged yn y Gronfa ar gyfer y cyflogwr sy'n gadael, gallai credyd gadael fod yn ddyledus i'r cyflogwr. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu, oni chytunir yn wahanol â'r cyflogwr, yn talu unrhyw gredyd gadael i'r cyflogwr o fewn chwe mis i'r dyddiad gadael. Os nad yw'r cyflogwr wedi rhoi'r holl wybodaeth angenrheidiol i'r Awdurdod Gweinyddu i gynorthwyo'r Actiwari'r Gronfa i wneud prisiad gadael o fewn deufis i'r dyddiad gadael, ystyrir bod y cyflogwr wedi cytuno y dylai'r cyfnod chwe mis redeg o'r dyddiad y cafodd yr holl wybodaeth angenrheidiol ei chyflwyno.

Cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl cyfrifo'r prisiad gadael, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n hysbysu'r cyflogwr sy'n gadael a hefyd, os derbyniwyd y cyflogwr i'r Gronfa fel Corff Aelod, unrhyw warantwr, Cyflogwr Cynllun neu gyflogwr ysgwyddo lle bo'n briodol, o'r canlynol:

- Y ffaith bod y prisiad gadael yn dangos gwarged;
- Bod yr Awdurdod Gweinyddu'n bwriadu penderfynu a ddylid trosglwyddo'r gwarged hwn yn llwyr neu'n rhannol i'r cyflogwr sy'n gadael
- Gofyn bod pob parti, o fewn 28 diwrnod, yn cyflwyno eu sylwadau ysgrifenedig i'r Awdurdod Gweinyddu ar unrhyw ffactorau a allai, yn eu barn nhw, ddylanwadu ar benderfyniad o'r fath a gwneud talu gwarged i'r cyflogwr sy'n gadael yn fwy neu'n llai priodol.

Wrth benderfynu faint o unrhyw gredyd gadael sy'n ddyledus, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried y ffactorau canlynol:

- Faint yn fwy o asedau sydd gan y cyflogwr yn y Gronfa, o'i gymharu â rhwymedigaethau (h.y. gwarged);
- Faint o'r gwarged sydd wedi'i achosi oherwydd gwerth cyfraniadau'r cyflogwr;
- Unrhyw sylwadau a wneir gan:
  - y cyflogwr sy'n gadael,
  - os yw'r cyflogwr sy'n gadael wedi ymuno â'r Cynllun o dan gytundeb derbyn, unrhyw gorff a restrir ym mharagraffau (8)(a) i (d)(iii) o Ran 3 i Atodlen 2 o Reoliadau 2013,
  - unrhyw gyflogwr sy'n gweithredu fel gwarantwr neu gyflogwr ysgwyddo i gyflogwr sy'n gadael,ac unrhyw wybodaeth neu ddogfennau pellach a ofynnir amdanynt gan yr Awdurdod Gweinyddu i ategu unrhyw hawliad a wneir yn y sylwadau hyn; a
- Unrhyw ffactorau perthnasol eraill gan gynnwys costau cyfreithiol, actiwaraidd neu gostau eraill a achosir i'r Awdurdod Gweinyddu oherwydd

bod y cyflogwr yn gadael, amgylchiadau cytuno i unrhyw ymrwymiad ysgwyddo, ac unrhyw drefniant rhannu risg sydd yn ei le.

Er bod yr Awdurdod Gweinyddu'n cadw ei ddisgresiwn i wneud penderfyniad gwahanol os yw'r amgylchiadau'n awgrymu bod hyn yn rhesymol, bydd yn gobeithio glynu wrth yr egwyddorion canlynol wrth wneud ei benderfyniad:

- ni fydd yr Awdurdod Gweinyddu fel arfer yn talu credyd gadael mwy na chyfanswm y cyfraniadau a dalwyd gan y cyflogwr sy'n gadael, llai unrhyw gostau a achoswyd i'r Awdurdod Gweinyddu wrth i gyflogwr adael;
- os oes gan gyflogwr drefniant rhannu risg yn ei le â Chyngor Sir Powys fel y bydd ond yn talu cyfradd wasanaeth y dyfodol, ni fydd credyd na thaliad gadael yn daladwy a bydd yr holl asedau a rhwymedigaethau'n cael eu hysgwyddo gan y Cyngor;
- os nad yw'r cyflogwr wedi dod i gysylltiad i raddau helaeth â'r risgiau ariannol arferol sy'n gysylltiedig â chyfranogi yn y Gronfa, er enghraifft oherwydd trefniant rhannu risg o fath gwahanol ag unrhyw gyflogwr yn y Gronfa, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n lwfa ar gyfer hyn wrth wneud ei benderfyniad.

