Department for Education

Ymgynghoriad – Cynigion ar gyfer gweithredu'r Cynllun Pensiwn Athrawon diwygiedig yn 2015

Cynnwys

	Tudalen
Cyflwyniad	2
Cefndir a Chyd-destun	3
Meysydd na chwmpesir gan yr ymgynghoriad a fydd yn rhan o'r trefniadau o dan y cynllun diwygiedig	5
Darpariaethau'r Cynllun Pensiwn Athrawon diwygiedig	
Adran 1: Sut y cyfrifir Pensiwn Cyfartaledd Gyrfa	7
Adran 2: Grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion	16
Adran 3: Buddion salwch	22
Adran 4: Pontio	26
Adran 5: Hyblygrwydd pensiwn	36
Meysydd na chwmpesir gan y Cytundeb Terfynol Arfaethedig	
Adran 6: Ymddiriedolaethau academi gan gynnwys ymddiriedolaethau aml-academi	44
Adran 7: Ymddeoliad cynnar a thaliadau digolledu pellach	45
Adran 8: Llywodraethu	49
Adran 9: Cwestiynau ychwanegol ar yr ymgynghoriad a sut i ymateb	55
Atodiad 1: Geirfa	56
Atodiad 2: Sut y bydd diogelwch wedi'i dapro yn gymwys	60
Atodiad 3: Cyfansoddiad y Bwrdd Pensiynau	62

Cyflwyniad

Mae’r ymgynghoriad hwn yn gam allweddol yn y broses o ddiwygio pensiynau’r sector cyhoeddus a ddechreuodd gydag ymrwymiad y Llywodraeth i adolygu fforddiadwyedd a chynaliadwyedd hirdymor cynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus.

Bydd y Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) diwygiedig yn sicrhau bod y cynllun yn parhau i fod yn un o’r rhai gorau sydd ar gael. Bydd yn rhoi pensiwn cynaliadwy o safon uchel i aelodau sy’n adlewyrchu eu gwasanaeth gwerthfawr i addysg, a bydd yn helpu cyflogwyr i ddenu a chadw athrawon rhagorol.

Mae’r ymgynghoriad hwn yn nodi cynigion yr Adran Addysg (yr Adran) ar gyfer gwaith cynllunio a gweithredu manwl cynllun y TPS diwygiedig a fydd yn dod i rym ar 1 Ebrill 2015. Mae’r ymgynghoriad yn gwahodd sylwadau ar y cynigion ac yn gofyn am farn ar unrhyw faterion y mae’r cynigion yn eu codi.

Bydd yr Adran yn adolygu ymatebion i’r ymgynghoriad cychwynnol hwn dros yr haf, ac yn ddiweddarach eleni bydd yn cyhoeddi ymgynghoriad pellach a fydd yn adlewyrchu’r cynigion hyn a chanlyniad yr ymgynghoriad. Bydd yr ail ymgynghoriad yn cynnwys rheoliadau drafft a fydd yn gweithredu gwaith cynllunio manwl y cynllun arfaethedig. Ein bwriad yw gwneud y rheoliadau ym mis Ebrill 2014 a dod â nhw i rym ym mis Ebrill 2015 – bydd yn rhoi’r amser mwyaf posibl i sicrhau bod aelodau a chyflogwyr yn ymwybodol o’r newidiadau dan sylw ac yn eu deall.

Bydd yr ymgynghoriad yn dechrau ar 6 Mai 2013 ac yn rhedeg tan 28 Mehefin 2013.

Cefndir a chyd-destun

Mae’r gost o dalu pensiynau’r gwasanaeth cyhoeddus wedi cynyddu traean yn y 10 mlynedd diwethaf. Mae’r baich cynyddol ar drethdalwyr a phryderon ynghylch tegwch a chynaliadwyedd pensiynau o’r fath yn rhai o’r rhesymau pam bod y Llywodraeth wedi sefydlu’r Comisiwn Pensiynau Gwasanaeth Cyhoeddus Annibynnol (y Comisiwn), dan gadeiryddiaeth yr Arglwydd Hutton o Furness, i gynnal adolygiad annibynnol o bensiynau’r gwasanaeth cyhoeddus a gwneud argymhellion ynghylch sut y gall pensiynau fod yn fwy cynaliadwy a fforddiadwy, tra ar yr un pryd, yn parhau i fod yn deg i’r gweithlu a’r trethdalwr.

Gwnaeth yr Arglwydd Hutton yn glir nad yw newidiadau TPS yn 2007 a chynlluniau gwasanaeth cyhoeddus eraill wedi mynd yn ddigon pell. Yn benodol, ni wnaeth y newidiadau hynny fynd i’r afael â’r anghydbwysedd rhwng cyfraddau cyfrannu’r cyflogwr ac aelodau’r cynllun sydd wedi codi yn sgìl cynnydd mewn disgwyliad oes – lle mae’r gost wedi disgyn ar gyflogwyr yn unig. Yn 2005-06, roedd gwariant y TPS tua £5 biliwn. Erbyn 2015-16, rhagwelir y bydd y gost hon yn codi i bron £10 biliwn.

Dywedodd yr Arglwydd Hutton fod cynllun cyfartaledd gyrfa yn ffordd decach o gyfrifo buddion pensiwn, gan fod aelodau yn cael tua’r un faint o bensiwn am bob punt a roddir i mewn i’r cynllun. O dan gynlluniau cyflog terfynol, mae’r cyflogeion sy’n ennill mwyaf gyda thwf enillion sylweddol yn ystod eu gyrfaoedd yn cymryd mwy allan na’r hyn sy’n gyfrannol i’w cyfraniadau oherwydd bod eu buddion yn seiliedig ar eu ychydig flynyddoedd olaf ar enillion uchel. Amcangyfrifodd yr Arglwydd Hutton y gall cyflogeion ar gyflog uchel o’r fath gael bron dwywaith mewn taliadau pensiwn na’r rheiny â thwf cyflog llai.

Gellir lawrlwytho copi o adroddiad terfynol y Comisiwn yn:

http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/pensions/a00213667/tps-eia

Ar 9 Mawrth 2012, cyhoeddodd yr Adran Gytundeb Terfynol Arfaethedig (PFA), a oedd yn nodi’r cynllun ar gyfer TPS diwygiedig. Mae prif ddarpariaethau’r cynllun diwygiedig yn cynnwys: pensiwn yn seiliedig ar enillion cyfartaledd gyrfa; cyfradd gronnus (adeiledig) o 1/57fed; ac Oedran Pensiwn Arferol (NPA) sy’n cyfateb i Oed Pensiwn y Wladwriaeth (SPA), ond gydag opsiynau i alluogi aelodau’r cynllun i ymddeol yn gynt neu’n hwyrach na’u NPA.

Mae’r PFA hefyd yn cynnwys ymrwymiadau’r Llywodraeth i ddiogelu buddion cronedig a’r rhai sydd agosaf i ymddeol sydd â llai o gyfle i newid eu trefniadau ymddeol, gan gynnwys:

- ni fydd y rhai o fewn 10 mlynedd i’w NPA presennol ar 1 Ebrill 2012 yn gweld unrhyw newid i’r oedran y gallant ymddeol, a dim

lleihad yn faint o bensiwn a gânt pan fyddant yn ymddeol;

- bydd y rhai sydd dros 10 mlynedd ond llai na 13.5 mlynedd o'u NPA presennol ar 1 Ebrill 2012 yn parhau o dan y trefniadau cyflog terfynol am gyfnod ychwanegol ar ôl mis Ebrill 2015, gyda'r hyd yn cael ei benderfynu yn ôl pa mor agos oeddent i'w NPA; a,

- bydd pob aelod yn cael ei fuddion cyflog terfynol yn gysylltiedig â'i gyflog pan fydd yn ymddeol, yn hytrach na phan fydd yn symud i'r cynllun diwygiedig – mae hyn i gyd yn dibynnu ar aelodau yn peidio â chael cael seibiant mewn gwasanaeth o dros bum mlynedd.

Ers cyhoeddi'r PFA, mae'r Adran wedi parhau i weithio gydag aelodau'r cynllun a chynrychiolwyr cyflogwyr i drafod agweddau technegol ar y cynllun newydd. Ym mis Medi 2012, sefydlwyd Fforwm Drafod TPS i hwyluso'r drafodaeth rhwng yr Adran, undebau athrawon, cynrychiolwyr cyflogwyr a gweinyddwr y Cynllun (Pensiynau Athrawon). Cylch gwaith y Fforwm yw trafod:

- goblygiadau ymarferol a thechnegol y cynllun fel y nodir yn y PFA, gyda'r nod o ganfod datrysiadau;

- cyfraniadau/cynllun haenau ar gyfer 2013-14 a 2014-15, wedi'u llywio drwy ystyried data allbwn aelodau'r cynllun;

- cynllun cyfraniadau ar gyfer 2015 ymlaen;

- ystyriaethau cydraddoldeb, yn torri ar draws y tri phrif faes trafod a nodwyd uchod; ac

- effaith a goblygiadau gweinyddol y cynllun newydd.

Yn unol ag ymrwymiad y Llywodraeth ar newidiadau i bensiynau'r gwasanaeth cyhoeddus, nod yr Adran yw y bydd y TPS diwygiedig yn sail ar gyfer penderfynu Pensiynau Athrawon am y 25 mlynedd nesaf o leiaf.

Cydraddoldeb

Mae'r Adran wedi cynnal dadansoddiad o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer y TPS diwygiedig. Cyhoeddwyd canlyniadau'r dadansoddiad yn y ddogfen '*Reform of the Teachers' Pension Scheme Equality impact assessment'* ym mis Medi 2012. Mae copi o'r ddogfen ar gael yn: http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/pensions/a00213667/tps-eia

Mae'r Adran yn parhau i fod yn ymroddedig i ystyried cydraddoldeb wrth ddatblygu cynigion ar gyfer y TPS diwygiedig. Nid yw'r Adran yn ystyried bod unrhyw oblygiadau cydraddoldeb pellach wedi codi o ganlyniad i'r cynigion

sydd wedi'u cynnwys yn y ddogfen hon. Fodd bynnag, caiff hyn ei fonitro, a byddwn yn darparu dadansoddiad wedi'i ddiweddaru yn ddiweddarach eleni. Rydym yn cynnig y bydd hyn yn cyd-fynd a'r ymgynghoriad ar reoliadau drafft y TPS diwygiedig yn yr hydref.

Meysydd na chwmpesir gan yr ymgynghoriad hwn a fydd yn rhan o'r trefniadau o dan y cynllun diwygiedig

Mae yna feysydd craidd polisi pensiwn, a nodir isod, sy'n torri ar draws holl gynlluniau pensiwn y sector cyhoeddus ac sy'n parhau i fod yn gyfrifoldeb Trysorlys EM. Lle mae hyn yn gymwys, bydd yr Adran yn dilyn cyfeiriad Trysorlys EM i weithredu'r meysydd polisi penodol hyn.

Gwerthuso

Mae gwerthuso'r holl gostau a buddion sy'n gysylltiedig â chynllun pensiwn yn broses gymhleth iawn. Bydd actiwarïaid yn cynnal y gwerthusiadau hyn, gyda rhai paramedrau allweddol wedi'u manylu yn y cyfarwyddiadau a nodwyd gan Drysorlys EM i sicrhau cysondeb rhwng y cynlluniau. Fodd bynnag, ceir gwahaniaethau rhwng gweithleoedd y gwasanaeth cyhoeddus a all olygu bod rhaid i gynlluniau gwahanol ddefnyddio gwahanol ddata, methodoleg a/neu dybiaethau wrth gynnal gwerthusiadau. Bydd y cyfarwyddiadau yn nodi'r broses lle caiff y rhain eu trafod rhwng actiwarïaid y cynllun, Trysorlys EM a rhanddeiliaid eraill, megis undebau llafur. Bydd y rhanddeiliaid hyn yn cymryd rhan drwy drefniadau llywodraethu cynllun arferol.

Gellir cael rhagor o wybodaeth am Werthuso ar wefan Trysorlys EM drwy ddilyn y ddolen ganlynol.

<http://www.hm-treasury.gov.uk/d/actuarial_valuations_publicservicepension121112.pdf>

Bargen Deg

Mae'r Llywodraeth wedi ymroi i bolisi Bargen Deg a fydd yn galluogi staff sy'n gorfod trosglwyddo o'r sector cyhoeddus i barhau i gael mynediad i gynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus.

Daeth ymgynghoriad ar gynnig y Llywodraeth ar gyfer trefniadau newydd Bargen Deg i ben ym mis Chwefror ac, ers hynny, mae Trysorlys EM wedi bod yn ystyried, gyda chynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus, sut a phryd y bydd y trefniadau newydd yn cael eu gweithredu ar yr ymarferoldeb dan sylw.

Gellir cael rhagor o wybodaeth am Fargen Deg ar wefan Trysorlys EM drwy ddilyn y ddolen ganlynol

http://www.hm-treasury.gov.uk/consult_fair_deal_policy_pensions_publicsector.htm

Clwb Trosglwyddo'r Sector Cyhoeddus

Mae'r PFA yn cadarnhau ymrwymiad y Llywodraeth y bydd clwb trosglwyddo'r sector cyhoeddus yn parhau. Mae trefniadau'r clwb yn sicrhau nad yw materion pensiynau yn gweithredu fel rhwystr i staff symud rhwng gwahanol rannau o'r gwasanaeth cyhoeddus. Mae Trysorlys EM wrthi'n gweithio gyda chynlluniau pensiwn y gwasanaeth cyhoeddus i ystyried y ffordd orau o addasu trefniadau'r clwb er mwyn ystyried y cynlluniau diwygiedig. Rydym yn disgwyl manylion am yr hyn a gynigir, a sut mae'n effeithio ar aelodau TPS, a byddant yn cael eu cynnwys yn ail gam yr ymgynghoriad a gynlluniwyd ar gyfer mis Medi.

Amseru a phroses

Mae cam cyntaf yr ymgynghoriad yn nodi: sut y cynigir y caiff y cynllun diwygiedig ei weithredu; beth fydd yr effaith ar y rhai sy'n ymuno â'r cynllun ar, neu ar ôl, 1 Ebrill 2015; a'r trefniadau pontio, gan gynnwys ar gyfer aelodau'r cynllun sydd â'r diogelwch a nodir uchod. Bydd yr ymgynghoriad yn galluogi aelodau, cyflogwyr a phartïon eraill â diddordeb i nodi a mynegi eu barn ar unrhyw faterion sy'n gysylltiedig â'r gwaith o weithredu'r cynllun newydd, gan gynnwys unrhyw beth ar gydraddoldeb a beichiau ychwanegol.

Bydd ymateb yr Adran i'r ymgynghoriad hwn yn cael ei gynnwys yn ail gam yr ymgynghoriad sydd wedi'i drefnu ar gyfer dechrau'r hydref. Bydd hynny'n cyflwyno'r rheoliadau drafft sy'n cwmpasu'r cynllun diwygiedig a newidiadau canlyniadol i'r trefniadau presennol. Bydd y rheoliadau drafft yn ystyried safbwyntiau a gafwyd yn ystod cam cyntaf yr ymgynghoriad ac yn adlewyrchu darpariaethau a nodwyd yn Neddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013.

Defnyddio'r ddogfen ymgynghori

Mae'r ddogfen yn amlinellu elfennau arfaethedig y TPS, yn egluro sut bydd y cynllun yn gweithio yn ymarferol, a sut y byddai'n gymwys i wahanol aelodau. Mae'r ddogfen yn cymryd pob elfen o'r cynllun diwygiedig (e.e. pensiwn aelod, grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion, hyblygrwydd y cynllun) ac yn nodi sut y byddant yn cael eu gweithredu. Mae'r adran ar Bontio yn egluro sut y bydd buddion y cynllun yn cael eu cyfrifo ar gyfer aelodau'r cynllun a fydd wedi gwasanaethu yn y cynllun presennol a'r cynllun diwygiedig.

Geirfa

I helpu pobl i ddeall, darperir geirfa lawn yn Atodiad 1, sy'n egluro rhai termau a chyfeiriadau a ddefnyddir drwy'r ddogfen ymgynghori.

Adran 1: Sut y cyfrifir pensiynau cyfartaledd gyrfa

Trosolwg

1.1. Mae'r adran hon yn nodi cynigion ar gyfer sut y cyfrifir pensiynau aelodau'r cynllun o dan y trefniadau cyfartaledd gyrfa a gyflwynir o fis Ebrill 2015.

Prif elfennau'r PFA sy'n effeithio ar bensiynau aelodau'r cynllun yw:

- cynllun pensiwn wedi'i gynllunio yn seiliedig ar gyfartaledd gyrfa.
- cyfradd gronnus o 1/57fed o enillion pensiynadwy bob blwyddyn.
- ail-werthuso buddion aelodau gweithgar yn unol â CPI + 1.6%[1]
- ail-werthuso pensiwn aelodau gohiriedig y cynllun yn unol â CPI.
- NPA yn cyfateb i SPA, sy'n gymwys i aelodau gweithgar ac aelodau gohiriedig y cynllun (gwasanaeth cynllun newydd yn unig). Os bydd SPA aelod yn codi, bydd yr NPA yn gwneud hefyd ar gyfer gwasanaeth ar ôl 2015 [Sylwer: mae hyn ond yn gymwys i wasanaeth yn y cynllun diwygiedig].
- cyfandaliad dewisol wedi'i gronni ar raddfa o 12:1, yn amodol ar derfynau a rheoliadau Cyllid a Thollau EM.

Sut y cyfrifir pensiynau aelodau'r cynllun

1.2. Bob blwyddyn, bydd aelod o'r cynllun yn 'bancio' swm o bensiwn ar gyfradd o 1/57fed o'i enillion pensiynadwy yn y flwyddyn honno.

Enghraifft:

Enillion Jane rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 yw £30,000. Bydd yn ennill pensiwn o:

£30,000 x 1/57^{fed} = **£526.32**

---

[1] Mae cyfeiriadau at y "CPI" yn cyfeirio at y Mynegai Prisiau Defnyddwyr a ddefnyddir ar hyn o bryd fel y sail ar gyfer pennu cynyddu mewn costau byw ar gyfer pensiynau'r gwasanaeth cyhoeddus. Gallai'r mynegai a ddefnyddir newid yn y dyfodol. O dan Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013, bydd y newid blynyddol a ddefnyddir i'r mynegai ar gyfer cyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth yn cael ei bennu mewn Gorchymyn ar wahân gan Drysorlys EM bob blwyddyn.

Os bydd Jane yn ennill £31,000 yn y flwyddyn ganlynol, hyd at 31 Mawrth 2017, ei buddion wedi 'bancio' ar gyfer y flwyddyn honno fyddai: £31,000 x 1/57fed = **£543.86**

1.3. Yna caiff cyfanswm y pensiwn ei wneud o'r symiau a gaiff eu bancio bob blwyddyn, gan gysylltu â mynegeion.

Ailwerthuso (cysylltu â mynegeion) buddion

1.4. Mae'r PFA yn darparu bod gwerth y pensiwn yn cael ei gynnal drwy gysylltu â mynegeion bob blwyddyn. Bydd cyfraddau mynegai gwahanol yn gymwys yn dibynnu ar a yw aelod y cynllun yn weithgar (h.y. yn gweithio ac yn cyfrannu at y cynllun) neu'n ohiriedig (h.y. ddim yn cyfrannu at y cynllun mwyach ond heb dynnu ei bensiwn eto). Ar gyfer y TPS, y cyfraddau yw CPI + 1.6% tra bod yr aelod mewn gwasanaeth gweithgar neu CPI pan fydd yr aelod yn ohiriedig.

Bydd yr ychwanegiad cyswllt â mynegeion yn gymwys ar ddechrau pob blwyddyn cynllun dilynol, h.y. Ebrill. Gan dybio bod CPI yn 2.5% drwy gydol, yna caiff pensiwn Jane ei fynegeio fel hyn:

- Ar ddechrau ei hail flwyddyn o wasanaeth (Ebrill 2016) bydd ei phensiwn sydd wedi'i 'bancio' ym mlwyddyn 1 (£526.32**(A)**) yn cynyddu 4.1% (CPI o 2.5% ac 1.6%)
  - Ychwanegiad cyswllt â mynegeion: £526.32 x 4.1% = £21.58**(B)**
  - Cyfanswm y pensiwn newydd = £547.90**(C)** (h.y. A+B)
- Ar ddechrau ei thrydedd flwyddyn o wasanaeth (Ebrill 2017), caiff ei buddion wedi'u hail-werthuso o flwyddyn 1 a'i buddion a fanciwyd ym mlwyddyn 2 (£543.86), eu cysylltu â mynegeion ar y cyd fel a ganlyn (gan dybio bod CPI = 2.5%).
  - Pensiwn wedi'i ail-werthuso o Flwyddyn 1 = £547.90**(C)**
  - Pensiwn o Flwyddyn 2 = £543.86**(D)**
  - Yn hafal i gyfanswm pensiwn ar ddiwedd blwyddyn 2 = 1,091.76**(E)**
  - Ychwanegiad cyswllt â mynegeion ar ddechrau blwyddyn 3: £1,091.76 x 4.1% = £44.76**(F)**
  - Cyfanswm pensiwn newydd = £1,136.52**(G)** (h.y. E+F)

Felly, ar ddechrau ei thrydedd flwyddyn, pan fo Jane wedi ennill £30,000 a £31,000 ar gyfer y ddwy flynedd flaenorol, cyfanswm ei phensiwn a enillwyd fydd £1,136.52, a bydd unrhyw symiau a enillwyd mewn blynyddoedd dilynol yn cael eu hychwanegu at hynny, gan gysylltu â mynegeion, i ffurfio ei phensiwn terfynol.

Effaith seibiant mewn gwasanaeth ar ail-werthuso

1.5. Fel yr eglurwyd eisoes, bydd y gyfradd o CPI + 1.6% yn cael ei ddefnyddio i gysylltu â mynegeion pensiynau, ar yr amod bod aelod o'r cynllun yn cyfrannu at y cynllun. Unwaith y bydd yr aelod yn dod yn ohiriedig, bydd ei bensiwn yn cael ei gynyddu gan CPI yn unig.

Enghraifft: Mae Majid yn dod yn athro ac yn ymuno â'r TPS ar 1 Ebrill 2015. Mae Majid yn gadael y byd dysgu ym mis Awst 2018 ac nid yw'n trosglwyddo ei fuddion i'r cynllun pensiwn yn ei swydd newydd. Mae'n dychwelyd i'r byd dysgu ym mis Medi 2025, ar ôl seibiant o dros bum mlynedd, pan mae'n ailymuno â'r TPS. Yna mae Majid yn aros yn y byd dysgu ac yn y TPS tan fis Awst 2055 pan fo'n cyrraedd ei NPA. Bydd pensiwn Majid yn cynnwys dau swm a fydd yn cael eu hadio at ei gilydd i ffurfio cyfanswm ei bensiwn: • bydd y swm cyntaf yn cynnwys ei bensiwn am y cyfnod rhwng Ebrill 2015 ac Awst 2018, wedi'i gysylltu â mynegeion gan y ffactor mewn gwasanaeth (CPI + 1.6%) yn ystod y cyfnod hwnnw a'r ffactor y tu allan i wasanaeth (CPI) ar ôl hynny; a • bydd yr ail swm yn cynnwys ei fuddion cyfartaledd gyrfa ar gyfer y cyfnod rhwng Medi 2025 ac Awst 2055, wedi'i gysylltu â mynegeion gan y ffactor mewn gwasanaeth, CPI + 1.6%, yn ystod y cyfnod hwnnw.

1.6. Fodd bynnag, yr eithriad i hyn yw lle nad yw'r athro yn tynnu ei fuddion allan ac yn dychwelyd i fod yn aelod gweithgar o'r cynllun o fewn pum mlynedd. Mae hyn yn golygu:

- Bydd buddion pensiwn yn denu cyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth (h.y. CPI + 1.6%) hyd at ddechrau unrhyw seibiant.
- O ddechrau'r seibiant ymlaen, bydd gan fuddion pensiwn a enillir hyd at y pwynt hwnnw gyswllt â mynegeion allan o wasanaeth (h.y. CPI) a:

    i. pan fydd yr athro yn dychwelyd i ddod yn aelod gweithgar o fewn pum mlynedd yna bydd y gyfradd gyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth (CPI + 1.6%) yn cael ei gymhwyso fel petai'r aelod erioed wedi gadael (h.y. ar sail ôl-ddyddio) ac mae'r gyfradd honno'n gymwys yn y dyfodol;

    ii. pan fydd athro yn dychwelyd i fod yn aelod gweithgar ar ôl seibiant o dros bum mlynedd, bydd buddion pensiwn a enillwyd hyd at bwynt y seibiant yn parhau i fod wedi'i gysylltu â mynegeion gyda'r gyfradd allan o wasanaeth a

dim ond buddion pensiwn ac enillwyd o’r pwynt y bydd aelod o’r cynllun yn dychwelyd i’r gwasanaeth fydd yn denu cyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth (h.y. CPI + 1.6%); a

iii. pan na fydd yr athro byth yn dychwelyd i fod yn aelod gweithgar, bydd y gyfradd gyswllt â mynegeion allan o wasanaeth yn gymwys nes bydd y buddion pensiwn yn cael eu tynnu.

1.7. Pan fydd aelod o’r cynllun yn ymddeol ac yn cymryd ei bensiwn yn llawn, byddai unrhyw wasanaeth dilynol yn cyfrif fel pensiwn cwbl ar wahân (hyd yn oed os bydd yr aelod yn dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy o fewn pum mlynedd i dynnu’r pensiwn allan). O ganlyniad, bydd unrhyw gyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth ond yn gymwys i’r buddion pensiwn pellach.

Cyfrifo/Ailwerthuso buddion pan fydd aelod o’r cynllun yn gadael rhan o’r ffordd drwy flwyddyn cynllun

1.8. Wrth gwrs, gall aelodau o’r cynllun adael gwasanaeth pensiynadwy ar unrhyw adeg yn ystod blwyddyn y cynllun (1 Ebrill hyd at y 31 Mawrth canlynol). Bydd aelodau yn cael ychwanegiad cyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth am gyfran o’r flwyddyn hyd at y seibiant a’r ychwanegiad allan o wasanaeth am weddill y flwyddyn.

Enghraifft

Os bydd Jane o'r enghraifft gyntaf (gweler 1.2 a 1.4 uchod) yn gweithio am bum mis arall, o fis Ebrill i fis Awst 2017 ar gyflog o £32,000 ac yna'n gadael gan ei bod wedi cyrraedd NPA ac yn dymuno tynnu ei buddion pensiwn allan, cyfrifir y pensiwn sy'n daladwy (swm blynyddol) o fis Medi fel hyn:

Buddion o Flwyddyn 2 = £1,136.52**(G)**

Yn ogystal â buddion o Flwyddyn 3:(£32,000 x 1/57 x 5/12 = £233.92**(H)**

Cyfanswm buddion sy'n daladwy o fis Medi Blwyddyn 3: G+H = £1,370.44**(I)**

Gan dybio bod y gyfradd gyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth ar gyfer 2017 i 2018 eto yn 4.1%, bydd buddion Jane yn cael eu hailgyfrifo fel a ganlyn o fis Ebrill 2018:

Ychwanegiad cyswllt â mynegeion mewn gwasanaeth (Ebrill i Awst Blwyddyn 3):

(I) x 4.1% x 5/12 = £23.41**(J)**

Swm blynyddol diwygiedig sy'n daladwy o fis Medi Blwyddyn 3: (I+J) = £1,393.85**(K)**

Ychwanegiad cyswllt â mynegeion allan o wasanaeth (mis Medi i fis Mawrth Blwyddyn 3):

K x 2.5% x 7/12 = £20.33**(L)**

Swm Blynyddol Diwygiedig sy'n Daladwy o fis Ebrill Blwyddyn 4:(K+L) = £1,414.18**(M)**

Bydd Jane yn y cyfnod hwn (Ebrill 2018) yn ddyledus i gael ôl-daliad pensiwn am y cyfnod Medi 2017 i fis Mawrth 2018 o £13.66 ((K-I = J) x 7/12).

Dyma'r gyfran i gwmpasu'r gwahaniaeth rhwng y pensiwn blynyddol a dalwyd o fis Medi 2017 (I) £1370.44 a'r pensiwn blynyddol diwygiedig sy'n daladwy o fis Medi 2017 £1,393.83 (K). Gall hyn ond gael ei gymhwyso ym mis Ebrill Blwyddyn 4 gan mai dyna pryd mae'r gyfradd fynegeio ar gyfer Blwyddyn 3 yn hysbys.

Cyfandaliad

1.9. Ni fydd y cynllun diwygiedig yn darparu cyfandaliad awtomatig. Fodd bynnag, bydd aelodau'r cynllun (yn amodol ar derfynau treth Cyllid a Thollau EM) yn parhau i allu cael hyd at 25% o werth ei bensiwn, fel y gwerthuswyd o dan reolau Cyllid a Thollau EM, fel cyfandaliad. Caiff y pensiwn ei drosi ar gyfradd o £1 pensiwn ar gyfer £12 o gyfandaliad.

Enghraifft Wrth ymddeol, mae gan Niamh bensiwn o £24,000. Mae'n dewis trosi £4,000 o'i phensiwn yn gyfandaliad. Wedi gwneud hyn, byddai'n cael pensiwn blynyddol o £20,000 a chyfandaliad o £48,000.

1.10. Datblygwyd adnodd ar y we i helpu aelodau unigol o'r cynllun i gael rhagor o fanylion am sut y bydd y trefniadau newydd yn effeithio arnynt. Er enghraifft, gellir ei ddefnyddio i ddangos pan fydd yr aelod yn symud i'r cynllun cyfartaledd gyrfa a gall ddarparu gwybodaeth o safon uchel ar sut y bydd ei fuddion yn cael eu cyfrifo.

adnodd ar y we yn : www.teacherspensions.co.uk/reformconsultation

Enillion pensiynadwy

1.11. Enillion pensiynadwy yw'r enillion lle bydd aelod y cynllun a'i gyflogwr yn talu cyfraniadau yn eu herbyn a dyna'r cyflog a ddefnyddir i gyfrifo'r pensiwn a enillir mewn unrhyw flwyddyn benodol. I'r rhan fwyaf o aelodau, dyma, yn syml, fydd eu cyflog. I aelodau â sawl cyflogaeth, bydd eu cyflogau gwirioneddol ar wahân yn cael eu hadio at ei gilydd i ffurfio eu henillion pensiynadwy am unrhyw flwyddyn benodol.

1.12. Mae hynny yn unol â'r trefniadau cynllun cyflog terfynol presennol lle mae buddion ar gyfer rhai sy'n gweithio rhan amser yn adlewyrchu faint o amser a weithir (er, ar hyn o bryd, mae gwasanaeth cyffredinol yn gyfyngedig i waith cyfwerth ag amser llawn).

Enghraifft: Os yw Henry yn gweithio 50% amser llawn, yn ennill £15,000 (yn erbyn cyflog cyfwerth ag amser llawn o £30,000) ei fuddion cyfartaledd gyrfa ar gyfer y flwyddyn fydd: £15,000 x 1/57 = £263.16

1.13. Bydd y mathau o enillion y gellir eu hystyried ar gyfer enillion pensiynadwy (e.e. o ran lwfansau) yn aros yr un fath â'r cynllun presennol, heblaw cynigir na fydd enillion preswyl yn cael eu hystyried mwyach fel cyflog pensiynadwy. Ni fydd hyn yn effeithio ar daliadau ar gyfer dyletswyddau preswyl aelod o'r cynllun lle bydd y rhain yn rhan o gytundeb cyflog.

1.14. Mae'r Adran yn ystyried ei bod wedi dod yn amhriodol i gynllun y gwasanaeth cyhoeddus ystyried costau o'r fath, oherwydd yn benodol:

- nid yw'r sector a gynhelir fel arfer yn pennu cyflog ar sail 'buddion mewn nwyddau' ac mae'r cynllun wedi'i ddylunio i gynnwys y sector a gynhelir;
- y goblygiadau treth sydd ynghlwm â threfniadau o'r fath;
- mae bron yn amhosibl i weinyddwr cynllun asesu gwir werth buddion o'r fath ac mae'n anghyfartal o gostus i gynnal y systemau gweinyddol dan sylw;
- nid oes gan y Trysorlys reolaeth dros y costau hyn ond mae'n cynnwys y risgiau ariannol sy'n gysylltiedig â nhw (gan ei fod yn gwarantu buddion y cynllun); a
- gallai ystyried costau o'r fath annog ataliad tâl.

Gostyngiad dros dro mewn enillion pensiynadwy

1.15. Cynigir i barhau â'r trefniadau presennol lle bydd aelodau o'r cynllun yn parhau i gael eu henillion pensiynadwy a phensiwn wedi'u diogelu mewn rhai amgylchiadau. Cyfrifir pensiwn ar gyflog arferol, fel pe na bai wedi'i leihau lle, er enghraifft, mae aelod:

- ar gyfnod mamolaeth neu dadolaeth statudol; neu
- ar hanner cyflog oherwydd absenoldeb salwch.

Oed Pensiwn Arferol

1.16. Bydd yr oed lle bydd pensiwn yn y cynllun diwygiedig yn dod yn daladwy yn gysylltiedig â SPA aelod y cynllun. Fodd bynnag, bydd aelodau yn parhau i allu tynnu pensiwn allan ar unrhyw adeg ar ôl eu pen-blwydd yn 55 oed, yn amodol ar rai amodau cymhwyso (gweler y bennod ar Hyblygrwydd).

1.17. Lle, yn dilyn adolygiad o drefniadau pensiwn y wladwriaeth, bydd SPA aelod o'r cynllun yn newid, bydd yr holl fuddion a gronnwyd o dan y

cynllun diwygiedig yn gysylltiedig â'r oed newydd – h.y. dyna fydd yr oedran lle bydd holl bensiwn yr aelod o dan y cynllun diwygiedig, gan gynnwys pensiwn a enillwyd cyn y newid, ar gael ar sail heb ei leihau.

1.18. Pennwyd cynigion ar gyfer adolygu SPA ym Mhapur Gwyn yr Adran Gwaith a Phensiynau, 'Single-tier pension: A simple foundation for saving. Bydd y rheiny yn cynnwys sicrhau bod unigolion yn cael digon o rybudd ymlaen llaw cyn unrhyw newid. Gellir gweld manylion pellach yn:

http://www.dwp.gov.uk/policy/pensions-reform/state-pension/

Cymhwyso ar gyfer buddion

1.19. Yn unol â'r trefniadau presennol, bydd angen i aelodau o'r cynllun gael dwy flynedd o wasanaeth cymwys er mwyn cymhwyso ar gyfer buddion pensiwn (gan gynnwys buddion dibynyddion) (un flwyddyn os bydd aelod wedi ymddeol ar ôl tynnu buddion pensiwn yn flaenorol a gronnwyd yn y TPS a'i fod bellach mewn cyflogaeth arall fel athro). Bydd gwasanaeth cyflog terfynol yn cael ei adio gyda'r gwasanaeth cyfartaledd gyrfa at ddibenion cymhwyso, ar yr amod nad yw'r buddion hynny wedi'u cymryd yn llawn o ran unrhyw ran o'r gwasanaeth.

Gwella dealltwriaeth a chywirdeb – rolau'r aelod o'r cynllun a'r cyflogwr

1.20. Un o'r prif fanteision o'r dull cyfrifo arfaethedig yw y bydd yn galluogi aelodau'r cynllun i weld yn glir iawn sut bydd eu pensiwn yn cronni bob blwyddyn. Bydd aelodau mewn sefyllfa well i weld a yw gwybodaeth anghywir wedi'i defnyddio.

1.21. Bob blwyddyn bydd aelodau'r cynllun yn cael gweld datganiad fel y gallant edrych ar y wybodaeth a ddarparwyd i'r TPS gan eu cyflogwr. Y wybodaeth bwysicaf yw'r ffigur enillion pensiynadwy ar gyfer y flwyddyn honno, gan y bydd hynny'n pennu'r pensiwn y mae'r aelod wedi'i ennill.

1.22. Mae'r Adran am i holl aelodau'r cynllun gael y pensiwn y mae hawl iddynt ei gael o dan reoliadau'r cynllun. I'r perwyl hwnnw, mae'n hanfodol bod aelodau a chyflogwyr yn chwarae rhan lawn wrth sicrhau y caiff data cywir ei ddarparu a'i wirio. Bydd Pensiynau Athrawon yn darparu nodiadau atgoffa a chanllawiau i ategu hynny.

1.23. Fel mae'r achos nawr, oni bai bod materion yn cael eu herio, tybir bod y wybodaeth a gyflwynir bob blwyddyn gan y cyflogwr yn gywir. Bydd unrhyw faterion a godir yn dilyn hynny ond yn cael eu cywiro os bydd tystiolaeth glir bod yr aelod o'r cynllun mewn gwasanaeth, a'r cyflog a enillwyd – os na thalwyd cyfraniadau ar yr adeg honno, bydd angen ei dalu (cyflogai a chyflogwr) os bydd unrhyw gywiriad yn cael ei

dderbyn. Y nod yw sicrhau bod arfer da yn cael ei ddilyn ac atal problemau pan fydd aelodau neu gyflogwyr yn codi cywiriadau yn hwyr yn y dydd ond ni ellir eu cadarnhau oherwydd yr amser a aeth heibio. Gall hynny fod yn rhwystredig i'r aelod a'r cyflogwr, gan fod chwilio am dystiolaeth i ategu'r achos yn aml yn anodd ac weithiau yn amhosibl.

Cwestiwn 1: A yw'r trefniadau arfaethedig yn glir, ac, os nad ydynt, pa ganllawiau neu gymorth pellach a fyddai'n ddefnyddiol?

Cwestiwn 2: A oes unrhyw faterion eraill y mae angen i'r Adran eu hystyried wrth benderfynu p'un a ddylid ystyried enillion preswyl fel rhan o gyflog pensiynadwy aelod o'r cynllun?

Cwestiwn 3: A fydd y cynigion yn helpu cyflogwyr ac aelodau o'r cynllun i wneud mwy i sicrhau cywirdeb y data sy'n ymwneud â'r pensiwn a'r buddion?

Adran 2: Grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion

Trosolwg

2.1. Mae'r adran hon yn nodi'r pensiynau a'r cyfandaliadau sy'n daladwy os bydd aelod o'r cynllun yn marw. Mae lefel neu fath o bensiwn neu gyfandaliad yn amrywio, yn amodol ar nifer o ffactorau, fel p'un a yw'r aelod yn dal i gyfrannu at y cynllun a ph'un a oes dibynyddion. Yn unol â'r cynllun presennol, ni fydd unrhyw gyfnod cymhwyso ar gyfer grantiau marwolaeth, a bydd angen i aelodau'r cynllun fod wedi cwblhau dwy flynedd o wasanaeth cymwys cyn bod eu dibynyddion yn gymwys i gael buddion.

2.2. Ar hyn o bryd, mae buddiolwyr cymwys yn cynnwys gwŷr gweddw, gwragedd gweddw, partneriaid sifil, partneriaid wedi'u henwebu a phlant dibynnol. Yn ogystal, bydd y ddarpariaeth ar gyfer aelod o'r cynllun sydd wedi bod yn sengl erioed i enwebu perthynas teuluol agos di-briod sy'n ddibynnol yn ariannol i gael pensiwn, os bydd yn marw cyn aelod y cynllun, yn parhau. Maes o law, yn amodol ar ddeddfwriaeth y Llywodraeth, bydd darpariaeth yn cael ei gwneud hefyd i rai sy'n goroesi mewn priodasau o'r un rhyw.

Roedd y PFA yn seiliedig ar gynnal buddion dibynyddion ar y lefelau presennol, gyda'r ymrwymiadau allweddol canlynol (mae adran 2 o'r cytundeb yn gymwys):

- Pensiwn gŵr/gwraig/partner yn unol â darpariaethau presennol; a
- chyfandaliad ar ôl marwolaeth mewn gwasanaeth o 3 gwaith y cyfnod FTE (cyfwerth ag amser llawn).

Mae hyn yn golygu y bydd buddion y dibynyddion yn cael eu cynnal ar y gyfradd sy'n gymwys i'r Cynllun TPS NPA 65 presennol.

Pensiynau dibynyddion pan fydd aelod o'r cynllun yn marw ar ôl gadael gwasanaeth pensiynadwy o dan y TPS

2.3. O dan y cynllun presennol, pennir pensiynau gwŷr/gwragedd/partneriaid gweddw (yr oedolion sy'n goroesi) a phensiynau dibynyddion ar sail nifer blynyddol gwasanaeth yr aelod o'r cynllun, ei gyflog terfynol a chyfradd gronnus o naill ai 1/160fed neu 1/120fed. Mae'r PFA yn nodi y bydd cyfraddau'r pensiynau hyn yn cael eu cynnal yn y cynllun diwygiedig, sy'n cyfrifo pensiwn gan ddefnyddio cyfartaledd gyrfa yn hytrach na sail cyflog terfynol.

2.4. O dan y cynllun presennol, mae pensiwn oedolyn sy'n goroesi yn cyfateb i 37.5% o bensiwn aelod o'r cynllun (h.y. cyfradd gronnus yr

aelod o 1/60fed wedi'i rannu â chyfradd gronnus yr oedolyn sy'n goroesi, 1/160fed). Felly, er mwyn cynnal pensiynau oedolion sy'n goroesi ar eu lefel bresennol, cynigir y bydd yn cael ei gyfrifo fel 37.5% o bensiwn cronedig yr aelod.