#### 4.4 Hysbysiadau gohirio

O dan Reoliad 64(2A), gellir gohirio atebolrwydd cyflogwr i wneud taliad gadael am hyd at dair blynedd os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n credu bod y cyflogwr yn debygol o fod ag un neu fwy o aelodau gweithredol yn cyfrannu i'r Gronfa dros y cyfnod a nodir yn yr hysbysiad gohirio. Mae'r Awdurdod Gweinyddu'n ystyried y byddai'n briodol ymarfer y disgresiwn hwnnw ar gyfer Cynghorau Tref a Chymuned os disgwylir yn rhesymol i aelod ymuno yn y dyfodol agos (h.y. cyn y prisiad actiwaraid teirblynyddol nesaf). Os felly, bydd y Gronfa'n hysbysu'r cyflogwr o'r taliad gadael a gyfrifwyd gan yr Actiwari ac yn cyflwyno hysbysiad gohirio ysgrifenedig i'r cyflogwr. Tra bo'r hysbysiad gohirio mewn grym, rhaid i'r cyflogwr barhau i dalu unrhyw daliadau diffyg i'r Gronfa fel pe bai'n parhau i fod yn gyflogwr yn y Gronfa a bydd yr Actiwari'n ail-gyfrifo unrhyw ddiffyg a chyfraniadau sy'n ddyledus pan wneir y prisiad actiwaraid nesaf. Os nad oes aelodau newydd erbyn i'r hysbysiad gohirio ddod i ben, bydd Actiwari'r Gronfa'n gwneud prisiad gadael ar y dyddiad y daw'r hysbysiad gohirio i ben.

#### 4.5 Cytundebau Gohirio Dyled (DDA)

O dan Reoliad 64(7A), gall yr Awdurdod Gweinyddu wneud cytundeb ysgrifenedig â chyflogwr sy'n gadael fel bo'r cyflogwr hwnnw'n gallu gohirio ei rwymedigaeth i wneud taliad gadael a pharhau i wneud cyfraniadau ar sail y gyfradd eilaidd ('Cytundeb Gohirio Dyled').

Mae polisi'r Awdurdod Gweinyddu ar wasgaru taliadau gadael o dan Reoliad 64(7A) yn cael ei ddisgrifio isod.

Wrth benderfynu gwneud cytundeb DDA â chyflogwr neu beidio, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n ystyried y ffactorau canlynol, gan gynnwys ond heb eu cyfyngu i:

- Maint diffyg y cyflogwr ac unrhyw ddiffyg gadael yng nghyd-destun y Gronfa'n gyffredinol;
- Y risg i'r Gronfa o wneud DDA, o ran pa mor debygol yw'r cyflogwr o fethu cyn i'r DDA ddod i ben, ar sail gwybodaeth a dderbyniwyd gan y cyflogwr ac wedi'i hategu fel arfer gan asesiad risg ariannol neu adolygiad cyfamodol a wnaed gan Actiwari'r Gronfa neu gynghorwr cyfamod arall;
- Y rheswm pam y mae'r cyflogwr yn gofyn am DDA, yn enwedig os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n credu y gallai'r cyflogwr dalu'r diffyg gadael yn syth;
- A fydd rhagdaliad yn cael ei wneud tuag at y diffyg, ac a oes neu a ellir rhoi trefniant atal risg yn ei le, gan gynnwys tâl ar asedau, bond, gwarant neu indemnti arall, i leihau'r risg i gyflogwyr eraill.

Os disgwylir i gyfamod y cyflogwr wanhau'n sylweddol dros amser, mae'r Awdurdod Gweinyddu'n annhebygol iawn o ystyried gwneud DDA â'r cyflogwr hwnnw. Hefyd, os yw'n amlwg y gallai'r cyflogwr dalu'r taliad gadael mewn un taliad, byddai'r Awdurdod Gweinyddu'n annhebygol o wneud cytundeb DDA oni bai ei bod yn glir na fyddai hynny'n cynyddu'r risg i'r Gronfa, e.e. os yw'r cyflogwr wedi'i gefnogi'n llwyr gan drethdalwyr a digon o sicrwydd yn ei le y byddai unrhyw gyfraniadau dyledus, gan gynnwys unrhyw ddiffyg gweddilliol ar ddiwedd y DDA, yn cael eu talu'n llawn.

Disgwylir i gytundebau DDA ond gael eu gwneud ar gais cyflogwr. Bydd yr Awdurdod Gweinyddu yna'n trafod / ymgynghori â'r cyflogwr i ystyried y cais a phenderfynu a fyddai DDA yn briodol neu beidio, ac o dan ba delerau. Fel rhan o'i gais am DDA, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n gofyn am wybodaeth gan y cyflogwr i gynorthwyo'r Awdurdod Gweinyddu i benderfynu pa mor gryf yw cyfamod y cyflogwr. Bydd hefyd angen gwybodaeth fwy parhaus er mwyn gallu monitro cryfder ariannol / cyfamod y cyflogwr.