2.5. Cynigir y bydd dull tebyg yn cael ei fabwysiadu i bensiynau plant, sydd hefyd yn seiliedig ar hyn o bryd ar gyfraddau cronnus o 1/160fed lle mae oedolyn yn goroesi a 1/120fed pan na fydd oedolyn yn goroesi.

2.6. O ganlyniad, pan fydd plentyn cymwys, neu fwy nag un plentyn cymwys ac oedolyn sydd wedi goroesi bydd pensiwn y plentyn yn cael ei bennu drwy luosi buddion aelod o'r cynllun gyda 37.5% (1/60 wedi'i rannu â 1/160) ac yna ei rannu â 2, neu gyda nifer y plant cymwys pan fydd yn fwy na 2.

2.7. Yn debyg, pan fydd plentyn cymwys, neu fwy nag un plentyn cymwys a dim oedolyn wedi goroesi, bydd pensiwn pob un o'r plant yn cael ei bennu drwy luosi buddion aelod o'r cynllun gyda 50% (1/60 wedi'i rannu â 1/120) ac yna ei rannu â 2, neu gyda nifer y plant cymwys pan fydd yn fwy na dau ohonynt.

Enghraifft:
Aelod gohiriedig o'r cynllun o'r enw Ravi sydd wedi cronni pensiwn o £15,000.

Buddiolwr/buddiolwyr	Pensiwn yr oedolyn sydd wedi goroesi	Pensiwn y plentyn/plant
Mae Ravi yn gadael gwraig weddw, Huda, ac un plentyn cymwys, Abha	Mae Huda yn cael **£5,625** wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 37.5%	Mae Abha yn cael **£2,812.50** wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 37.5% / 2
Mae Ravi yn gadael gwraig weddw, Huda, a dau blentyn cymwys, Abha a Chandran	Mae Huda yn cael **£5,625** wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 37.5%	Mae Abha a Chandran yn cael* **£2,812.50** yr un wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 37.5% / 2
Nid yw Ravi yn gadael oedolyn sydd wedi goroesi, ond mae ganddo un plentyn cymwys, Abha	Amherthnasol	Mae Abha yn cael **£3,750** wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 50% / 2
Nid yw Ravi yn gadael oedolyn sydd wedi goroesi, ond mae ganddo ddau blentyn cymwys, Abha a Chandran	Amherthnasol	Mae Abha a Chandran yn cael* **£3,750** yr un wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 50% / 2
Nid yw Ravi yn gadael oedolyn sydd wedi goroesi, ond mae ganddo dri phlentyn cymwys, Abha, Chandran a Sachin	Amherthnasol	Mae Abha, Chandran a Sachin yn cael* **£2,500** yr un wedi'i gyfrifo fel £15,000 x 50% / 3

Taliad ychwanegol ar gyfer pensiynau dibynyddion pan fydd aelod o'r cynllun yn marw tra'i fod yn dal i fod yn aelod gweithgar o'r cynllun

2.8. Pan fydd aelod gweithgar o'r cynllun yn marw, mae darpariaeth i bensiynau dibynyddion gael taliad ychwanegol yn gydnabyddiaeth am y ffaith bod marwolaeth gynnar yr aelod yn debygol o achosi caledi ariannol parhaus i'r buddiolwyr – na fydd grantiau marwolaeth ar eu pen eu hunain yn gallu eu lliniaru, o bosibl.

2.9. Ar hyn o bryd, telir budd ychwanegol drwy ychwanegu faint o wasanaeth yn seiliedig ar faint o wasanaeth y mae aelod o'r cynllun wedi'i gronni a pha mor hir sydd gan yr aelod nes ymddeoliad. Effaith hyn yw darparu'r taliad ychwanegol mwyaf i athrawon hŷn, sy'n debygol o fod wedi cronni pensiynau uwch, a darparu buddion ychwanegol cyfyngedig i nifer o athrawon iau y mae eu teuluoedd o bosibl mewn mwy o angen cymorth ychwanegol. Felly, cynigir cyflwyno'r dull o gyfrifo taliad ychwanegol yn unol â'r taliadau salwch o fewn y TPS.

2.10. Mae'r Adran yn cynnig, yn unol â hynny, tra bod aelod o'r cynllun yn marw mewn gwasanaeth, bydd y pensiwn a gronnwyd yn cael taliad ychwanegol gan swm sy'n seiliedig ar hanner y pensiwn ychwanegol y gallent fod wedi ei ennill pe byddai cyflogaeth wedi parhau hyd nes NPA. Y cyflog a ddefnyddir i benderfynu ar y taliad ychwanegol yw'r taliad cyfwerth ag amser llawn sy'n gymwys pan fydd yr aelod yn marw, a dyna'r achos pan fydd yr aelod yn gweithio rhan amser neu fwy na llawn amser. Pan fydd yr aelod mewn sawl cyflogaeth, penderfynir ar y cyflog cyfwerth ag amser llawn drwy gymryd ystyriaeth briodol o'r cyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfer pob swydd.

Enghraifft:

Mae gan Susan, sy'n gweithio llawn amser, NPA o 67 oed, enillion pensiynadwy terfynol o £30,000 a buddion cyfartaledd gyrfa a gronnwyd hyd yn hyn o £5,000. Pe byddai Susan yn marw yn 32 oed, byddai'r pensiwn y byddai wedi'i gael wedi'i ychwanegu gan werth 17.5 mlynedd o fuddion cyfartaledd gyrfa ychwanegol. Mae'r taliad ychwanegol yn seiliedig ar hanner y cyfnod rhwng ei marwolaeth yn 32 oed a'i NPA, 67, oed, a'i chyflog cyfwerth ag amser llawn ar adeg y farwolaeth. Felly, ei thaliad ychwanegol yw £9,210.53 (wedi'i gyfrifo fel £30,000 x 17.5 x 1/57), caiff buddion cyfartaledd gyrfa Susan eu cynyddu (yn dybiannol) i £14,210.53 (£5,000 + £9,210.53). Yna caiff pensiynau ei dibynyddion eu seilio ar y swm ychwanegol. Mae'r tabl isod yn dangos:

Dibynyddion	Pensiwn yn seiliedig ar bensiwn heb ei ychwanegu aelod y cynllun	Pensiwn dibynyddion yn seiliedig ar bensiwn wedi ei ychwanegu aelod y cynllun
Mae Susan yn gadael gŵr gweddw, Karl.	Byddai Karl yn cael **£1,875** wedi'i gyfrifo fel £5,000 x 37.5%	Mae Karl yn cael **£5,328.94** wedi'i gyfrifo fel £14,210.53 x 37.5%
Mae Susan hefyd yn gadael dau blentyn cymwys, Max ac Emma	Byddai Max ac Emma yn cael **£937.50** yr un wedi'i gyfrifo fel £5,000 x 37.5 % / 2	Mae Max ac Emma yn cael **£2,664.47** yr un wedi'i gyfrifo fel £14,210.53 x 37.5% / 2
Nid yw Susan yn gadael oedolyn sydd wedi goroesi, ond mae ganddi ddau blentyn cymwys, Max ac Emma	Byddai Max ac Emma yn cael **£1,250** yr un wedi'i gyfrifo fel £5,000 x 50% /2	Mae Max ac Emma yn cael **£3,552.63** yr un wedi'i gyfrifo fel £14,220.53 x 50% / 2

2.11. Bydd y dull hwn yn arwain at daliadau ychwanegol uwch i ddibynyddion aelodau'r cynllun sy'n marw'n iau, ond bydd yn gyffredinol yn lleihau'r taliadau ychwanegol, o gymharu â'r trefniadau presennol, i'r rhai sy'n marw'n agosach i'w NPA. Mae'r Adran yn ystyried ei bod yn briodol i dargedu buddion tuag at angen yn well yn y ffordd a gynigir. Mae hyn hefyd yn alinio'r darpariaethau ar gyfer cyfrifo pensiynau goroeswyr yn agosach â'r rhai sy'n cyfrifo pensiynau salwch i aelodau na allant gael cyflogaeth reolaidd yn barhaol.

2.12. Mae'r Adran yn ystyried y bydd y darpariaethau taliadau ychwanegol arfaethedig, wedi'u cyfuno â buddion eraill, fel grantiau marwolaeth, yn parhau i ddarparu lefel o gymorth i ddibynyddion aelodau'r cynllun sy'n marw'n agos at ymddeoliad i'w helpu i ymdopi'n ariannol.

Grantiau marwolaeth

2.13. Mae'r TPS yn darparu ar gyfer lefelau gwahanol o grant marwolaeth i'w dalu, yn dibynnu ar p'un a yw aelod o'r cynllun yn weithgar, gohiriedig neu'n bensiynwr. Cyfrifir y grantiau drwy gyfeirio at statws yr aelod ar adeg y farwolaeth (h.y. yn ôl pa un o'r tri chategori y mae'n perthyn iddo). Cynhelir y rhain fel y nodir isod.

Statws aelod y cynllun ar adeg y farwolaeth	**Grant marwolaeth**
Gweithgar	3 x Cyflog Terfynol
Gohiriedig	2.25 x Pensiwn cronedig aelod y cynllun
Pensiynwr	gwerth pum mlynedd o bensiwn llai'r swm a dalwyd i aelod y cynllun hyd at y dyddiad – pan fydd aelodau yn marw o fewn pum mlynedd i dynnu'r pensiwn allan

2.14. Fel y nodir yn yr adran ar fuddion aelodau'r cynllun, ac uchod yn yr adran hon, mae pensiynau yn y cynllun diwygiedig yn gysylltiedig â'r symiau a enillir bob blwyddyn yn hytrach nag un cyflog terfynol. Cynigir felly mai'r cyflog a ddefnyddir i gyfrifo'r grant marwolaeth o ran aelod gweithgar o'r cynllun fydd yr enillion pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn terfynol ar adeg marwolaeth yr aelod. Felly, defnyddir y gyfradd llawn amser pan fydd aelod yn gweithio rhan amser, a phan fydd aelod yn gweithio mwy na llawn amser, penderfynir ar y gyfradd llawn amser drwy gymryd ystyriaeth briodol o'r gyfradd ar gyfer pob cyflogaeth dan sylw. Bydd hyn yn cynnal triniaeth gyson athrawon rhan amser ac athrawon llawn amser a, gan fod enillion pensiynadwy terfynol yn fwy tebygol o gynrychioli lefel uchaf enillion pensiynadwy aelod o'r cynllun, sicrhau bod y grant yn adlewyrchu incwm tebygol yr aelod yn y dyfodol.

2.15. I benderfynu pa lefel o grant marwolaeth sy'n gymwys, cynigir cadw'r diffiniadau presennol a therfynau amser cysylltiedig ar gyfer penderfynu p'un a ystyrir aelod o gynllun yn weithgar neu'n ohiriedig.

Cynnal grant marwolaeth arall a darpariaethau buddion dibynyddion

2.16. Mae nifer o ddarpariaethau eraill o'r cynllun presennol a fydd yn parhau i fod yn gymwys o ran buddion y dibynyddion a'r buddion marwolaeth, e.e.

- bydd cyfnod cymhwyso ar gyfer grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion yn aros ar yr un sail ag y maent nawr; a

- bydd y trefniadau pensiwn byrdymor, lle am gyfnod penodol ar ôl marwolaeth aelod o'r cynllun bydd dibynyddion yn cael pensiynau yn seiliedig ar gyflog yr aelod (ar gyfer aelodau gweithgar) neu fuddion (ar gyfer pensiynwyr), yn parhau fel ag y maent nawr.

Buddion dibynyddion a grantiau marwolaeth ar gyfer aelodau'r cynllun a fydd yn symud o'r trefniadau cyflog terfynol i'r trefniadau cyfartaledd gyrfa

2.17. Mae rhagor o wybodaeth am fuddion o ran aelodau'r cynllun sydd wedi gwasanaethu yn y cynllun cyflog terfynol a'r cynllun diwygiedig yn Adran 4 (Pontio).

Cwestiwn 4: A yw'r trefniadau arfaethedig yn glir, ac, os nad ydynt, pa ganllawiau neu gymorth pellach fyddai'n ddefnyddiol?

Cwestiwn 5: A ydych yn cytuno y dylai'r Adran ddiwygio'r trefniadau ar gyfer rhoi taliad ychwanegol ar gyfer pensiynau dibynyddion lle bydd aelod o'r cynllun yn marw mewn gwasanaeth i dargedu'n well y rhai sydd mewn mwyaf o angen, yn unol â'r trefniadau ymddeol salwch?

Adran 3: Buddion Salwch

Trosolwg

3.1. Cyflwynwyd y trefniadau salwch dwy haen bresennol yn 2007 ac maent yn cysylltu lefel y pensiwn a ddyfarnwyd â difrifoldeb salwch neu anaf aelod o'r cynllun. Os asesir aelodau fel na allant addysgu'n barhaol ond yn gallu gwneud gwaith arall hyd at eu NPA, byddant yn cael taliad ar unwaith o'u pensiwn cronedig. Fodd bynnag, os cânt eu hasesu fel na allant addysgu'n barhaol na gwneud cyflogaeth arall hyd at eu NPA, byddant yn gymwys i gael pensiwn ychwanegol. O dan y cynllun diwygiedig, bydd NPA yn cyfateb i SPA, a phenderfynir ar fuddion salwch ar sail hynny.

3.2. Bydd y cyfnod cymhwyso ar gyfer buddion salwch yn parhau fel dwy flynedd o wasanaeth cymwys.

Mae'r PFA yn nodi;

- mae'r buddion salwch yr un peth â'r rhai sydd yn y cynllun agored presennol.

Sut y cyfrifir pensiwn salwch heb daliad ychwanegol.

Enghraifft:

Mae Chris yn 30 oed gyda NPA o 68, ac mae wedi cronni pensiwn o £2,935 ac ag enillion pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn ar adeg ei ymddeoliad salwch o £32,500. Caiff ei asesu fel na all barhau i addysgu ond gall wneud cyflogaeth arall. Gyda'r trefniadau presennol, byddai ei bensiwn o £2,935 yn cael ei dalu a byddai Chris yn gallu gwneud gwaith pellach y tu allan i ddysgu heb effeithio ar ei bensiwn. Os bydd yn dychwelyd i'r swydd addysgu, fodd bynnag, byddai ei bensiwn yn dod i ben.

Sut y cyfrifir taliad ychwanegol

3.3. Telir taliad ychwanegol pan na fydd aelod gweithgar o'r cynllun yn gallu gwneud unrhyw ffurf o waith â thâl naill ai yn y byd dysgu neu y tu allan i'r byd dysgu. Yn y cynllun presennol, cyfanswm y taliad ychwanegol y gall aelod ei gael yw hanner y gwasanaeth sy'n weddill y gallai fod wedi'i gwblhau cyn cyrraedd yr NPA. Ychwanegir y swm at y gwasanaeth a gronnwyd eisoes a chaiff ei gymhwyso i'w cyflog terfynol wrth ymddeol i gyfrifo cyfanswm y pensiwn. Mae'r Adran yn cynnig ailadrodd y trefniant hwn o dan y cynllun diwygiedig, fel y nodir isod.

Enghraifft:

Mae Chris yn 30 oed gyda NPA o 68, ac mae wedi cronni pensiwn o £2,935 ac ag enillion pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn ar adeg ei ymddeoliad salwch o £32,500. Byddai ei bensiwn yn cael taliad ychwanegol o £10,833.33, wedi'i gyfrifo fel a ganlyn:

- £32,500 (ei enillion pensiynadwy cyfwerth ag amser llawn wrth ymddeol)
- wedi lluosi â 19 (hanner ei ddarpar wasanaeth hyd at ei NPA, h.y. ((68-30)/2))
- wedi'i luosi â 1/57 (y gyfradd gronnus).

Byddai'r pensiwn ychwanegol hwn wedi'i ychwanegu at ei bensiwn cronedig gwirioneddol – gan roi cyfanswm pensiwn iddo o £13,768.33.

Cyflog i'w ddefnyddio pan fydd aelod o gynllun â salwch wedi lleihau ei oriau neu gyflog fel ffordd o reoli'r salwch

3.4. Pan fydd aelod o gynllun wedi lleihau oriau neu ymgymryd â rôl â llai o gyfrifoldeb fel rhan o gamau a gymerwyd gan ei gyflogwr i helpu i reoli'r salwch, yna, y cyflog a ddefnyddir i gyfrifo unrhyw bensiwn ychwanegol fyddai'r uchaf o'r canlynol:

- Cyflog cyfwerth ag amser llawn wrth ymddeol, neu
- y cyflog cyfwerth ag amser llawn wedi'i ail-werthuso o'r pwynt lle aeth yr unigolyn i swydd is (h.y. gyda chyswllt â mynegeion i ddod ag ef i werth heddiw).

Taliad ychwanegol pan na fydd aelod o gynllun yn gweithio llawn amser neu ar gyflog gostyngol

3.5. Pan fydd yn ymddeol, bydd aelod o'r cynllun sy'n gweithio rhan amser yn parhau i gael unrhyw daliad ychwanegol wedi'i gyfrifo ar sail ei gyflog cyfwerth ag amser llawn wrth ymddeol. Pan fydd aelod yn gweithio mwy na llawn amser, penderfynir ar y gyfradd llawn amser drwy gymryd ystyriaeth briodol o'r gyfradd ar gyfer pob cyflogaeth dan sylw.

3.6. Bydd y cyflog cyfwerth ag amser llawn terfynol hefyd yn cael ei ddefnyddio mewn amgylchiadau eraill, e.e. pan fydd aelod o'r cynllun ar gyfnod mamolaeth neu ar hanner cyflog oherwydd salwch cyn ymddeol yn sgîl salwch. O dan yr amgylchiadau hynny, bydd y cyflog a ddefnyddir yn parhau i fod yr un y byddai'r aelod wedi'i gael pe byddai wedi bod mewn cyflogaeth llawn amser.

Enghraifft 1:

- Mae Ben yn gweithio 50% rhan amser mewn academi ac yn cael cyflog blynyddol o £30,000, y mae'r cyflog cyfwerth ag amser llawn yn £60,000

- Byddai unrhyw daliad ychwanegol i bensiwn Ben yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyflog blynyddol o £60,000.

Enghraifft 2:

- Mae George yn gweithio 60% rhan amser mewn coleg addysg bellach ac yn cael cyflog blynyddol o £36,000, y mae'r cyflog cyfwerth ag amser llawn yn £60,000. Mae hefyd yn gweithio 50% rhan amser mewn rôl addysgu mewn coleg addysg bellach arall gan gael cyflog blynyddol o £25,000 yn erbyn cyflog cyfwerth ag amser llawn o £50,000.

- Byddai unrhyw daliad ychwanegol i bensiwn Ben yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio cyflog blynyddol o £55,454.55 (wedi'i gyfrifo fel £60,000 x 60/110 + £50,000 x 50/110), gyda 110 yn cynrychioli cyfanswm cyfran gwaith amser a weithiwyd).

Sut y cyfrifir grantiau salwch difrifol gwasanaeth byr

3.7. Cynigir i gynnal y trefniadau presennol ar gyfer cael mynediad i grantiau o'r fath. Mae hyn yn golygu y bydd grant unigol ar gael i aelodau'r cynllun, gyda mwy na blwyddyn ond llai na dwy flynedd o wasanaeth, sy'n dioddef o salwch difrifol (h.y. mae ganddynt ddisgwyliad oes o lai na blwyddyn).

3.8. Mae aelodau o'r cynllun o'r fath ar hyn o bryd yn cael grant sy'n cyfateb i rhwng un mis a dau fis o'u cyflog cyfwerth ag amser llawn terfynol yn dibynnu ar sawl mis y maent wedi gweithio mewn gwirionedd. Mae'r Adran yn cynnig, yn y dyfodol, y bydd pob aelod o'r fath yn cael grant sy'n cyfateb i ddau fis o'i gyflog terfynol (neu'r swm o gyfraniadau y maent wedi'u talu os yw hynny'n uwch). Mae'r gwaith lefelu hwn yn gwneud y cyfrifiad yn hawdd i'w ddefnyddio a'i weinyddu tra hefyd yn sicrhau nad oes unrhyw un yn colli allan o gymharu â darpariaethau presennol.

Terfynau amser ar gyfer gwneud ceisiadau mewn gwasanaeth

3.9. Yn 2007, gwnaed newidiadau i drefniadau sy'n llywodraethu ceisiadau ar gyfer ymddeoliad salwch. Roedd y newidiadau yn cynnwys darpariaeth lle, cyhyd â bod athro yn aros mewn perthynas gytundebol â'i gyflogwr (h.y. yn dal i fod yn gyflogedig), caiff ei styried i fod mewn gwasanaeth at ddibenion gwneud cais am ymddeoliad salwch. Dyma'r achos hyd yn oed os nad yw yn derbyn hanner cyflog mwyach (sef y meini prawf arferol ar gyfer cael ei ystyried i fod mewn gwasanaeth). Mae hyn yn

bwysig gan fod newidiadau eraill yn golygu nad yw ymgeiswyr y tu allan i wasanaeth yn gymwys i gael taliadau ychwanegol i fuddion ac yn gorfod profi na allant weithio (nid dim ond yn y byd dysgu) er mwyn cymhwyso am unrhyw fuddion ymddeol salwch. Cyflwynwyd y trefniant i helpu cyflogwyr i helpu athrawon gyda salwch hirdymor. Yn benodol, mae'n osgoi bod o anfantais i athrawon lle mae cyflogwr yn rhoi mwy o amser iddynt geisio dychwelyd i'r gwaith ond nad yw hynny'n bosibl yn y pen draw.