Bydd y materion canlynol yn cael eu hadlewyrchu mewn cytundeb DDA:

- Ymrwymiad gan y cyflogwr i gwrdd â'r holl ofynion sy'n disgyn ar gyflogwr Cynllun, gan gynnwys i dalu'r gyfradd gyfraniadau eilaidd, ond nid y gofyniad i dalu'r gyfradd gyfraniadau sylfaenol;
- Darpariaeth fel bo'r DDA yn aros mewn grym am gyfnod penodedig, a allai gael ei amrywio mewn cytundeb â'r Awdurdod Gweinyddu a'r cyflogwr gohiriedig;
- Darpariaeth y bydd y DDA yn dod i ben ar y dyddiad cyntaf y bydd unrhyw un o'r canlynol yn digwydd -
  - mae'r cyflogwr gohiriedig yn cofrestru aelodau newydd;
  - mae'r cyfnod penodedig, neu gyfnod wedi'i amrywio, yn dod i ben;
  - cymryd drosodd, uno, ansolfedd, dirwyn i ben neu ddiddymu'r cyflogwr gohiriedig;

- os yw'r Awdurdod Gweinyddu'n rhoi rhybudd i'r cyflogwr gohiriedig ei fod yn rhesymol fodlon bod gallu'r cyflogwr gohiriedig i dalu'r cyfraniadau sy'n daladwy o dan y trefniant gohirio dyled wedi gwanhau'n sylweddol neu'n debygol o wanhau'n sylweddol yn y 12 mis nesaf; neu
- os yw Actiwari'r Gronfa'n asesu bod y cyflogwr gohiriedig wedi talu digon o gyfraniadau eilaidd i dalu am y taliad gadael a fyddai wedi bod yn ddyledus pe bai'r cyflogwr wedi dod yn gyflogwr gadael ar y dyddiad cyfrifo.
  - Cyfrifoldebau'r cyflogwr gohiriedig;
  - Yr amodau a fyddai'n ysgogi gweithredu cynllun adennill, h.y. pryd y gallai'r cyfraniadau eilaidd sy'n daladwy a / neu gyfnod y DDA gael eu hamrywio;
  - yr amgylchiadau a fyddai'n ysgogi terfynu'r trefniant fel bod taliad (neu gredyd) gadael yn daladwy, yn ogystal â'r rhai a ddisgrifir yn Rheoliad 64(7E) ac uchod.

Bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n monitro'r sefyllfa gyllido a'r risg / cyfamod sy'n gysylltiedig â chyflogwyr gohiriedig, yn rheolaidd. Bydd hyn yn digwydd o leiaf pob tair blynedd ac, yn fwy na thebyg, yn flynyddol ond bydd hyn yn dibynnu ar bethau fel maint y cyflogwr ac unrhyw ddiffyg a faint o symudiadau sy'n digwydd yn y farchnad neu yn aelodaeth y cyflogwr.

Byddai'r amgylchiadau pryd y gallai'r Awdurdod Gweinyddu ystyried cytuno i amrywio hyd y cytundeb o dan Reoliad 64(7D) yn cynnwys:

- Os yw'r diffyg gadael wedi lleihau (cynyddu) fel bo'n rhesymol lleihau (ymestyn) hyd y cyfnod adennill a chyfnod cysylltiedig y DDA a chymryd, yn achos yr olaf, nad yw hyn yn cynyddu'r risg i gyflogwyr eraill / i'r Gronfa ei hun yn sylweddol;
- Os yw cynlluniau busnes, lefelau staffio, sefyllfa ariannol neu ragamcanion cyllid y cyflogwr gohiriedig wedi newid yn sylweddol ond nid yw'r Awdurdod Gweinyddu yn credu, os yw'r sefyllfa wedi dirywio, ac ar ôl cael cyngor cyfreithiol, actiwaraid, cyfamodol neu gyngor arall fel y bo'n briodol, bod digon o dystiolaeth i feddwl bod gallu'r cyflogwr gohiriedig i dalu'r cyfraniadau sy'n daladwy o dan y DDA wedi gwanhau'n sylweddol, neu'n debygol o wanhau'n sylweddol yn y 12 mis nesaf; a
- Os yw lefel y sicrwydd sydd ar gael i'r Gronfa wedi newid o ran y DDA, fydd yn cael ei benderfynu gan yr Awdurdod Gweinyddu ar ôl cael cyngor cyfreithiol, actiwaraid neu gyngor arall fel y bo'n briodol.