3.10. Yn ymarferol, nid yw hyn bob amser wedi gweithio'n effeithiol, yn enwedig i'r rhai sydd â chyflyrau sy'n araf i ddatblygu neu'n anodd cael diagnosis ar eu cyfer neu gyflyrau lle mae'n anodd cael gafael ar driniaeth addas. Ers 2007, i osgoi bod aelodau unigol o'r cynllun o dan anfantais, mae'r Adran wedi defnyddio ei disgresiwn mewn nifer o achosion i estyn y dyddiadau cau ar gyfer cyflwyno ceisiadau. Nid yw hynny'n ateb delfrydol, gan ei fod yn golygu ansicrwydd i'r aelod a gall arwain at aelodau a fyddai'n cael eu hystyried yn gymwys i beidio â gwneud cais gan eu bod yn meddwl nad yw rheolau'r cynllun yn eu cynnwys.

3.11. Mae'r Adran yn cynnig, felly, i newid diffiniad yr amgylchiadau lle bydd cais yn cael ei ystyried fel 'mewn gwasanaeth' os:

- caiff ei wneud o fewn dwy flynedd i aelod o'r cynllun roi'r gorau i gael tâl pensiynadwy, a
- mae'r salwch ar adeg gadael y gwasanaeth yr un fath â'r hyn sy'n arwain at dderbyn y cais.

3.12. Cynigir y cyfnod o ddwy flynedd oherwydd y cyngor iechyd galwedigaethol, a phrofiad y cynllun, yw bod hynny'n amser rhesymol i gael diagnosis a dilyn opsiynau triniaeth, hyd yn oed gyda salwch sy'n araf yn datblygu neu'n anodd cael diagnosis ar ei gyfer.

Cwestiwn 6: A fydd cynigion yr Adran ar gyfer cyfrifo buddion salwch a grantiau salwch difrifol gwasanaeth byr yn sicrhau bod aelodau o'r cynllun yn parhau i gael cefnogaeth briodol, neu a oes unrhyw beth arall y mae angen i'r Adran ei ystyried?

Cwestiwn 7: A fydd cynigion yr Adran ar gyfer ymestyn y terfynau amser ar gyfer gwneud cais ymddeol salwch mewn gwasanaeth yn ddigonol er mwyn helpu'r rhai â salwch anodd cael diagnosis ar ei gyfer neu salwch dirywiol yn ddigonol?

Adran 4: Pontio

Trosolwg

4.1. Mae'r adran hon yn delio â sut fydd symud i'r cynllun diwygiedig yn effeithio ar aelodau presennol cynllun y TPS. Yn benodol, mae'n delio â sut y bydd pensiynau a chyfandaliadau aelodau a dibynyddion, ynghyd â buddion eraill, yn cael eu cyfrifo ar gyfer yr aelodau hynny sydd wedi gwasanaeth yn y cynllun cyflog terfynol a'r cynllun diwygiedig.

Nodir prif elfennau'r PFA sy'n delio â Diogelwch Pontio isod (mae adrannau 6 a 7 o'r Cytundeb yn berthnasol).

- Ni fydd aelodau o'r cynllun sydd, ar 1 Ebrill 2012, â 10 mlynedd neu lai tan eu hoed pensiwn presennol yn gweld unrhyw newid o ran pryd y gallant ymddeol, nac unrhyw leihad yn faint o bensiwn a gânt ar eu NPA presennol.

- Bydd aelodau'r cynllun sydd o fewn 3.5 mlynedd arall nes eu NPA, h.y. hyd at 13.5 mlynedd o'u NPA, â diogelwch cyfyngedig gyda thapro llinol fel ar gyfer pob mis o oedran y maent yn hŷn na 10 mlynedd o'u NPA, byddant yn colli 2 fis o ddiogelwch. Ar ddiwedd y cyfnod a ddiogelir, byddant yn cael eu trosglwyddo i'r trefniadau pensiwn newydd.

4.2. Mae'r dull a nodir yn y PFA yn cynnal ymrwymiad y Llywodraeth i sicrhau bod y newidiadau yn cael eu cyflwyno mewn ffordd sy'n helpu i sicrhau bod gan aelodau o'r cynllun ddigon o amser i addasu eu pensiwn a chynilo yn unol â hynny – drwy, yn benodol, ddarparu diogelwch i'r aelodau hynny sy'n agos i'w NPA presennol.

4.3. Os yw aelod o'r cynllun wedi cymhwyso ar gyfer buddion, bydd gwasanaeth pensiynadwy yn y cynllun presennol a'r cynllun diwygiedig yn cael eu hadio at ei gilydd. Y sefyllfa bresennol yw y bydd aelodau sydd, er enghraifft, wedi cronni dwy flynedd neu fwy o wasanaeth pensiynadwy yn cymhwyso ar gyfer buddion ymddeol.

4.4. Yn ogystal, bydd buddion a gronnwyd yn y cynllun cyflog terfynol yn cael eu diogelu. Er enghraifft, byddant yn parhau i fod yn gysylltiedig ag oed pensiwn y cawsant eu cronni (60 neu 65). Dim ond buddion a enillwyd ar ôl i aelod o'r cynllun symud i gynllun diwygiedig fydd yn cael eu clymu i mewn i SPA yr aelod.

4.5. Hefyd, pan fydd gwasanaeth aelod o'r cynllun yn y cynllun presennol a'r cynllun diwygiedig yn barhaus (h.y. nid oedd bwlch o fwy na phum mlynedd rhwng y ddau), bydd y buddion o dan y cynllun presennol yn

parhau i fod yn gysylltiedig â chyflog yr aelod pan fydd yn ymddeol (a dyna'r sefyllfa nes y cânt eu tynnu allan, ar yr amod nad oes seibiant dilynol mewn gwasanaeth ar ôl 1 Ebrill 2015 am fwy na phum mlynedd).

4.6. Datblygwyd adnodd ar y we i helpu aelodau unigol o'r cynllun i gael rhagor o fanylion am sut y bydd y trefniadau newydd yn effeithio arnynt. Er enghraifft, gall gael ei ddefnyddio i ddangos pan fydd yr aelod yn symud i'r cynllun cyfartaledd gyrfa a darparu gwybodaeth o safon uchel ar sut y bydd ei fuddion yn cael eu cyfrifo.

adnodd ar y we yn : www.teacherspensions.co.uk/reformconsultation

Aelodau o'r cynllun sydd â Diogelwch Llawn

4.7. Ni fydd aelodau o'r cynllun â diogelwch llawn, h.y. y rhai oedd yn aelodau gweithgar o'r cynllun ac o fewn 10 mlynedd o'u NPA ar 1 Ebrill 2012, yn gweld unrhyw newid i'w trefniadau buddion presennol ar yr amod nad ydynt yn cael seibiant mewn gyrfa am fwy na phum mlynedd. Felly, bydd y buddion yn dal i gael eu pennu ar sail cyflog terfynol yn yr un modd â nawr. Mae 'aelod gweithgar o'r cynllun' ar 1 Ebrill 2012 yn cynnwys y rhai sydd naill ai:

- mewn gwasanaeth, h.y. yn talu cyfraniadau a chronni buddion, ar 1 Ebrill 2012; ac
- y rhai sydd mewn gwasanaeth ar 1 Ebrill 2012 ond yn dal i fod â buddion cronedig yn y cynllun, ac sy'n dychwelyd i dalu cyfraniadau a chronni buddion o fewn pum mlynedd i fod wedi gadael y gwasanaeth.

4.8. Os bydd aelod o'r cynllun yn cael seibiant o fwy na phum mlynedd ac yna'n ailymuno â'r TPS, neu'n tynnu ei fuddion cyflog terfynol i gyd allan ac yna'n dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy, bydd yn ymuno â'r trefniadau cyfartaledd gyrfa ar 1 Ebrill 2015, neu pan fydd yn ailymuno os yw hynny'n hwyrach. Byddai'r buddion yn cael eu cyfrifo yn unol â'r rhai ar gyfer aelodau pontio eraill, gweler paragraff 4.12 isod am fanylion, neu, pan fydd yr holl fuddion cyflog terfynol wedi'u tynnu allan yn llawn, yn unol ag aelod sydd ond wedi gwasanaethu yn y cynllun diwygiedig.

Aelodau o'r cynllun sydd â Diogelwch wedi'i Dapro

4.9. Bydd y rhai a oedd yn aelodau gweithgar o'r cynllun (gweler 4.7 uchod – mae hyn hefyd yn cynnwys y rhai sydd allan o wasanaeth ac yn dychwelyd o fewn 5 mlynedd) ac o fewn 13.5 mlynedd o'u NPA ar 1 Ebrill 2012 yn cael cyfnod o ddiogelwch wedi'i dapro cyn iddynt ymuno â'r cynllun diwygiedig; h.y. byddant yn aros yn eu cynllun cyflog terfynol

presennol tan y bydd eu diogelwch yn dod i ben – gweler Atodiad 2 a'r adnodd ar y we yn am ragor o fanylion.

adnodd ar y we yn : www.teacherspensions.co.uk/reformconsultation

4.10. Yn ystod y cyfnod hwnnw, bydd buddion yn parhau i gael eu cronni a'u cyfrifo yn unol â'r trefniadau cyflog terfynol presennol, ar yr amod nad yw'r aelod o'r cynllun dan sylw yn cael seibiant mewn gwasanaeth o fwy na phum mlynedd. Os yw aelod yn dychwelyd ar ôl seibiant o fwy na phum mlynedd neu ar ôl y dyddiad pontio hwnnw os yw'n gynharach, bydd y diogelwch yn dod i ben a bydd yr aelod yn ymuno â'r cynllun diwygiedig gyda'r buddion yn y dyfodol yn cael eu cronni yn y cynllun hwnnw.

4.11. Unwaith y bydd y cyfnod diogelwch drosodd, bydd aelodau'r cynllun yn symud i'r cynllun diwygiedig ac ar ôl hynny, byddai buddion yn cael eu cyfrifo yn unol â'r rhai ar gyfer aelodau eraill y cynllun pontio – gweler paragraff 4.12 isod am fanylion.

<u>Aelodau pontio'r cynllun</u>

4.12. Mae aelodau o'r cynllun sydd â buddion yn y cynllun cyflog terfynol a'r cynllun diwygiedig yn 'aelodau pontio'r cynllun'. Mae hyn yn cynnwys:

- unrhyw aelodau o'r cynllun â buddion cyflog terfynol sy'n symud i'r trefniadau cyfartaledd gyrfa ar, neu ar ôl, 1 Ebrill 2015;
- aelodau o'r cynllun â diogelwch wedi'i dapro a fydd yna'n symud i'r cynllun cyfartaledd gyrfa; ac
- aelodau o'r cynllun sydd wedi cael diogelwch ond sydd wedi'i golli o ganlyniad i seibiant o fwy na phum mlynedd.

4.13. Bydd aelodau yn dal i allu dewis pryd i ymddeol a thynnu buddion allan. Ar hyn o bryd, bydd buddion ar gael o 55 oed, neu gellir eu tynnu allan ar ôl yr NPA sy'n berthnasol iddynt. Fodd bynnag, bydd yr amodau canlynol yn gymwys i fuddion ymddeol aelod o'r cynllun pontio:

- os yw'r aelod yn cymryd buddion wedi'u haddasu'n actiwaraidd, neu wedi cael ymddeoliad cynnar, rhaid iddo gymryd ei holl fuddion ar yr un pryd (h.y. buddion cyflog terfynol a buddion cyfartaledd gyrfa);
- dim ond ar wahân i fuddion cyfartaledd gyrfa pan fydd yr aelod wedi mynd heibio'r NPA sy'n gymwys i'r buddion cyflog terfynol (60 neu 65 oed) ac allan o wasanaeth (pan fydd yn gorfod bod yn gymwys ar eu cyfer) y bydd hi'n bosibl tynnu buddion cyflog terfynol allan; a

- os caniateir ymddeoliad graddol, nid oes rhaid i gyfraniadau'r buddion a gymerir fod yr un fath ar gyfer y ddau gynllun, h.y. gall aelod o'r cynllun ddewis cymryd yr un ganran o'i fuddion cyflog terfynol a buddion cyfartaledd gyrfa (hyd at uchafswm o 75% yr un), canran wahanol o bob un, neu fuddion o'r cynllun cyflog terfynol neu gynllun cyfartaledd gyrfa yn unig.

4.14. Pan fydd aelod o'r cynllun pontio yn cymryd ei fuddion ymddeol, bydd cyfrifon ar wahân yn gymwys i elfennau cyflog terfynol a chyfartaledd gyrfa o'r pensiwn, gyda symiau perthnasol yn cyfuno i ffurfio un taliad[2]. Fodd bynnag, gwneir addasiadau o ran unrhyw ran neu rannau o'i bensiwn a delir ar ei gyfer, neu ar ôl (heblaw yn achos buddion NPA 60 pan nad yw'r taliad ychwanegol actiwaraidd yn gymwys), yr NPA sy'n gymwys i'r buddion pensiwn penodol hynny.

Mae'r astudiaethau achos ar ddiwedd yr adran hon yn rhoi enghreifftiau o sut y pennir pensiwn ar gyfer aelodau pontio yn dibynnu pryd y caiff ei dynnu allan.

<u>Cyswllt â'r cyflog wrth ymddeol</u>

4.15. Ar gyfer holl aelodau'r cynllun, bydd unrhyw fuddion a gronnwyd yn y cynllun cyflog terfynol yn cael eu diogelu a'u cadw yn y cynllun hwnnw. Pan gaiff buddion eu cyfrifo wrth ymddeol, byddant wedi'u cysylltu ag enillion pensiynadwy mwyaf diweddar aelod (ond gan ddefnyddio rheolau'r cynllun cyflog terfynol). Fodd bynnag, fel y nodir uchod, mae'r cyswllt yn ddibynnol ar wasanaeth cyflog terfynol a chynllun diwygiedig yr aelod yn cael ei drin yn barhaus, ac nad yw'r aelod yn cael seibiant mewn gwasanaeth o fwy na phum mlynedd yn dod i ben ar ôl 1 Ebrill 2015. Pan fydd seibiant o'r fath, ni fydd yr aelod yn cael dyfarniad pensiwn gohiriedig. Bydd buddion cyflog terfynol yn cael eu pennu ar sail manylion y cyflog pan wnaeth y seibiant ddechrau ac yna bydd yn cael eu codi yn unol â chwyddiant hyd at y pwynt y bydd yr aelod o'r cynllun yn tynnu'r buddion dan sylw allan.

Enghraifft:

Cyrhaeddodd Seamus NPA gyda phum mlynedd o wasanaeth pensiynadwy yn y cynllun NPA 60, pum mlynedd yn y cynllun NPA 65 ac 20 mlynedd yn y cynllun cyfartaledd gyrfa heb seibiant mewn gyrfa ers y seibiant a arweiniodd ato'n symud i'r cynllun NPA 65. Cyfrifir ei fuddion pensiwn fel a ganlyn:

- cyflog terfynol x 5/80 (NPA 60) (a chyfandaliad awtomatig o 15/80)

+

- cyflog terfynol x 5/60 (NPA 65)

[2] Bydd trefniadau gwahanol yn gymwys lle mae aelod pontio wedi cael seibiant mewn gwasanaeth ar ôl yr NPA ar gyfer eu gwasanaeth cyflog terfynol. Bydd y buddion hynny'n ddyledus o'r dyddiad y digwyddodd y seibiant a chânt eu talu o'r dyddiad hwnnw (gyda llog lle maent yn hwyr yn cael eu hawlio).

+

- 20 mlynedd o bensiwn cyfartaledd gyrfa
h.y. cyflog pensiynadwy Seamus bob blwyddyn x 1/57

Mae gyrfa Andrew yn wahanol. Cyrhaeddodd Andrew NPA ar ôl cwblhau pum mlynedd o wasanaeth pensiynadwy yn y cynllun NPA 65, yna gweithiodd dramor am 10 mlynedd ac yna ymunodd â'r trefniadau cyfartaledd gyrfa pan gwblhaodd naw mlynedd arall. Cyfrifir ei fuddion fel a ganlyn:

- Cyflog Andrew pan adawodd i weithio dramor x 5/60, gyda'r pensiwn o ganlyniad yn cael ei gynyddu yn unol â chwyddiant.

+

- 9 mlynedd o bensiwn cyfartaledd gyrfa
(h.y. cyflog pensiynadwy Andrew bob blwyddyn x 1/57)

Effaith ar fuddion salwch

4.16. Tra y bydd aelod o'r cynllun yn aros yn y cynllun cyflog terfynol, ni fydd unrhyw newid i sut y caiff buddion salwch eu hasesu a'u cyfrifo.

4.17. Ar ôl i aelod o'r cynllun symud i'r cynllun cyfartaledd gyrfa, bydd cymhwyster ar gyfer buddion salwch, ac unrhyw daliad ychwanegol sy'n daladwy (o ran cyfanswm y buddion analluogrwydd), yn cael eu penderfynu yn unol â'r cynllun diwygiedig. Bydd buddion cyflog terfynol a chyfartaledd gyrfa cronnus yr aelod yn cael eu cyfrifo ar wahân, gyda'r symiau yn cael eu cyfuno i ffurfio cyfanswm buddion cronedig yr aelod. Gellir cael rhagor o wybodaeth yn Adran 3 (Buddion salwch).

Effaith ar grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion

4.18. Tra bydd aelod o'r cynllun yn aros yn y cynllun cyflog terfynol, ni fydd unrhyw newid i sut y caiff grantiau marwolaeth neu fuddion dibynyddion eu hasesu a'u cyfrifo.

4.19. Ar ôl i aelod o'r cynllun symud i'r trefniadau cyfartaledd gyrfa, bydd buddion dibynyddion yn cronni ac yn cael eu cyfrifo o dan y trefniadau newydd. Bydd pensiynau unrhyw oedolion sy'n goroesi neu blant dibynnol yn gyfuniad o fuddion y cynllun cyflog terfynol a'r cynllun cyfartaledd gyrfa. Pan ddyfernir taliad ychwanegol i bensiwn, h.y. pan fydd yr aelod yn marw tra mewn gwasanaeth, caiff ei gyfrifo yn unol â'r trefniadau cynllun diwygiedig. Bydd unrhyw grant marwolaeth yn seiliedig ar yr enillion pensiynadwy ar ddyddiad y farwolaeth, yn unol â threfniadau'r cynllun diwygiedig. Gellir gweld rhagor o wybodaeth am grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion yn Adran 2 (grantiau marwolaeth a buddion dibynyddion).

Effaith ar hyblygrwydd

4.20. Bydd aelodau'r cynllun yn parhau i allu defnyddio'r hyblygrwydd presennol tra'n aros yn y cynllun cyflog terfynol, er enghraifft, dewis prynu pensiwn ychwanegol. Unwaith y bydd aelod yn symud i'r cynllun diwygiedig, byddai unrhyw bensiwn ychwanegol yn daladwy ar NPA'r aelod yn y cynllun diwygiedig.

4.21. Bydd mynediad i'r hyblygrwydd ychwanegol newydd (opsiynau i brynu taliad cronnus cynt, gostyngiadau actiwaraidd ac ati) ar gael ar ôl i aelod o'r cynllun symud i'r cynllun diwygiedig. Mae rhagor o fanylion yn Adran 5 (hyblygrwydd pensiwn).

Ailgyflogaeth ar ôl ymddeol – effaith ar y cyflog terfynol sy'n daladwy

4.22. Pan fydd aelod o'r cynllun yn y cynllun presennol yn cael buddion pensiwn o'i gynllun presennol ac yn dychwelyd i gyflogaeth bensiynadwy neu gyflogaeth wedi'i heithrio, adolygir ei bensiwn yn flynyddol ar gyfer pob blwyddyn dreth. Bydd y pensiwn cyflog terfynol yn cael ei atal (h.y. lleihau neu ddim yn cael ei dalu o gwbl) lle bydd cyfanswm y taliadau pensiwn (y buddion cyflog terfynol a chyfartaledd gyrfa) yn ogystal â chyflog newydd aelod o'r cynllun yn fwy na'r cyflog a ddefnyddiwyd i gyfrifo buddion cyflog terfynol yr aelod. Caiff y cyflog a ddefnyddir i gyfrifo buddion cyflog terfynol ei addasu bob blwyddyn i ystyried chwyddiant. Nid yw ataliad yn gymwys i fuddion sy'n daladwy ar sail ostyngol actiwaraidd, neu'n dilyn ymddeoliad graddol.

4.23. Ni fydd buddion cyfartaledd gyrfa yn cael eu hatal. O ganlyniad, pan fydd aelod pontio'r cynllun yn cael eu holl fuddion pensiwn, ac yn dychwelyd i gyflogaeth bensiynadwy neu gyflogaeth wedi'i heithrio, ni fydd yn effeithio ar ei fuddion cyfartaledd gyrfa, hyd yn oed os yw ei fuddion cyflog terfynol yn cael eu hatal.

Trefniadau trosglwyddo ar gyfer aelodau pontio'r cynllun

4.24. Gall aelodau o'r cynllun sy'n gadael dysgu ac yn cael swydd arall gyda chynllun pensiwn arall wneud cais i'w buddion a gronnwyd o dan y TPS gael eu trosglwyddo i'r cynllun pensiwn newydd. Nid yw'r opsiwn fel arfer ar gael unwaith y bydd aelod wedi pasio ei NPA. Fodd bynnag, mae'r Adran yn cydnabod, yn y dyfodol, y gallai aelodau pontio ddewis gweithio y tu hwnt i'w NPA yn y cynllun presennol (h.y. yr NPA sy'n ymwneud â'u gwasanaeth cyflog terfynol), a gallent hefyd ddymuno newid gyrfa ar ôl yr oedran hwnnw. Er mwyn helpu gyda hynny, a rheoli gweithlu cyffredinol y sector cyhoeddus, mae'r Adran yn cynnig newid y trefniadau trosglwyddo i ganiatáu i aelodau gael opsiwn i drosglwyddo eu buddion ar ôl eu NPA yn y TPS neu unrhyw gynllun arall yn y sector cyhoeddus sydd o fewn Clwb Trosglwyddo'r Sector Cyhoeddus.[3]

[3] Grŵp o gynlluniau pensiwn galwedigaeth, yn bennaf o fewn y Gwasanaeth Cyhoeddus. Mae aelodaeth yn golygu symud aelodau yn haws o fewn y sector cyhoeddus.

4.25. Mae’r cynnig uchod yn cael ei ddatblygu gan Drysorlys EM a chynlluniau eraill y sector cyhoeddus fel rhan o ystyriaethau parhaus o sut y bydd clwb trosglwyddo’r sector cyhoeddus yn gweithredu o dan gynlluniau diwygiedig y gwasanaeth cyhoeddus. Caiff canlyniadau’r ystyriaethau hynny eu trafod yn ail gam yr ymgynghoriad ar reoliadau TPS drafft ar gyfer y cynllun diwygiedig.

Astudiaethau Achos

Achos 1

Aeth David i ddysgu ym mis Medi 1979, ac mae ganddo NPA o 60. Roedd yn 55 ar 1 Ebrill 2012. Mae gan David ddiogelwch llawn a bydd yn aros yn y cynllun cyflog terfynol tan ei ymddeoliad.

- Mae David yn bwriadu ymddeol ym mis Awst 2016 yn 59 oed. Gan fod ganddo ddiogelwch llawn, bydd David yn gallu cymryd buddion a addaswyd yn actiwaraidd yn unol â'r trefniadau presennol.

- Bydd ei holl fuddion yn seiliedig ar y cynllun cyflog terfynol a bydd yn amodol ar flwyddyn o addasiad actiwaraidd i gymryd ystyriaeth eu bod yn cael eu talu'n gynnar. Bydd unrhyw fuddion dibynyddion dilynol hefyd yn seiliedig ar ddarpariaethau cynllun cyflog terfynol, ac yn seiliedig ar swm heb ei leihau o fuddion David – cyn yr addasiad actiwaraidd.

Achos 2

Dechreuodd Li ddysgu ym mis Ionawr 2008. Ganwyd ef ar 1 Chwefror 1960 ac roedd yn 52 oed a 2 fis ar 1 Ebrill 2012. Mae ganddo NPA o 65 ar gyfer ei fuddion cyflog terfynol.

- Mae gan Li ddiogelwch wedi'i dapro a bydd yn ymuno â'r cynllun diwygiedig ar 1 Awst 2016. Bydd yn cronni buddion cyflog terfynol tan hynny a buddion cyfartaledd gyrfa ar ôl hynny. Ei NPA yn y cynllun diwygiedig fydd 66 oed.

- Mae Li yn bwriadu gadael dysgu ar 1 Chwefror 2025, sef ei ben-blwydd yn 65 oed. Adeg hynny mae'n cymryd ei fuddion cyflog terfynol (gan ei fod yn gymwys ar eu cyfer ar sail oed) ond yn penderfynu gohirio ei fuddion cyfartaledd gyrfa tan y bydd yn 66 oed, gan ei fod am eu cymryd heb leihad actiwaraidd.

- Gallai Li fel arall gymryd ei fuddion cyflog terfynol yn 65 oed (pan fydd yn gadael dysgu ac wedi pasio'r NPA sy'n gymwys iddynt) a chymryd ei fuddion cynllun diwygiedig ar y pwynt hwnnw hefyd, a fyddai'n amodol ar flwyddyn o ostyngiad actiwaraidd (a fyddai ar gyfradd o 3% o dan hyblygrwydd y cynllun diwygiedig ar gyfer y rhai â NPAs sy'n fwy na 65 yn hytrach na'r cyfartaledd presennol o 5%).

Achos 3

Dechreuodd Anisa ddysgu ym mis Medi 1999. Roedd yn 36 oed ar 1 Ebrill 2012. Bydd Anisa yn ymuno â’r cynllun diwygiedig ar 1 Ebrill 2015. Mae Anisa yn aelod pontio’r cynllun gyda buddion cronedig yn y cynllun cyflog terfynol o 15 mlynedd a 7 mis; mae gan Anisa NPA o 60 ar gyfer y buddion hyn.

- O 1 Ebrill 2015, bydd hi’n cronni buddion yn y cynllun diwygiedig, ac, o ran y buddion hyn bydd gan Anisa NPA o 67.
- Mae Anisa yn penderfynu ymddeol o ddysgu yn 59 oed. Mae’n gwneud cais am fuddion wedi’u haddasu’n actiwaraidd o’r ddau gynllun gan ei bod yn ymddeol o’r ddau cyn ei NPA. Bydd Anisa yn cymryd ei buddion cyflog terfynol o fewn blwyddyn i’r addasiad actiwaraidd a’i buddion cyfartaledd gyrfa gydag wyth mlynedd o addasiad actiwaraidd. Bydd y ddwy flynedd olaf o addasiad actiwaraidd ar gyfer ei buddion cyfartaledd gyrfa (h.y. y ddwy flynedd ar ôl 65 oed) yn amodol ar gyfradd addasu is o 3%, yn unol â’r hyblygrwydd newydd yn y cynllun diwygiedig.

Fel arall, os bydd Anisa yn dewis gweithio tan ei bod yn 60 oed ac yna’n ymddeol, gallai dynnu ei phensiwn cyflog terfynol allan ar sail oedran ar y pwynt hwnnw a naill ai: tynnu ei buddion cynllun diwygiedig allan ar sail ostyngol actiwaraidd ar y pwynt hwnnw (gyda saith mlynedd o addasiad, y mae’r ddwy flynedd olaf yn 3%); neu eu gadael a’u tynnu allan yn ddiweddarach.

Achos 4

Mae Laura yn dechrau dysgu ym mis Medi 2015 pan mae’n 24 oed. Mae’n ymuno â’r cynllun diwygiedig ac yn cronni ei buddion cyfartaledd gyrfa. Ei NPA yw 68.

- Mae Laura yn penderfynu ymddeol yn gynnar yn 64 oed.
- Caiff ei buddion eu haddasu’n actiwaraidd (h.y. eu lleihau) gan ei bod yn eu cymryd cyn ei NPA. Bydd y tair blynedd olaf o addasiad actiwaraidd ar gyfer ei buddion cyfartaledd gyrfa (h.y. y tair blynedd ar ôl 65 oed) yn amodol ar gyfradd addasu is o 3%, yn unol â’r hyblygrwydd newydd yn y cynllun diwygiedig.

Achos 5

Dechreuodd Euan ddysgu yn 1978. Ar 1 Ebrill 2012, pan roedd yn 57 oed, roedd mewn gwasanaeth. Mae'n gymwys ar gyfer diogelwch llawn.

- Mae'n ymddeol yn 60 oed ar sail oedran ym mis Rhagfyr 2014, gan gymryd ei fuddion cyflog terfynol yn llawn.
- Mae'n dechrau cyflogaeth arall ar 1 Medi 2015.
- Wrth ymgymryd â'r gyflogaeth hon, mae'n ymuno â'r cynllun diwygiedig gan fod ei ddiogelwch wedi dod i ben pan gymerodd ei fuddion ymddeol llawn.
- Bydd buddion yn cronni ac yn cael eu talu ar sail y cynllun diwygiedig. Bydd yn parhau i gael pensiwn o ran ei wasanaeth cyflog terfynol, er gallai ataliad fod yn berthnasol tra ei fod yn dal i weithio yn y gyflogaeth newydd, yn dibynnu ar ei lefel o enillion.

Cwestiwn 8: A yw'r trefniadau arfaethedig yn ddigon clir i helpu i sicrhau y gall aelodau o'r cynllun a chyflogwyr reoli'r broses o bontio i'r trefniadau newydd yn effeithiol?

Cwestiwn 9: A ydych yn cytuno y dylai aelodau pontio'r cynllun sydd wedi pasio eu NPA cyflog terfynol a symud o fewn y gwasanaeth cyhoeddus gael yr opsiwn i drosglwyddo eu buddion ar yr amod bod eu cynllun pensiwn newydd o fewn Clwb Trosglwyddo'r Sector Cyhoeddus?

Adran 5: Hyblygrwydd Pensiwn

Trosolwg

5.1. Bydd y cynllun diwygiedig yn darparu opsiynau pellach, yn ogystal â'r rhai sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun presennol, a fydd yn galluogi aelodau o'r cynllun i gynllunio a chynilo ar gyfer eu hymddeoliad. Mae'r adran hon yn rhoi manylion am yr opsiynau newydd yn y cynllun diwygiedig:

- cyfraddau cronnus cyflymach;
- cyfradd ostyngol o 3% am hyd at 3 blynedd o ostyngiad actiwaraidd ar gyfer y rhai â NPAs o dros 65; ac
- yr opsiwn i brynu addasiad actiwaraidd ôl-65.

Mae hefyd yn amlygu lle gwneir newidiadau i hyblygrwydd presennol mewn cysylltiad â:

- phensiwn ychwanegol; ac
- ymddeoliad graddol.

5.2. Mae'r adran hon hefyd yn cynnwys gwybodaeth am ystyriaethau presennol Trysorlys EM ar uchafswm gwerth pensiwn ychwanegol y gall aelodau o'r cynllun ei gronni drwy'r opsiynau hyn.

Nodir prif elfennau hyblygrwydd o fewn y PFA sy'n effeithio ar fuddion aelodau o'r cynllun isod (mae adran 2 o'r Cytundeb yn berthnasol).

- Trefniadau ymddeol graddol sy'n adlewyrchu'r rhai sydd yn y cynllun presennol, gydag opsiwn ychwanegol o drydydd ymddeoliad graddol ar ôl pen-blwydd aelod yn 60 oed;

- Hyblygrwydd i ganiatáu i aelodau cynllun ddewis talu cyfradd cyfraniad uwch yn gyfnewid am gyfradd gronnus uwch am flwyddyn benodol, ar gost lawn i'r aelod.

- Bydd aelodau sydd yn y cynllun newydd sydd â NPA yn uwch na 65 yn cael dewis yn y cynllun newydd i dalu cyfraniadau ychwanegol neu ostyngiad neu, mewn rhai achosion, cael gwared ag unrhyw ostyngiad ymddeol cynnar a fyddai'n gymwys, os byddant yn ymddeol cyn eu NPA. Dim ond gostyngiadau a fyddai'n gymwys mewn cysylltiad â blynyddoedd ar ôl 65 oed y gellir eu prynu a'r uchafswm gostyngiad y gellir prynu yw 3 blynedd (a fyddai'n gymwys i aelod o'r cynllun â NPA o 68 oed neu'n hŷn);

- Ni fydd ataliad yn gymwys i wasanaeth yn y cynllun diwygiedig. Ni fydd y rheolau ataliad ar gyfer y cynllun presennol yn newid.

Mae’r PFA yn dawel o ran materion pensiwn ychwanegol a buddion a addaswyd yn actiwaraidd ond bydd yr hyblygrwydd hwn yn parhau yn ogystal â chyflwyno’r hyblygrwydd ychwanegol a amlinellwyd uchod.

Cronni’n gyflymach

5.3. Fel yr eglurwyd yn Adran 1, bydd aelodau o’r cynllun yn ennill pensiwn bob blwyddyn ar gyfradd o 1/57fed o’u henillion pensiynadwy. Fodd bynnag, mae’r PFA yn darparu i aelodau ennill pensiwn ar gyfradd gyflymach, drwy dalu cost lawn y pensiwn ychwanegol drwy gyfraniadau misol ychwanegol o’r cyflog. Byddai unrhyw bensiwn ychwanegol a gronnwyd drwy’r opsiwn hwn yn cael ei drin yr un ffordd â phensiwn arall, e.e. byddai’n cael yr un budd o’r un rheolau ar fynegai a buddion dibynyddion.

5.4. Mae PFA yn dawel o ran pa gyfraddau cronnus y gall aelodau o’r cynllun ddewis, bydd y pensiwn ychwanegol yn dibynnu ar oed, cyflog ac NPA yr aelod. Mae’r PFA hefyd yn dawel o ran pa opsiynau y dylai aelodau ddewis o ran y gyfradd newydd y byddant yn cronni eu pensiwn. Byddai rhoi rhyddid llwyr i aelodau ddewis unrhyw gyfradd gronnus sy’n fwy na 1/57 yn cael goblygiadau gweinyddol sylweddol ar gyfer darparwyr y gyflogres, gweinyddwr y cynllun ac actwari’r cynllun. Yn yr un modd, byddai rhoi hyblygrwydd llwyr i aelodau’r cynllun o ran pryd maent yn dechrau a rhoi’r gorau i gronni’n gynt yn gymhleth yn weinyddol. Byddai hefyd yn gwneud cyflwyno gwybodaeth ar ddatganiadau buddion blynyddol yn fwy cymhleth.

5.5. Cynigir felly y bydd aelodau’r cynllun yn cael uchafswm o dair cyfradd gronnus gyflymach i ddewis ohonynt, sef 1/45fed, 1/50fed a 1/55fed. Byddai aelodau yn gallu dewis prynu croniadau cyflymach ar ddechrau pob mis Ebrill ar yr amod eu bod yn aros mewn gwasanaeth gweithgar, a byddant yn talu’r gyfradd cyfraniad uwch ar gyfer gweddill y flwyddyn ariannol.

5.6. Cynigir, os yw aelod o’r cynllun allan o wasanaeth pensiynadwy ym mis Ebrill ond yn ailymuno â gwasanaeth pensiynadwy yn ddiweddarach yn y flwyddyn, gallant ddewis talu cyfradd gyflymach am weddill y flwyddyn ariannol. Bydd angen i aelodau ddewis hynny bob blwyddyn ariannol. Pan fydd gan aelod fwy nag un contract cyflogaeth bydd yn gallu dewis cael cyfradd gronnus gyflymach o ran pob cyflogaeth.

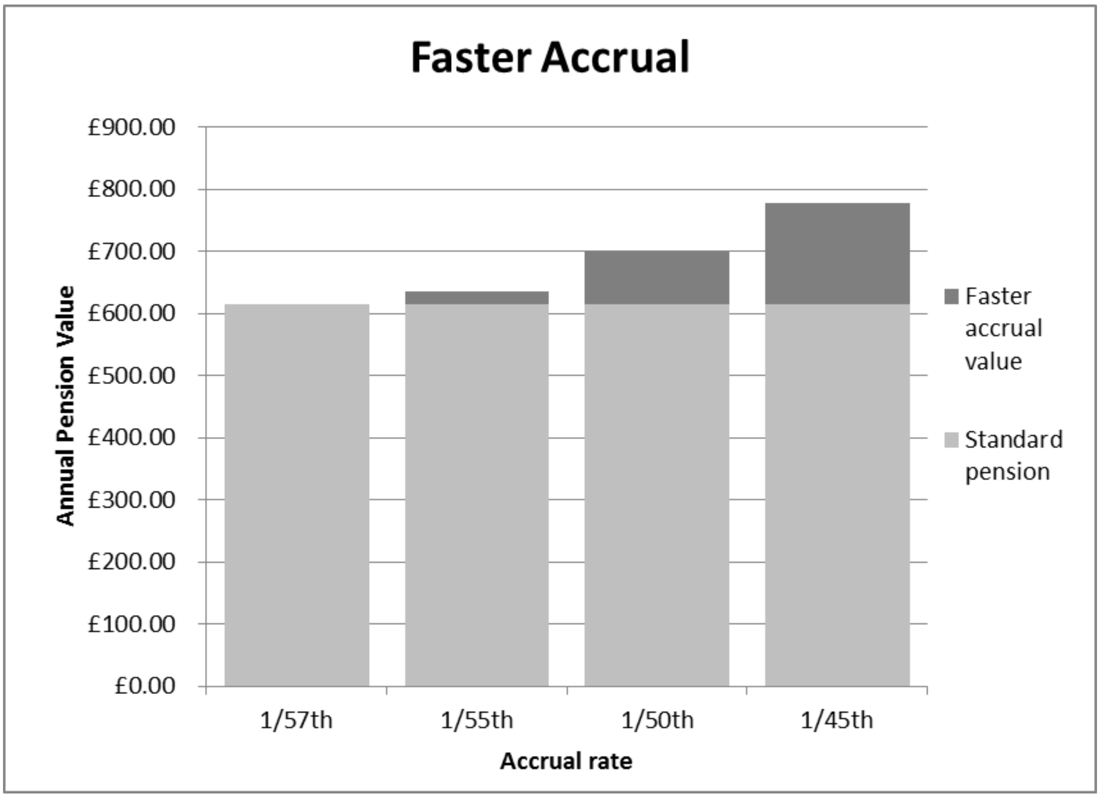
Enghraifft:

Cyflog Joan yw £35,000. Y pensiwn y mae Joan yn cronni mewn un flwyddyn cynllun yw £614.04

£35,000 x1/57[fed] = £614.04

Gallai ddewis talu croniad cyflymach a dewis o amrywiaeth o gyfraddau cronnus.

Mae’r siart isod yn dangos faint o bensiwn y byddai Joan yn cronni mewn un flynedd os byddai’n dewis talu am y gyfradd gronnus gyflymach berthnasol – mae rhagor o wybodaeth am y costau dangosol yn yr adran nesaf, ond, yn syml, y cyflymaf yw’r gyfradd gronnus a brynir, yr uchaf fydd y gost.



Arwydd o gost ar gyfer cronni’n gyflymach

5.7. Mae’r tabl isod yn rhoi arwydd o’r cyfraniadau misol ychwanegol y byddai aelod o’r cynllun yn ei dalu am gyfraddau cronnus cyflymach ar gyflogau gwahanol. Mae’r enghraifft hon yn tybio bod yr aelod yn 40 oed ar adeg gwneud cais. Mae’n bosibl y defnyddir tybiaethau ariannol gwahanol i bennu’r ffactorau gwirioneddol ar gyfer croniadau uwch, a bydd angen teilwra’r ffactorau i’r NPA sy’n gymwys a allai effeithio ar y costau.

Cyflog	Cyfradd Gronnus	Cost (% o'r Cyflog)	*Cost fisol (£)*
£25,000	1/55fed	0.8%	£17.50
£25,000	1/50fed	3.2%	£67.50
£25,000	1/45fed	6.2%	£128.33
£35,000	1/55fed	0.8%	£24.16
£35,000	1/50fed	3.2%	£94.16
£35,000	1/45fed	6.2%	£180
£45,000	1/55fed	0.8%	£31.67
£45,000	1/50fed	3.2%	£121.67
£45,000	1/45fed	6.2%	£231.67

Addasiadau ymddeoliad cynnar/hwyr

5.8. Cynigir i barhau â threfniadau'r cynllun presennol sy'n caniatáu i aelodau'r cynllun wneud cais am daliad cynnar/hwyr o fuddion pensiwn pan fyddant yn gadael cyflogaeth bensiynadwy neu gyflogaeth wedi'i heithrio ar ôl iddynt gyrraedd 55 oed a chyn 75 oed. Pan delir pensiynau cyn neu ar ôl i'r aelod gyrraedd NPA, cânt eu haddasu, ar sail cost niwtral actiwaraidd, i ystyried y ffaith bod y buddion yn cael eu talu'n gynnar neu'n hwyr. Sylwer: Nid yw'r addasiad actiwaraidd yn gymwys yn achos taliad hwyr buddion sy'n gysylltiedig â NPA60.