Ym mhob prisiad teirblynyddol, neu'n amlach fel bo angen, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n dadansoddi risg ariannol neu gyfamod y cyflogwr gohiriedig ar ôl ystyried cyngor actiwaraid, cyfamodol, cyfreithiol a chyngor arall fel bo angen. Os yw'r dadansoddiad yn cefnogi hynny ac os credir bod angen i ddiogelu budd yr holl gyflogwyr, bydd yr Awdurdod Gweinyddu'n rhoi rhybudd i'r cyflogwr gohiriedig y bydd y DDA yn cael ei derfynu ar y sail ei fod yn rhesymol fodlon bod gallu'r cyflogwr gohiriedig i dalu'r cyfraniadau sy'n



daladwy o dan y trefniant gohirio dyled wedi gwanhau'n sylweddol, neu'n debygol o wanhau'n sylweddol dros y 12 mis nesaf, yn unol â Rheoliad 64(7E)(d).

Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol y bydd yr holl ffioedd cynghori a achosir gan y Gronfa'n ymwneud ag ystyried DDA ar gyfer cyflogwr sy'n gadael, p'un ai y cytunir ar DDA wedyn neu beidio, yn cael eu hail-godi ar y cyflogwr. Bydd hyn yn cynnwys cyngor actiwaraid, cyfreithiol, cyfamodol a chyngor arall ynghyd â chost monitro'r trefniant a chost sefydlu'r cytundeb. Gellir darparu'r amcangostau hyn drwy wneud cais. Rhaid talu'r holl ffioedd hyn ymlaen llaw ac ni ellir eu hychwanegu at unrhyw gyfraniadau eilaidd sy'n daladwy o dan y DDA.

Disgwylir i gyflogwyr wneud cais i ystyried gwneud DDA cyn y byddent fel arall wedi gadael y Gronfa o dan Reoliad 64(1) a bod y DDA yn cael ei gytuno o fewn tri mis i'r dyddiad hwnnw. Dylai'r cyflogwr barhau i wneud cyfraniadau eilaidd ar y gyfradd berthnasol tra bo'r DDA yn cael ei ystyried oni bai fod yr Awdurdod Gweinyddu, ar ôl cael cyngor actiwaraid a chyngor arall fel bo angen, yn penderfynu y dylid talu cyfraniadau uwch. Mewn amgylchiadau eithriadol, e.e. os oes oedi angenrheidiol wedi bod oherwydd amgylchiadau y tu allan i reolaeth y cyflogwr, ac yn ôl disgrisiwn llwyr yr Awdurdod Gweinyddu, gellir gwneud DDA fwy na thri mis ar ôl y dyddiad gadael.

Disgwylir i gyflogwyr gohiriedig ymgysylltu â'r Awdurdod Gweinyddu dros gyfnod y DDA a glynu wrth y fframwaith digwyddiadau sydd i'w hysbysu, yn unol â'r Strategaeth Gweinyddu Pensiynau, yn ogystal â darparu gwybodaeth ariannol a gwybodaeth arall yn rheolaidd. Bydd angen hyn er mwyn cynorthwyo i fonitro'r trefniant yn effeithiol a bydd yn un o ofynion y DDA.

## 5. Cyfrifoldebau cyflogwyr yn y Gronfa

Bydd cyflogwyr unigol yn talu am unrhyw gostau cyfreithiol ac actiwaraidd a achosir ar eu rhan.

Mae'r Awdurdod Gweinyddu'n disgwyl i holl gyflogwyr y Gronfa ystyried effaith eu hymddygiad ar y Gronfa, er enghraifft wrth ystyried:

- Polisiau disgresiwn
- Penderfyniadau i gontractio'n allanol
- Codi cyflogau.

Dylai cyflogwyr dalu sylw bob amser i strategaeth weinyddol y Gronfa, y Canllaw i Gyflogwyr ac unrhyw bolisiau perthnasol eraill a gyhoeddir ar wefan y Gronfa.

Mae angen i bob cyflogwr hysbysu'r Gronfa o unrhyw newid i'w sefydliad fydd yn effeithio ar eu cyfranogiad yn y Gronfa. Mae hyn yn cynnwys newid enw neu gyfansoddiad neu wrth uno ag unrhyw sefydliad arall, neu unrhyw benderfyniad arall fydd neu a allai effeithio'n sylweddol ar aelodaeth y cyflogwr o'r Gronfa.

Dylai cyflogwyr sy'n ystyried contractio unrhyw wasanaeth yn allanol dalu sylw i, a glynu wrth, ofynion Cyfarwyddyd Trosglwyddo Staff Awdurdodau Cymru (Pensiynau) 2012. Dylent hefyd roi gwybod i'r Awdurdod Gweinyddu cyn gynted â phosib a chyn trosglwyddo unrhyw staff er mwyn gallu cwblhau'r gwaith papur a gwneud y cyfrifiadau angenrheidiol.