3% Addasiad actiwaraidd

5.9. Pan fydd aelodau yn tynnu eu pensiwn allan cyn eu NPA, y gostyngiad yn y pensiwn blynyddol ar gyfartaledd yw tua 5% ar gyfer pob blwyddyn, e.e. os yw'r aelod yn tynnu'r pensiwn bedair blynedd yn gynnar, byddai'n cael ei leihau tua 20%. Fodd bynnag, mae'r PFA yn darparu pan fydd aelod gweithgar â NPA o dros 65 yn dewis derbyn y pensiwn cyn eu NPA, bydd yr addasiad i lefel y buddion yn sefydlog ar 3% ar gyfer pob blwyddyn (hyd at uchafswm o dair blynedd) rhwng 65 oed ac NPA'r aelod. Mae'r gostyngiad hwn yn llai na hynny a fyddai'n gymwys gan ddefnyddio ffactorau cost niwtral actiwaraidd, h.y. tua 5%.

5.10. Cynigir bod yr addasiad hwn yn gymwys, waeth beth fo oed yr aelod ar bwynt ymddeol, yn amodol ar isafswm oed o 55 mlynedd, er dim ond uchafswm o dair blynedd rhwng pen-blwydd yr aelod yn 65 oed a'i NPA fydd yn cael budd o'r gyfradd 3%.

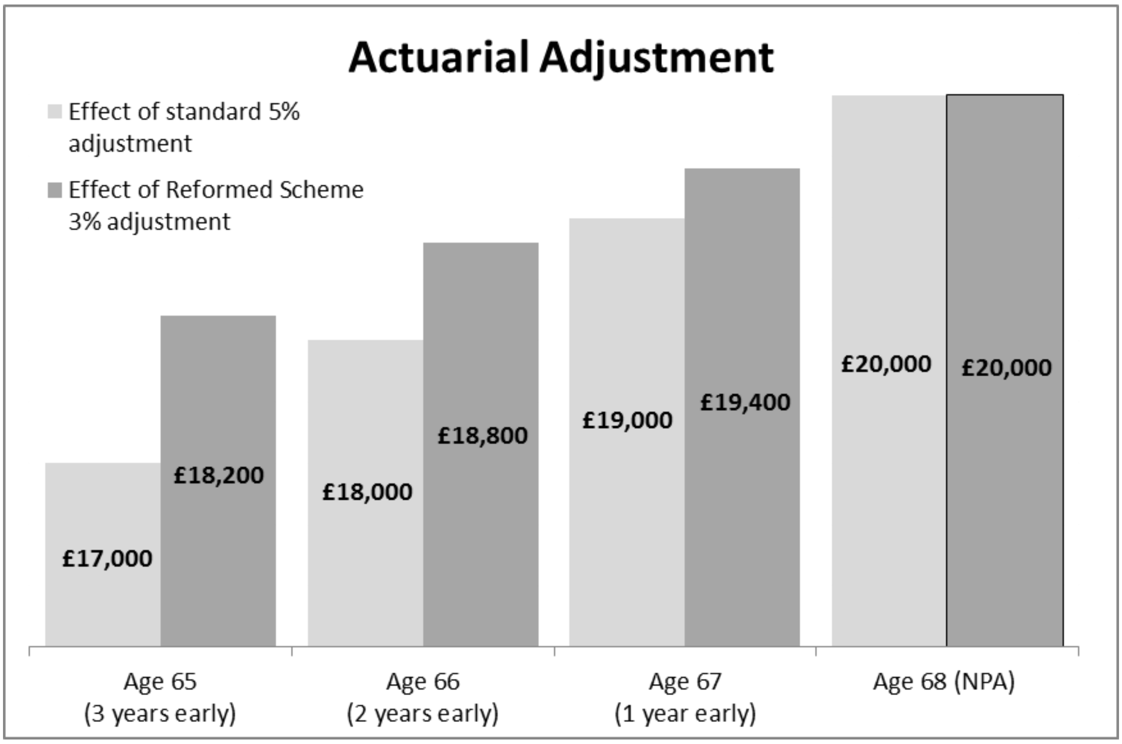
5.11. Cymerwch enghraifft Joan, aelod gweithgar sydd â NPA o 68 ac sy'n cymryd ei phensiwn yn 65 oed ar delerau a addaswyd yn actiwaraidd, bydd pensiwn Joan yn lleihau 9%, h.y. drwy addasiad sy'n hafal i 3% y flwyddyn am y cyfnod rhwng 65 oed a'r NPA.

Enghraifft:

Mae Joan wedi cronni £20,000 o fuddion Cyfartaledd Gyrfa. Mae ganddi NPA o 68. Os yw'n penderfynu cymryd ei buddion yn 65 oed, bydd ganddi addasiad o 3% y flwyddyn (9%) yn gymwys i'r buddion, sy'n golygu y byddai ei phensiwn yn £18,200.

Caiff cyfradd addasu safonol ei gymhwyso i'r holl fuddion a enillwyd cyn i'r aelod gyrraedd 65 oed, a'r holl fuddion cyflog terfynol. Mae'r gyfradd safonol ar tua 5% ar gyfartaledd. Bydd y ddarpariaeth o 3% o ostyngiad actiwaraidd yn gymwys i'r holl aelodau gweithgar yn y cynllun diwygiedig gyda NPA dros 65.

Mae'r siart isod yn dangos yr effaith os byddai Joan yn cymryd ei phensiwn ar delerau a addaswyd yn actiwaraidd naill ai un, dwy neu dair blynedd yn gynnar, ac yn cymharu'r canlyniad yn derbyn y gyfradd addasu safonol.



Prynu'r Addasiad Actiwaraidd ôl-65

5.12. Mae'r PFA hefyd yn darparu ar gyfer aelod unigol, sydd mewn gwasanaeth pensiynadwy, i brynu peth neu'r holl addasiad actiwaraidd 3% y cyfeirir ato uchod. Ni fydd yr hyblygrwydd hwn yn golygu cynnydd mewn buddion yn NPA, ond byddai'n caniatáu i aelod ymddeol o 65 oed heb i addasiad actiwaraidd gael ei gymhwyso.

5.13. Byddai’r gost lawn o brynu’r 3% addasiad actiwaraidd yn cael ei dalu gan aelod y cynllun, a byddai’n dibynnu ar yr oedran y bydd yr aelod yn dechrau talu. Byddai’n cael ei dalu drwy gyfraniadau misol. Cynigir mai opsiwn unigol yw hwn sydd ar gael i’r aelod pan fydd yn ymuno’n gyntaf â’r cynllun diwygiedig ac, ar ôl dewis yr opsiwn hwn, byddai’r aelod yn ymroi i dalu’r cyfraniadau ychwanegol tra y bydd yn cyfrannu at y cynllun.

5.14. Mae’r PFA yn darparu na fydd aelodau’r cynllun sy’n gwneud cais am fuddion ymddeol cyn NPA ac sydd allan o wasanaeth ar y pwynt hwnnw yn cael budd o’r 3% o addasiad actiwaraidd. Felly, bydd yr aelodau hynny sydd wedi prynu’r gostyngiad ôl-65, ond sydd allan o wasanaeth pan fyddant yn tynnu eu buddion allan, yn cael eu buddion wedi’u haddasu’n actiwaraidd ond gan ystyried yr addasiad y maent wedi’i brynu, h.y. byddai’r pensiwn yn cael ei addasu gan yr addasiad actiwaraidd safonol (tua 5%) minws yr addasiad 3% y byddent wedi’i brynu drwy’r cyfraniadau ychwanegol.

5.15. Mae hwn yn drefniant cymhleth, a allai fod yn anodd i gyflogwyr a gweinyddwr y cynllun ei weinyddu, ac yn un lle mae lefel y buddion ar ymddeoliad yn ansicr oherwydd y posibilrwydd y gallai aelod y cynllun fod allan o wasanaeth pan dynnir y buddion allan. Gallai’r opsiwn hefyd gymhlethu’r miloedd o drosglwyddiadau sy’n digwydd yn flynyddol rhwng y cynllun presennol a’r cynlluniau pensiwn eraill yn y sector cyhoeddus. Bydd y cynnig y bydd angen i aelodau arfer yr opsiwn hwn pan fyddant yn ymuno â’r TPS i ddechrau ac yn parhau i dalu ar ôl hynny yn helpu i symleiddio materion. Bydd dewisiadau eraill, fel caniatáu i aelodau symud i mewn ac allan o’r trefniant hwn, yn ei gwneud yn anodd iawn iddynt ddeall lefel eu pensiwn, neu’n union pa ostyngiad y maent wedi’i gael ac felly, i gynllunio ar gyfer eu hymddeoliad.

5.16. Yn unrhyw achos, mae opsiynau eraill ar gael (pensiwn ychwanegol neu gronni’n gyflymach) i’r rhai sydd am gynilo pensiwn ychwanegol mewn ffordd fwy hyblyg. Pan fydd y rhan fwyaf o athrawon yn ymuno â’r TPS gyntaf ar ddechrau eu gyrfaoedd, ni fyddant yn gwybod beth fydd hynt eu cynnydd gyrfaol, ac, felly graddau’r ymrwymiad ariannol maent yn ei wneud.

5.17. I sicrhau bod y TPS wedi’i ddiogelu o gostau cynyddol, cynigir y byddai’r gost o brynu’r gostyngiad actiwaraidd yn cael ei ail-werthuso gan actwari’r cynllun, o bosibl yn flynyddol, er mwyn ystyried cynnydd cyflog yr aelod o’r cynllun. Gallai hyn olygu bod y gost darparu yn cynyddu, yn enwedig os bydd yr aelod wedi datblygu’n gyflym yn ei yrfa.

5.18. Yn sgîl cymhlethdodau’r opsiwn hwn, a phresenoldeb hyblygrwydd arfaethedig eraill o fewn y cynllun diwygiedig, byddai’r Adran yn croesawu safbwyntiau ar a ddylai’r opsiwn gael yng nghynllun terfynol y cynllun diwygiedig.

Pensiwn ychwanegol

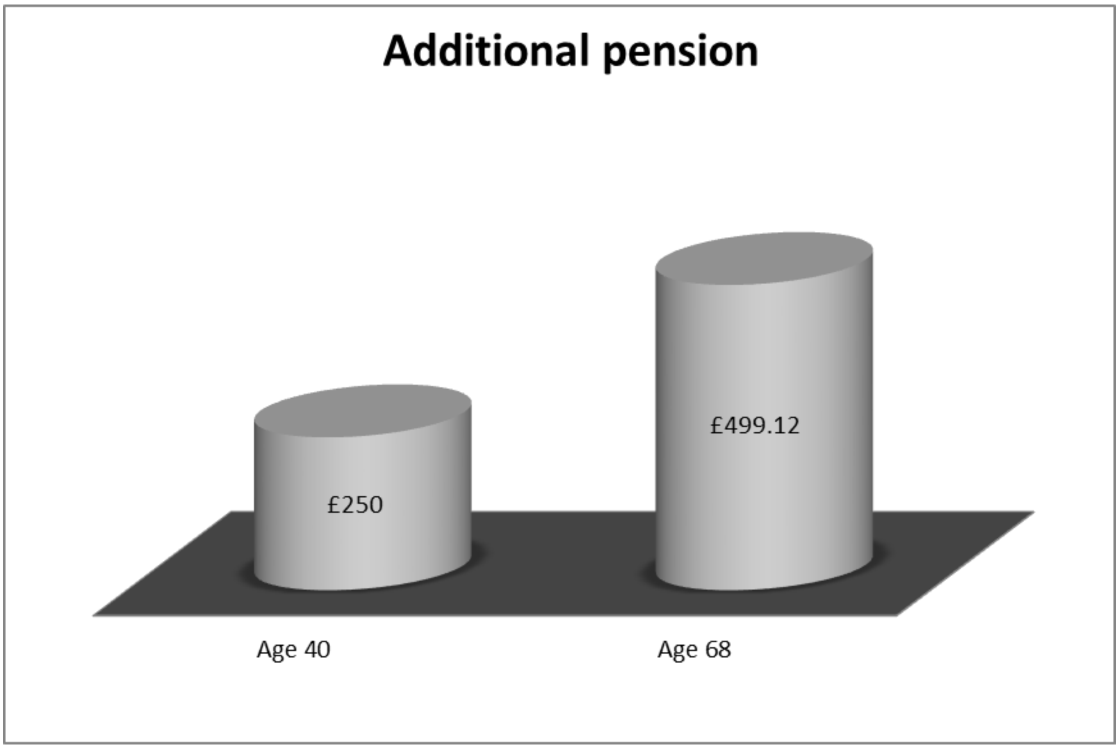
5.19. Cynigir i gadw'r opsiwn yn y cynllun presennol sy'n caniatáu i aelod brynu pensiwn ychwanegol i gynyddu ei incwm wrth ymddeol. Gellir prynu pensiwn ychwanegol mewn symiau o £250 y flwyddyn, naill ai drwy ddidynnu o'r cyflog neu fel cyfandaliad unigol. Gellir prynu pensiwn ychwanegol i ddarparu pensiwn aelod yn unig neu i ddarparu pensiynau aelodau a dibynyddion, gyda'r gost wedi'i haddasu yn unol â hynny.

5.20. Mae cost pensiwn ychwanegol yn dibynnu ar oedran ac NPA yr aelod ar adeg prynu. Bydd gan aelodau'r cynllun diwygiedig NPA sy'n cyfateb i'w SPA. Os bydd SPA aelod yn newid ar unrhyw adeg yn ystod ei yrfa, a'i fod wedi prynu, neu yn prynu pensiwn ychwanegol, bydd yr NPA ar gyfer ei bensiwn ychwanegol yn newid hefyd. Yna gellir addasu'r gost o brynu'r pensiwn hwnnw i gyfrif am y newid mewn NPA.

Enghraifft:

Mae Joan yn penderfynu prynu £250 o bensiwn ychwanegol yn 40 oed. Mae'n talu am y pensiwn ychwanegol fel cyfandaliad yn hytrach na thaliadau misol.

Pan fydd Joan ymddeol yn 68 oed bydd y pensiwn ychwanegol werth £499.12 gan ei fod wedi cynyddu gan y cyswllt â mynegeion. Yn yr enghraifft tybir bod y cyswllt â mynegeion yn 2.5% y flwyddyn. Byd y pensiwn yn parhau i gael ei gysylltu â mynegeion bob blwyddyn unwaith y mae mewn taliad.



Uchafswm gwerth y pensiwn y gellir ei brynu drwy hyblygrwydd

5.21. Mae prynu pensiwn ychwanegol wedi'i gyfyngu ar hyn o bryd i uchafswm cyffredinol o £6,000 ar gyfer pob aelod o'r cynllun. Mae Trysorlys EM wrthi'n ystyried pa derfyn ddylai fod yn gymwys yn y cynllun diwygiedig.

5.22. Mae Trysorlys EM wedi nodi y bydd cyfanswm y buddion a gronnwyd drwy bensiwn ychwanegol a chronni cyflymach yn amodol ar y cyfyngiad, h.y. ni all cyfanswm y pensiwn ychwanegol a gronnwyd drwy gyfuno'r ddau opsiwn hwn fod yn fwy na £6,000 (cyfradd bresennol). Mae Trysorlys EM hefyd yn rhoi ystyriaeth bellach o ran a ddylai gwerth y pryniant actiwaraidd o 3% gael ei gynnwys o fewn y cyfyngiad hwn.

Ymddeoliad graddol

5.23. Gall aelod gweithgar o'r cynllun wneud cais i dderbyn peth o'i fuddion pensiwn, tra'n parhau mewn gwasanaeth pensiynadwy ar yr amod y bodlonir rhai amodau:

- rhaid i'r aelod fod mewn cyflogaeth bensiynadwy neu gyflogaeth wedi'i heithrio, neu wedi dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy neu gyflogaeth benodol arall o fewn chwe mis i adael cyflogaeth bensiynadwy neu gyflogaeth wedi'i heithrio; a

- mae lleihad yng nghyflog pensiynadwy aelod o'r cynllun fel nad yw'r cyflog blynyddol newydd yn fwy na 80% o gyflog blaenorol yr aelod; a

- rhaid i'r gostyngiad mewn cyflog barhau am gyfnod o ddim llai na blwyddyn.

5.24. Yn y cynllun diwygiedig, bydd gan aelodau opsiwn i gymryd darn (traean) pellach o'r buddion ymddeol graddol. Mae hyn yn golygu y gall aelodau gymryd buddion ymddeol graddol **dair** gwaith ar y mwyaf rhwng 55 a 75 oed, ond ddim mwy na dwywaith cyn iddynt gyrraedd 60 oed.

Cwestiwn 10: A yw cynigion yr Adran ar gyfer gweithredu croniad cyflymach yn rhoi digon o hyblygrwydd i aelodau'r cynllun tra hefyd yn ymarferol i'w weinyddu gan gyflogwyr a darparwyr y gyflogres?

Cwestiwn 11: A ddylai'r opsiwn i brynu'r addasiad actiwaraidd fod yn rhan o'r cynllun diwygiedig ac, os felly, a ydych yn cytuno â chynigion yr Adran i weithredu'r opsiwn hwn?

Meysydd na chwmpesir gan y Cytundeb Terfynol Arfaethedig

Adran 6: Ymddiriedolaethau Academi gan gynnwys Ymddiriedolaethau Aml-Academi

Academïau

6.1 Caiff academïau eu derbyn yn awtomatig i'r TPS a rhaid cynnig mynediad i'r cynllun i athrawon a gyflogir gan Ymddiriedolaeth yr Academi. Mae hyn yn cynnwys lle mae'r sector preifat wedi ymgysylltu yn y berchnogaeth, rheolaeth a strwythurau ariannu.

6.2 Gall cymhlethdodau gweinyddol, o ran casglu data a chyfraniadau, godi pan fydd gan Ymddiriedolaeth yr Academi gyfrifoldeb dros fwy nag un academi (Ymddiriedolaeth Aml-Academi (MAT)). Ar hyn o bryd, ystyrir pob academi fel y cyflogwr yn ei rinwedd ei hun ac mae pob un yn gyfrifol am gyflawni rhwymedigaethau'r cynllun.

6.3 Mae'n dod yn gynyddol gyffredin i athrawon weithio ar draws nifer o academïau o fewn y MAT. Mae'r Adran yn cynnig, lle mae'r MAT yn dewis, y cânt eu derbyn fel y cyflogwr ar gyfer pob academi yn y gadwyn ac yn dod yn gyfrifol am gyflawni cyfrifoldebau'r cyflogwr ar gyfer y TPS. Mae hyn yn osgoi'r broblem bresennol lle er mwyn cael mynediad i'r TPS, rhaid i athrawon fod yn 'gyflogedig' gan academi unigol.

Cwestiwn 12: Y bwriad yw lleihau'r beichiau gweinyddol ar drefniadau presennol, yn arbennig ar gyfer MATs. A yw'r cynigion a amlinellir yn yr adran hon yn mynd i'r afael â'r prif faterion? Os na, pam ddim?

Adran 7: Ymddeoliad Cynnar a Thaliadau Digolledu Pellach

Trosolwg

7.1 Ni wnaeth y PFA gynnwys ymrwymiad i gynnal y trefniadau iawndal opsiynol sydd wedi'i gynnwys yn Rheoliadau Athrawon (Iawndal ar gyfer Diswyddo ac Ymddeoliad Cynnar) 1997 (rheoliadau PRC). Fodd bynnag, mae'r Adran yn cydnabod, wrth reoli ei gweithlu, gallai'r cyflogwyr ddewis cynnig cymhellion i annog athrawon i adael yn gynnar a/neu ddarparu iawndal ychwanegol mewn sefyllfaoedd o ddiswyddo. I gyflogwyr sy'n perthyn i'r cwmpas, mae'r rheoliadau PRC yn darparu fframwaith er mwyn gwneud taliadau o'r fath.

Ymddeoliad Cynnar

7.2 Bydd y cynllun diwygiedig yn cadw opsiwn ymddeoliad cynnar lle gellir rhoi taliad ar unwaith i aelod o'r cynllun o'i bensiwn cyfartaledd gyrfa a gronnwyd. Mae'n agored i unrhyw gyflogwr TPS i ddefnyddio'r opsiwn hwn pan mae'n teimlo bod angen terfynu cyflogaeth person ar sail diswyddo neu effeithlonrwydd. Gall unrhyw gyflogwr TPS ddyfarnu ymddeoliad cynnar i aelod o'r cynllun sy'n 55 oed neu'n hŷn ac sydd heb gyrraedd NPA.

7.3 Fel gyda'r cynllun presennol, ni fydd y cynllun diwygiedig yn rhoi hawl awtomatig i unrhyw aelod o'r cynllun i gael pensiwn ymddeoliad cynnar heb ei leihau. Mae hyn oherwydd bod cost i'r cyflogwr wrth gael ei bensiwn ac, felly, ar bolisi'r cyflogwr unigol. Yn achos ysgolion a gynhelir gan awdurdod lleol, bydd y penderfyniadau yn dibynnu ar bolisi'r awdurdod lleol hefyd. Telir pensiynau ymddeol cynnar mewn dwy ran: telir un rhan o'r TPS ac mae wedi'i addasu'n actiwaraidd (h.y. ei leihau) i adlewyrchu'r ffaith bod y pensiwn yn cael ei dalu cyn NPA a'r ail ran yw'r gwahaniaeth rhwng swm y pensiwn wedi'i leihau a swm y pensiwn heb ei leihau a chaiff ei dalu gan y cyflogwr. Mae'r swm a delir gan y cyflogwr yn cael ei adnabod ar hyn o bryd fel iawndal gorfodol. Mae 'gorfodol' yn cyfeirio at y ffaith mai'r swm dan sylw yw bob amser y gwahaniaeth rhwng y symiau wedi'u lleihau a heb eu lleihau, ac nid ydynt yn cael eu heffeithio gan y ffaith ei fod yn rhywbeth y gall y cyflogwr ddewis ei ddiwygio.

Enghraifft:

Daw cyflogaeth Valerie i ben gan fod swyddogaethau'r cyflogwr yn cael eu rhyddhau'n effeithiol ac mae ei chyflogwr yn penderfynu rhoi ymddeoliad cynnar iddi. Mae Valerie yn 58 oed ac mae ganddi NPA o 68. Yn ystod ei blwyddyn olaf o wasanaeth pensiynadwy, cyflog cyfrannol Valerie oedd £45,000. Mae gan Valerie 25 mlynedd o wasanaeth pensiynadwy ac mae wedi cronni pensiwn o £15,000 y flwyddyn.

Bydd dyfarniad ymddeoliad cynnar Valerie o £15,000 y flwyddyn yn cael ei dalu ar unwaith a bydd yn cynnwys dwy ran:

Pensiwn TPS blynyddol (addaswyd gan ffactor o 0.613* am daliad cynnar) = £9,195

Iawndal gorfodol blynyddol a delir gan y cyflogwr = £5,805

* Y ffactor o 0.613 yw'r ffactor presennol ar gyfer aelod o'r cynllun sy'n ymddeol 10 mlynedd yn gynnar yn y cynllun NPA 65. Cynhyrchir ffactorau newydd gan actwari'r cynllun ar gyfer y cynllun diwygiedig.

7.4 Bydd y ddarpariaeth i gyflogwr ardystio a dyfarnu pensiwn ymddeoliad cynamserol yn parhau i fod yn rhan o'r Rheoliadau Pensiynau Athrawon, ond bydd y gwaith o gyfrifo a dyfarnu iawndal gorfodol yn cael ei ddarparu o fewn cyfres ar wahân o reoliadau sy'n perthyn i'r rheoliadau PRC presennol.

Taliadau digolledu pellach

7.5 Yn ogystal â galluogi cyflogwyr i ddewis cynnig iawndal gorfodol, mae Rheoliadau'r PRC hefyd yn darparu fframwaith statudol ar gyfer rhai cyflogwyr TPS i ddyfarnu taliadau digolledu opsiynol pellach neu amgen i aelod o'r cynllun y caiff ei gyflogaeth ei derfynu'n gynnar ar sail dileu swydd neu er budd rhyddhau swyddogaethau'r cyflogwr yn effeithlon. Er eu bod yn opsiynol, y Rheoliadau PRC sy'n diffinio'r terfynau ar y symiau y gellir eu dyfarnu.

Taliadau opsiynol

7.6 Mae elfennau opsiynol y Rheoliadau PRC yn gymwys ar hyn o bryd i athrawon a gyflogir gan ysgolion a gynhelir ac awdurdodau lleol, darparwyr swyddogaeth awdurdod lleol a cholegau addysg bellach. Cynigir, o fis Ebrill 2015, y bydd y darpariaethau hyn yn gymwys i academïau hefyd.

Mae'r elfennau opsiynol fel a ganlyn:

(i) Iawndal opsiynol ar gyfer dileu swydd Mae hyn yn caniatáu i gyflogwr ddyfarnu taliad opsiynol ar y gyfradd wythnosol ac oedd yn gymwys

cyn cyflwyno'r gyfradd gyfyngedig a fanylir yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

(ii) Iawndal opsiynol ar gyfer terfynu. Mae hyn yn caniatáu i gyflogwr ddyfarnu cyflog hyd at 104 wythnos i berson sy'n colli ei swydd neu y mae ei gyflogaeth yn cael ei derfynu'n gynnar ar sail dileu swydd neu effeithlonrwydd. (Rhaid didynnu unrhyw daliad a wneir o dan (i)). Ni ellir gwneud y taliad hwn i berson sydd wedi cael pensiwn ymddeoliad cynnar heb ei leihau, h.y. iawndal 'gorfodol'.

(iii) Iawndal opsiynol ar gyfer ymddeoliad cynnar. Mae'r trefniadau presennol, a ddisgrifir yn gyffredinol fel 'PRC', yn caniatáu i gyflogwr dalu iawndal yn seiliedig ar flynyddoedd ychwanegol o wasanaeth h.y. i brynu pensiwn a chyfandaliad pellach. Caiff yr egwyddor hon ei chynnal a bydd yr iawndal opsiynol yn cael ei gyfrifo ar yr un sail â'r cynllun presennol, heblaw, i aelod o'r cynllun diwygiedig, bydd PRC yn seiliedig ar y cyflog cyfrannol yn ystod blwyddyn olaf y gwasanaeth. Bydd yr egwyddor o gyfyngu ar y swm o PRC y gellir ei ddyfarnu i unigolyn hefyd yn cael ei gynnal, ond bydd Rheoliadau PRC yn cael eu diwygio i gydnabod cael gwared ar yr oedran ymddeol diofyn. Cynigir felly, yn y cynllun diwygiedig, mai swm y PRC y gellir ei roi fydd yr isaf o:

- y cyfnod rhwng y dyddiad ymddeoliad ac NPA'r person,
- hyd y gwasanaeth effeithiol, a
- 10 mlynedd.

(Yn y cynllun diwygiedig, gwasanaeth effeithiol fydd unrhyw gyfnod sy'n cyfrif at ddibenion pensiwn neu a fyddai wedi bod yn bensiynadwy os na wnaeth y person eithrio allan o'r TPS).

Enghraifft: O'r enghraifft flaenorol mae cyflogwr Valerie wedi dyfarnu iawndal opsiynol iddi am ymddeoliad cynnar yn seiliedig ar bum mlynedd. Cyfrifir y PRC blynyddol a ddyfernir i Valerie fel a ganlyn: £45,000 x 1/57fed x 5 = £3,947.36 Byddai hyn yn ychwanegol at ei phensiwn a gronnwyd a'r iawndal gorfodol, gan roi cyfanswm pensiwn o £18,947.36 iddi.

Academïau

7.7 O dan y cynllun presennol, nid yw academïau yn ddarostyngedig i elfennau opsiynol y Rheoliadau PRC a ddisgrifir uchod. Nid yw hyn yn atal Ymddiriedolaeth Academi rhag gwneud y mathau hyn o ddyfarniad (yn amodol ar ddarpariaethau o fewn Cytundeb Ariannu'r Academi). Serch hynny, mae'r Adran yn cynnig diweddaru'r rheoliadau PRC i ddod ag academïau o fewn ei gwmpas a'u galluogi i ddefnyddio'r trefniadau'n ffurfiol pan fyddant yn dewis dyfarnu iawndal opsiynol.

Opsiynau cyflogwr ar gyfer talu iawndal gorfodol a PRC

7.8 Bydd y cynllun diwygiedig yn cadw egwyddorion iawndal gorfodol ac opsiynol ar gyfer amgylchiadau o golli swydd a therfynu cyflogaeth yn gynnar ar sail effeithlonrwydd.

7.9 Cynigir hefyd i barhau â'r cyfleuster lle mae cyflogwyr sy'n cael eu cwmpasu gan y rheoliad perthnasol yn gallu rhyddhau eu hatebolrwydd hirdymor i dalu'r iawndal, er enghraifft, talu cyfandaliad i weinyddwr y cynllun sy'n galluogi talu'r iawndal i'r aelod yn barhaol.

Cwestiwn 13: A ydych yn cytuno y bydd y trefniadau PRC arfaethedig yn helpu cyflogwyr ac aelodau yn briodol pan ystyrir terfynu cyflogaeth?

Adran 8: Llywodraethu

Trosolwg

8.1. Mae adroddiad yr Arglwydd Hutton yn nodi'r achos dros gyflwyno Bwrdd Pensiynau ar gyfer pob cynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus. Y prif nod yw mynd i'r afael â'r diffyg agwedd safonol ar draws cynlluniau'r llywodraeth, ar bethau fel adrodd ac ystadegau a all ei gwneud hi'n anodd i aelodau'r cynllun, trethdalwyr ac eraill i fod yn hyderus bod cynlluniau yn cael eu gweinyddu'n effeithlon ac effeithiol.

8.2. Ar hyn o bryd yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg sydd â chyfrifoldeb dros reoli pob agwedd ar y cynllun (h.y. polisi, rheoliadau, gweinyddu a llywodraethu). Caiff y cyfrifoldebau hyn eu rhyddhau'n bennaf gan swyddogion ar ei ran gyda gwaith gweinyddu dyddiol y cynllun yn cael ei wneud gan Capita, o dan gontract a osodwyd gan swyddogion yr Adran ac a gaiff ei reoli ganddynt.

8.3. Yn unol ag adroddiad yr Arglwydd Hutton, mae Deddf Gwasanaeth Cyhoeddus 2013 yn gofyn i bob cynllun pensiwn gwasanaeth cyhoeddus sefydlu Bwrdd Pensiynau i helpu rheolwr y cynllun (h.y. yr Ysgrifennydd Gwladol) i sicrhau gwaith gweinyddu cynllun y pensiwn mewn ffordd effeithiol ac effeithlon. Mae'r Bil hefyd yn darparu i'r Ysgrifennydd Gwladol nodi, mewn rheoliadau, ystod, rolau a chyfrifoldebau'r Bwrdd a materion eraill fel y broses ar gyfer penodiadau a daliadaeth y Bwrdd ac ati er bydd yr Ysgrifennydd Gwladol yn parhau i fod yn gyfrifol dros y gwaith o reoli'r cynllun yn gyffredinol.

8.4. Mae'r Adran yn cynnig Bwrdd a fydd yn rhoi cyfrifoldebau ac atebolrwydd clir ac uniongyrchol i aelodau'r bwrdd a'r cyflogwyr ynghylch gweinyddu'r TPS a bydd yn sicrhau bod ganddynt y pwerau i gyflawni'r cyfrifoldebau hynny.

Cyfrifoldebau'r Bwrdd Pensiynau

Strategaeth

8.5. Cynigir bod y Bwrdd, ar ran aelodau'r cynllun a'r cyflogwyr, yn pennu cwmpas a chyfeiriad y gwaith gweinyddol, fel y darperir gan ei ddarparwyr gwasanaeth a swyddogion yr Adran. Er mwyn cyflawni hyn, byddai'r Bwrdd yn:

- meddwl yn agored ac yn gallu nodi'n glir y weledigaeth a'r strategaeth i weinyddu'r TPS;
- herio a chyfarwyddo'r darparwyr gwasanaeth i ddatblygu a gwella

perfformiad y cynllun, nodi cyfleoedd i wella ystod ac ansawdd y gwasanaethau a gynigir gan y cynllun; a

- datblygu a rheoli fframwaith rheoli risg.

Gweinyddu

8.6. Sicrhau gwaith gweinyddu effeithiol y TPS yw prif swyddogaeth y Bwrdd a bydd yn cynnwys gwaith craffu agos ar lefel ac ansawdd y gwasanaeth a ddarperir i aelodau'r cynllun a'r rhanddeiliaid gan y gweinyddwr. Er mwyn cyflawni'r rôl hon, disgwylir y bydd y Bwrdd yn canolbwyntio ar berfformiad y cynllun, gwelliant parhaus, gwerth am arian a chydymffurfiaeth â gofynion statudol.

Mae'r Adran yn cynnig y bydd y Bwrdd yn:

- sefydlu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a gwerth am arian gweinyddiaeth y cynllun;
- herio perfformiad y darparwyr gwasanaeth h.y. Capita ar hyn o bryd (gweinyddwr y cynllun), Adran Actwari'r Llywodraeth (actwari'r cynllun) ac Atos (cynghorydd meddygol);
- meincnodi'r TPS;
- nodi a hyrwyddo arfer da a mynd i'r afael ag unrhyw wendidau gyda'r darparwyr gwasanaeth;
- arsylwi gwaith o gaffael unrhyw weinyddwr TPS yn y dyfodol. Mae hyn yn cynnwys gwneud argymhellion ar gwmpas y gwasanaeth, cyllideb, meini prawf gwerthuso ac ardystio cynigion darparwyr a ffefrir;
- goruchwylio a gwneud argymhellion i'r Ysgrifennydd Gwladol ar faterion sy'n gysylltiedig â chaffael unrhyw swyddogaethau trydydd parti, fel penodi actiwarïaid y cynllun a chynghorwyr meddygol;
- comisiynu gwasanaethau ychwanegol o'r gweinyddwr i ddiwallu heriau newidiol aelodau'r cynllun a'r cyflogwyr;
- goruchwylio'r gwaith o ddatblygu prosesau a systemau i ymgorffori unrhyw ofynion statudol newydd; ac
- ymateb i unrhyw geisiadau/cyfarwyddiadau a wneir gan y Rheoleiddiwr Pensiynau.

Ariannol

8.7. Bydd angen i'r Bwrdd roi sicrwydd i Ysgrifennydd Parhaol yr Adran ynghylch gwaith rheoli gweinyddol ac ariannol effeithiol y TPS, gan

gynnwys:

- arsylwi, herio a chymeradwyo rhagolygon cyllideb TPS;
- rhoi sicrwydd ynghylch effeithlonrwydd rheoli ariannol (gan gynnwys cywirdeb a chwblhau cyfraniadau a gafwyd);
- sicrhau bod strategaeth archwilio effeithiol ar waith ar gyfer y cynllun;
- cymeradwyo a monitro cynlluniau darparu archwilio; a
- sicrhau cydymffurfiaeth ag unrhyw reoliadau yn y dyfodol

Gweithredu'r Bwrdd Pensiynau

8.8. Mae'r Adran yn cynnig y dylai'r Bwrdd Pensiynau, gyda chefnogaeth is-bwyllgorau'r Bwrdd, gyfarfod bob chwarter. Efallai bod pwyllgorau safonol i ystyried materion sy'n mynd rhagddynt, e.e. archwilio a chyllido neu gallant fod yn ad hoc i ystyried materion penodol, fel penodi gweinyddwr cynllun newydd. Darperir swyddogaethau ysgrifenyddol y Bwrdd gan swyddogion yr Adran.

8.9. Bydd gan y Bwrdd drosolwg o bob agwedd ar weinyddu'r cynllun, ond ni fydd yn gwneud asesiad manwl o effeithiolrwydd o bob agwedd ar weinyddiaeth y cynllun. Cynigir felly bod y Bwrdd yn cymryd dull sy'n seiliedig ar risg lle mae'n canolbwyntio sylw ar feysydd busnes lle mae tystiolaeth bod effaith uchel a/neu debygrwydd o fethiant gwasanaeth, lle mae lefelau uchel o anfodlonrwydd cwsmeriaid, neu lle mae'r gweinyddwr yn methu â bodloni'r canlyniadau a nodwyd yn ei gontract. Er mwyn cefnogi'r Bwrdd i wneud y dyfarniadau hyn, cynigir y bydd y Bwrdd yn cael amrywiaeth o adroddiadau a gwybodaeth, gan gynnwys:

- cofrestr risg (a gynhelir gan dîm Ysgrifenyddiaeth y Bwrdd yn yr Adran);
- adroddiad gan reolwr contract yr Adran;
- adroddiadau gan weinyddwr ar amrywiaeth ac ansawdd gwasanaethau;
- lefel gwasanaeth a chyflawniadau canlyniadau contract;
- adroddiadau ariannol;
- manylion am gwynion/penderfyniadau'r Ombwdsmon Pensiynau ynghylch gweinyddu'r TPS;
- data meincnodi;
- adroddiadau archwilio; ac

- adborth gan randdeiliaid, gan gynnwys Fforwm Gweinyddu Pensiynau Athrawon (TPAF).

8.10. Cynigir y bydd gan y Bwrdd awdurdod i gyfarwyddo'r darparwyr gwasanaeth perthnasol i ddatrys a mynd i'r afael â materion sy'n nodi a, lle bo angen, cytuno ar y gyllideb ar gyfer gwneud y gwaith ychwanegol hwnnw. Ni fydd gan y Bwrdd gyswllt o ddydd i ddydd gyda'r darparwyr gwasanaeth, a chynigir y byddai tîm rheoli contract presennol yr Adran yn gweithredu ar ran y Bwrdd i sicrhau yr ymdrinnir â materion – ac ateb yn ôl i'r Bwrdd drwy aelod cynllun bwrdd yr Adran. Byddai tîm rheoli'r contract yn parhau i wneud yr hyn y maent yn ei wneud ar hyn o bryd sef monitro a herio pob agwedd ar berfformiad y darparwyr gwasanaeth.

8.11. Cynigir, yn amodol ar gyfyngiadau masnachol, y byddai'r Bwrdd yn cyhoeddi ei bapurau cyfarfod ac yn darparu adroddiad blynyddol ar ei waith i aelodau'r cynllun a chyflogwyr. Byddant yn cael eu cyhoeddi ar wefan y cynllun.

8.12. Byddai'r Fforwm Gweithredu Pensiynau Athrawon (TPAF) presennol yn parhau i gyfarfod, gyda'r un bobl yn bresennol a'r un cylch gwaith, i ddarparu adborth uniongyrchol i Capita a'r Adran ar y gwasanaethau gweinyddu ac i ystyried gwelliannau gwasanaeth posibl. Byddai'n parhau i fod y llwybr lle gallai cyflogwr a chynrychiolwyr aelodau'r cynllun godi pryderon neu awgrymiadau am y gwaith o weinyddu'r cynllun. Os na ymdrinnir â phryderon drwy'r TPAF, byddai'r Bwrdd Pensiynau yn darparu llwybr arall.

Cyfansoddiad y Bwrdd Pensiynau

8.13. Cynigir bod y Bwrdd yn cynnwys un rhan o dair o aelodau'r cynllun, un rhan o dair o gyflogwyr ac un rhan o dair i gynnwys y Cadeirydd a phenodiadau annibynnol a'r Adran, h.y.

- Cadeirydd annibynnol;
- Pedwar cynrychiolydd o aelodau'r cynllun;
- Pedwar cynrychiolydd cyflogwyr;
- Dau gynrychiolydd o'r Adran, yn cynnwys uwch swyddog o'r Grŵp Athrawon, a fyddai'n rheolwr llinell ar gyfer Tîm Pensiynau'r Adran ac uwch swyddog o'r adran Gyllid/Archwilio;
- Un aelod cynllun allanol gydag arbenigedd ar bensiynau a/neu wybodaeth am y sector addysg.

8.14. Cynigir y dylai fod peth hyblygrwydd i'r egwyddor hon, gyda'r Bwrdd yn gallu newid aelodaeth y cynllun, gyda chaniatâd yr Ysgrifennydd Gwladol, i adlewyrchu amgylchiadau'r cyfnod. Er enghraifft, os byddai'r

cynllun yn wynebu her benodol neu'n gorfod mynd drwy newid penodol ac y byddai'r Bwrdd yn teimlo y byddai'n cael budd o gyngor arbenigol ychwanegol, gallai argymell bod yr Ysgrifennydd Gwladol yn penodi person, neu bobl, cymwys ac addas i helpu gyda'r gwaith hwnnw am gyfnod penodol o amser.

8.15. Bydd staff o'r Adran a'r darparwyr gwasanaeth (e.e. Capita, Atos ac Adran Actwari'r Llywodraeth) sy'n ymwneud â gwaith gweinyddu dyddiol y cynllun hefyd yn mynychu cyfarfodydd Bwrdd ar gyfer eitemau perthnasol ar yr agenda, yn ôl y galw, i ddarparu gwybodaeth dechnegol ychwanegol ac i gyflwyno papurau sy'n berthnasol i drafodaethau'r Bwrdd – ond ni fydd y rhain yn aelodau o'r Bwrdd.

Gellir gweld diagram o Gyfansoddiad y Bwrdd Pensiynau yn Atodiad 3.

Penodi aelodau o'r Bwrdd Pensiynau

8.16. Cynigir mai penodiad cychwynnol aelodau'r Bwrdd fydd tymor o un flynedd i dair blynedd gyda neb yn dal swydd am fwy na dau dymor. Diben daliadaeth hyblyg ar y dechrau yw osgoi'r angen i benodi bwrdd "newydd" llawn ar ddiwedd y cyfnod cyntaf o dair blynedd. Mae hyn hefyd yn caniatáu newid cynyddol dros amser ac yn cadw parhad gwasanaeth ar gyfer gweithgareddau'r Bwrdd.

8.17. Cynigir y byddai'r Ysgrifennydd Gwladol yn manylu'r cylch gorchwyl a'r sgiliau a'r wybodaeth angenrheidiol ar gyfer y swyddi. Cynigir y bydd Cadeirydd y Bwrdd Pensiynau a'r aelod cynllun annibynnol yn cael eu penodi gan yr Ysgrifennydd Gwladol.

8.18. Cynigir bod undebau, cyrff sy'n cynrychioli'r cyflogwyr (e.e. Cymdeithas Llywodraeth Leol, Cymdeithas Colegau, Prifysgolion a Chymdeithas Cyflogwyr Colegau) a rhanddeiliaid eraill yn cael eu gwahodd i enwebu darpar aelodau o'r Bwrdd ar gyfer eu sectorau penodol. Byddai'r enwebiadau hyn yn cael eu hystyried gan yr Ysgrifennydd Gwladol, a fydd yn gwneud y penodiad terfynol. Os ceir mwy o enwebeion nag sydd o swyddi, cynigir bod yr Adran yn asesu'r enwebiadau hynny yn erbyn y cylch gorchwyl a'r sgiliau angenrheidiol ac yn gwneud argymhelliad i'r Ysgrifennydd Gwladol.

8.19. Byddai cynrychiolwyr yr Adran yn cael eu penodi gan Ysgrifennydd Parhaol yr Adran.

Grŵp Polisi Pensiynau

8.20. Yn ogystal â'i argymhellion ar weinyddu'r cynllun, argymhellodd yr Arglwydd Hutton y dylai pob cynllun gael grŵp polisi pensiwn yn genedlaethol er mwyn ystyried newidiadau mawr i reolau'r cynllun. Mae angen ystyried yr argymhelliad hwn yn sgîl ymrwymiad dilynol y Llywodraeth na fydd pensiynau'r sector cyhoeddus yn cael eu diwygio ymhellach o fewn y 25 mlynedd nesaf. Fodd bynnag, gallai bob amser

fod agweddau ar weithrediad y cynllun neu reoliadau a fydd angen eu hadolygu neu eu diwygio o fewn y cynllun lefel uchel.

8.21. Cydnabu'r Arglwydd Hutton bod gan nifer o gynlluniau, gan gynnwys y TPS, grwpiau polisi o'r fath yn barod. Mae'r Gweithgor Blwydd-daliadau Athrawon (TSWP) wedi bodoli ers blynyddoedd ac mae'n fforwm ar gyfer trafodaeth rhwng y Llywodraeth, cyflogwyr a staff ar faterion polisi yn ymwneud â'r TPS. Grŵp ymgynghorol ydyw ar y cyfan, ac nid oes ganddo gylch gorchwyl ffurfiol blaenorol. Mae'r TSWP wedi cyfarfod yn ôl y gofyn, naill pan roedd yr Adran am drafod newidiadau arfaethedig i'r TPS neu pan fydd sefydliad aelod cynllun (yr undebau ar y cyd fel arfer) yn pennu mater polisi yr hoffai ei drafod.

8.22. Mae'r Adran yn cynnig, yn dilyn gweithredu'r cynllun newydd, y bydd y TSWP yn aros fel grŵp polisi cenedlaethol y cynllun. Fodd bynnag, bydd yr Adran yn cynnig cylch gorchwyl ffurfiol ar wahân ar gyfer y Grŵp, i'w nodi yn y rheoliadau, er mwyn cyflawni'r gofynion gorfodol ar gyfer bwrdd ymgynghorol cynllun o dan adran 7 o Ddeddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013.

C14: A yw'r cylch gwaith, strategaeth a gweithrediad arfaethedig y Bwrdd yn rhoi sicrwydd i aelodau'r cynllun a'r cyflogwyr ynghylch gwaith gweinyddu'r cynllun fel yr argymhellir gan yr Arglwydd Hutton?

Adran 9: Cwestiynau ychwanegol yr ymgynghoriad

C15: A fydd y cynigion yn sicrhau bod y TPS yn parhau i helpu cyflogwyr i helpu aelodau'r cynllun i reoli eu gyrfaoedd a'u hymddeoliad yn effeithiol?

C16: A fydd y cynigion yn helpu aelodau'r cynllun i reoli eu cynilion pensiwn a'u cynlluniau yn effeithiol?

C17: A oes unrhyw faterion gweinyddol, cydraddoldeb neu ymarferol ychwanegol y mae angen i'r Adran eu hystyried wrth weithredu'r trefniadau newydd?

Sut i ymateb

Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad drwy gwblhau'r ffurflen ymateb a'i anfon dros e-bost i: reformedteacherspension.CONSULTATION@education.gsi.gov.uk neu drwy bostio eich ateb i:

Public Communications Unit, LG36, Department for Education, Mowden Hall, Staindrop Road, Darlington, DL3 9BG.

Copïau Ychwanegol

Mae copïau ychwanegol ar gael yn electronig a gellir eu lawrlwytho o wefan e-ymgynghori yr Adran Addysg yn:
www.education.gov.uk/consultations

Cynlluniau ar gyfer cyhoeddi'r canlyniadau

Bydd canlyniadau'r ymgynghoriad ac ymateb yr Adran yn cael eu cyhoeddi ar wefan e-ymgynghori'r Adran yn hydref 2013**.**

Atodiad 1: Geirfa

Gobeithio y bydd yr eglurhad canlynol yn ddefnyddiol er mwyn ystyried yr ymgynghoriad hwn:

Ataliad (ategu): Darpariaeth yn y cynllun presennol lle caiff oed aelod neu bensiwn ymddeol cynnar ei atal (lleihau neu ddod i ben) mewn blwyddyn dreth os yw'r enillion ailgyflogi yn fwy na therfyn penodol. Nid yw pensiwn y cynllun diwygiedig wedi'i atal ond bydd yn cael ei ystyried yn y cyfrifiad ataliad ar gyfer y cynllun presennol.

Cyfradd gronnus: Y gyfradd, fel cyfran o'r enillion pensiynadwy, y caiff pensiwn ei gronni ar gyfer pob blwyddyn o aelodaeth. Y gyfradd gronnus yn y cynllun diwygiedig yw 1/57fed o enillion pensiynadwy ar gyfer pob blwyddyn o'r cynllun.

Pensiwn cronedig: Swm y pensiwn a gronnwyd yn y cynllun cyflog terfynol neu'r cynllun cyfartaledd gyrfa (cynllun diwygiedig) hyd at y dyddiad cyfredol. Yn y cynllun diwygiedig, mae'n ystyried pensiwn a enillwyd ym mhob blwyddyn o'r cynllun hyd yn hyn, ynghyd â chyswllt â mynegeion sydd wedi'i ddefnyddio hyd yma.

Aelodau gweithgar o'r cynllun: Aelodau sy'n talu neu'n bwriadu talu cyfraniadau parhaus ac yn cronni buddiannau yn y cynllun. At ddiben cyswllt â mynegeion, gellir trin aelod fel ei fod wedi parhau'n weithgar os bydd yn dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy yn dilyn seibiant o 5 mlynedd neu lai, ac ar yr amod nad yw wedi tynnu buddion allan nad yw wedi cronni'n llawn eisoes. At ddibenion diogelwch a diogelwch wedi'i dapro, roedd aelod yn aelod gweithgar o'r cynllun ar 1 Ebrill 2012 ar yr amod ei fod naill ai yn: talu cyfraniadau a chronni buddion ar y pwynt hwnnw; neu wedi gwneud hynny'n flaenorol, heb dynnu buddion allan yn llawn, ac yn dychwelyd i dalu cyfraniadau a chronni buddion o fewn pum mlynedd neu lai ar ôl gwneud hynny.

Addasiad actiwaraidd: Yr addasiad a wneir i bensiwn cronedig aelod i ystyried y ffaith ei fod yn cael ei dalu'n gynnar, neu'n hwyr yn rhai achosion. Gwneir yr addasiad gan ddefnyddio ffactorau, a bennir gan actwari'r cynllun, a gyfrifir mewn ffordd sy'n ceisio adlewyrchu'n deg y ffaith y disgwylir i fuddion gael eu talu am gyfnod hwy neu fyrrach.

Budd a addaswyd yn actiwaraidd: Pensiwn a addasir gan ffactor priodol, lle mae aelod o'r cynllun wedi cymryd buddion cyn, neu ar ôl, NPA. Ar gyfer aelodau NPA 60, nid oes cynnydd actiwaraidd am daliad hwyr. Mae aelodau NPA65 yn cael cynnydd actiwaraidd ar yr amod eu bod mewn gwasanaeth ar ôl eu NPA, a bod y ddarpariaeth hon yn parhau i'r cynllun diwygiedig.

Pensiwn ychwanegol: Swm o bensiwn ychwanegol y gellir ei brynu drwy gyfraniad misol neu drwy gyfandaliad. Gall cyflogwyr brynu ar ran aelod, ond rhaid ei dalu drwy gyfandaliad.

Cynllun cyfartaledd gyrfa / Buddion cyfartaledd gyrfa: Cynllun buddion diffiniedig sy'n rhoi pensiwn i aelodau'r cynllun yn seiliedig ar gyfran o'r cyflog a enillwyd ym mhob blwyddyn cynllun. Mae symiau o bensiwn a enillwyd mewn blynyddoedd blaenorol wedi'u cysylltu â mynegeion er mwyn cynnal eu gwerth.

Cymudiad / Cyfradd cymudiad: Cymudiad yw lle mae aelod yn cyfnewid rhywfaint o bensiwn blynyddol yn gyfnewid am gyfandaliad ymddeol. Gelwir y gyfradd y rhoddir i fyny'r pensiwn am gyfandaliad ymddeoliad uwch fel y gyfradd cymudiad. Yn y TPS, mae rhoi'r gorau i £1 o bensiwn blynyddol yn rhoi £12 o gyfandaliad ymddeoliad.

Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI): Mynegai o chwyddiant a gyhoeddir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol. Dyma'r sail bresennol ar gyfer pennu cynnydd mewn costau byw ar gyfer pensiynau'r sector cyhoeddus. Gallai'r mynegai newid yn y dyfodol.

Cynllun presennol: Y cynllun NPA 65 cyflog terfynol presennol, lle cyfrifir buddion ar sail cyflog wrth ymddeol, hyd gwasanaeth a chyfradd gronnus 60fed. Bydd gan aelodau eraill o'r cynllun cyflog terfynol NPA 60 gyda chroniad o 80fed, neu gyfuniad o'r ddau.

Aelodau gohiriedig o'r cynllun: Aelod a oedd arfer bod yn aelod gweithgar, ond sydd bellach wedi gadael gwasanaeth pensiynadwy ac sydd heb gymryd yr holl fuddion pensiwn allan o'r cynllun eto.

Cynllun pensiwn buddion diffiniedig: Cynllun pensiwn lle mae'r pensiwn yn ymwneud â chyflog yr aelodau neu ryw fath o werth arall a bennwyd ymlaen llaw. Mae cyflog terfynol a chyfartaledd gyrfa yn enghreifftiau nodweddiadol o gynllun o'r fath.

Iawndal opsiynol: Taliad a roddwyd gan gyflogwyr yn ogystal ag ymddeoliad cynnar ar ddisgresiwn y cyflogwyr.

Cyflogaeth wedi'i heithrio: Cyfnod a fyddai'n wasanaeth pensiynadwy, ond am y ffaith bod yr aelod wedi eithrio neu wedi aros mewn swydd nad yw'n bensiynadwy a ddechreuodd cyn mis Ionawr 2007.

Cynllun cyflog terfynol: Cynllun buddion diffiniedig sy'n rhoi pensiwn i aelodau yn seiliedig ar eu cyflog terfynol, y gyfradd a gronnwyd a chyfnod y gwasanaeth.

Diogelwch llawn: Bydd aelodau'r cynllun sydd, ar 1 Ebrill 2012, â deg mlynedd neu lai i'w NPA, yn parhau i gronni buddion yn y cynllun presennol, ar yr amod nad oes seibiant mewn gwasanaeth o fwy na phum mlynedd.

Ychwanegiad cyswllt â mynegeion: Swm yr ailwerthusiad a ychwanegwyd i bensiwn aelod o'r cynllun a gronnwyd ar ddechrau pob blwyddyn cynllun.

Cyswllt â mynegeion yn y gwasanaeth: Y gyfradd y caiff symiau o fuddion cyfartaledd gyrfa eu hail-werthuso tra bod yr aelod o'r cynllun yn aros mewn gwasanaeth pensiynadwy fel aelod gweithgar o'r TPS. Y gyfradd ar gyfer y TPS diwygiedig a fanylir yng Ngorchymyn y Trysorlys a 1.6%.

D.S. Pan fydd aelod yn dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy yn dilyn seibiant o lai na phum mlynedd, bydd y gyfradd hon yn gymwys i fuddion aelodau a enillwyd hyd at gyfnod y seibiant, ar yr amod nad yw'r aelod wedi'u tynnu allan yn llawn.

Iawndal gorfodol: Iawndal, sy'n cydnabod colli swydd, y gellir ei roi gan gyflogwyr pan fydd aelod wedi cael ymddeoliad cynnar.

Oed Pensiwn Arferol (NPA): Yr oed lle daw'r buddion i gael eu talu'n llawn, h.y. heb addasiad actiwaraidd. Mae NPA yn gysylltiedig â SPA yn y cynllun diwygiedig. Yr NPA yn y cynllun NPA cyflog terfynol presennol yw 65, er bod llawer o aelodau yn cadw NPA o 60 o dan drefniadau blaenorol neu gyfuniad yn dibynnu ar amgylchiadau'r aelod.

Cyswllt â mynegeion y tu allan i wasanaeth Mynegeio buddion ar gyfer aelodau gohiriedig. Mae hwn wedi'i gysylltu â CPI ar hyn o bryd.

D.S. Pan fydd aelod wedi cael seibiant mewn gwasanaeth pensiynadwy o fwy na phum mlynedd, dyma'r gyfradd a fydd bob amser yn gymwys i bensiwn cyfartaledd gyrfa'r aelod a enillwyd hyd at bwynt y seibiant.

Enillion pensiynadwy: Enillion pensiynadwy yw'r enillion lle bydd aelod y cynllun a'r cyflogwr yn talu cyfraniadau yn eu herbyn a dyna'r cyflog a ddefnyddir i gyfrifo'r pensiwn a enillir mewn unrhyw flwyddyn benodol. I'r rhai sydd mewn sawl cyflogaeth, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mwy na llawn amser, gellir ystyried yr enillion pensiynadwy o bob cyflogaeth wrth bennu buddion yr aelodau, yn amodol ar dalu cyfraniadau mewn cysylltiad â nhw.

Gwasanaeth pensiynadwy: Cyfnod lle mae aelod o'r cynllun yn aelod gweithgar.

Pensiynwr: Aelodau sy'n cael pensiwn ymddeol. Yn ogystal, bydd hwn hefyd yn cynnwys pensiynau sy'n daladwy i oedolion sydd wedi goroesi a dibynyddion eraill sydd â hawl i gael budd-dal mewn cysylltiad ag aelodau blaenorol o'r cynllun sydd wedi marw.

Ymddeol graddol: Hyblygrwydd o'r cynllun lle gall aelodau'r cynllun, gyda chydweithrediad eu cyflogwyr, reoli eu proses o bontio i ymddeoliad. Mae'r ddarpariaeth hon yn gadael i aelodau gael peth o'u buddion, yn amodol ar rai amodau, tra'n parhau i weithio'n rhan amser neu mewn rôl â llai o gyfrifoldeb.

PRC (Iawndal Ymddeoliad Cynnar): Taliad o iawndal gorfodol a/neu opsiynol, a ddyfernir gan y cyflogwr o ganlyniad i ymddeoliad cynnar.

Ymddeoliad cynnar: Pan fydd aelod o'r cynllun wedi gadael gwasanaeth pensiynadwy yn gynnar, ar sail colli swydd neu ryddhau swyddogaethau'r cyflogwr yn effeithlon, a bod y cyflogwr wedi cytuno i dalu iawndal ymddeoliad

cynnar – o dan reoliadau'r PRC. Mae'n rhaid bod yr aelod o'r cynllun wedi gadael gwasanaeth o 55 oed a tra bod yr aelod yn cael o leiaf ei bensiwn wedi'i gronni sy'n gyfuniad o bensiwn a delir gan y TPS ac iawndal gorfodol ac opsiynol a ariennir gan y cyflogwr.

Pensiwn ymddeoliad cynnar: Pensiwn a delir gan y TPS, sy'n daladwy gydag iawndal a ariennir gan gyflogwyr o dan reoliadau'r PRC.

Ailgyflogaeth: Pan fydd aelod yn tynnu ei fuddion cronedig llawn o'r TPS ac yna'n dychwelyd i wasanaeth pensiynadwy ac yn cronni buddion ar wahân pellach, neu'n mynd i gyflogaeth wedi'i heithrio (e.e. cyflogaeth a gwmpesir gan y TPS ond bod yr aelod wedi eithrio o aelodaeth y cynllun).

Cynllun diwygiedig: Y trefniadau newydd ar gyfer y TPS lle caiff buddion eu pennu ar sail cyfartaledd gyrfa, h.y. canran o'r cyflog a enillwyd ym mhob blwyddyn o'r cynllun.

Darpariaeth cyflog cyfyngedig: Mae'n gymwys i aelodau yn y cynllun cyflog terfynol presennol, lle mae eu cyflog terfynol wedi cynyddu, flwyddyn ar ôl blwyddyn, gan fwy na 10% dros y tair blynedd diwethaf cyn gadael y gwasanaeth.   Cyflog – Gweler enillion pensiynadwy.

Aelod o'r cynllun: Person sydd wedi cyfrannu at y cynllun ac sy'n aelod gweithgar, aelod gohiriedig neu'n bensiynwr.

Blwyddyn cynllun: Y cyfnod o 1 Ebrill i 31 Mawrth.

Oed Pensiwn y Wladwriaeth (SPA): Yr oed lle byddai Pensiwn y Wladwriaeth yn dod yn daladwy fel arfer.

Diogelwch wedi'i dapro: Bydd aelodau gweithgar o'r cynllun, a oedd, ar 1 Ebrill 2012, rhwng 10 mlynedd a 13.5 mlynedd o'u NPA yn aros yn y cynllun presennol tan ddyddiad penodol (gweler Atodiad 2), ar yr amod bod ganddynt wasanaeth parhaus. Caiff seibiant o bum mlynedd neu lai ei ddiystyru wrth bennu a yw gwasanaeth yn barhaus.

Dyddiad pontio: Y dyddiad lle bydd aelod o'r cynllun â gwasanaeth yn y cynllun presennol yn ymuno â'r cynllun diwygiedig.

Aelod pontio'r cynllun: Aelod o'r cynllun sydd â gwasanaeth pensiynadwy yn y cynllun presennol a'r cynllun diwygiedig ac sydd â hawl i gael buddion yn y ddau.

Gorchymyn y Trysorlys: Cyfeiriad gan Drysorlys EM yn cadarnhau'r swm o fynegeio i'w roi i fuddion cyfartaledd gyrfa mewn gwasanaeth ar ddechrau pob blwyddyn cynllun. Mae hyn yn adlewyrchu darpariaethau yn Neddf Pensiynau'r Gwasanaeth Cyhoeddus 2013. Cyswllt mynegeio mewn gwasanaeth yn y TPS yw Gorchymyn y Trysorlys a 1.6% (Gweler Cyswllt mynegeio mewn gwasanaeth).

Gwerthuso: Adroddiad a wneir gan actwari'r cynllun, o sefyllfa ariannol cynllun pensiwn buddion diffiniedig, sy'n rhoi gwybod beth yw'r cyfraddau cyfrannu yn y dyfodol.

Atodiad 2 – Manylion am sut y bydd diogelwch wedi'i dapro yn gymwys.

Cynllun NPA 60		
Oedran ar 1 Ebrill 2012		**Diwrnod cyntaf yn y cynllun diwygiedig - Y dyddiad "pontio"**
Blwyddyn	**Mis**	
49	11	01/02/2022
49	10	01/12/2021
49	9	01/10/2021
49	8	01/08/2021
49	7	01/06/2021
49	6	01/04/2021
49	5	01/02/2021
49	4	01/12/2020
49	3	01/10/2020
49	2	01/08/2020
49	1	01/06/2020
49	0	01/04/2020
48	11	01/02/2020
48	10	01/12/2019
48	9	01/10/2019
48	8	01/08/2019
48	7	01/06/2019
48	6	01/04/2019
48	5	01/02/2019
48	4	01/12/2018
48	3	01/10/2018
48	2	01/08/2018
48	1	01/06/2018
48	0	01/04/2018
47	11	01/02/2018
47	10	01/12/2017
47	9	01/10/2017
47	8	01/08/2017
47	7	01/06/2017
47	6	01/04/2017
47	5	01/02/2017
47	4	01/12/2016
47	3	01/10/2016
47	2	01/08/2016
47	1	01/06/2016
47	0	01/04/2016
46	11	01/02/2016
46	10	01/12/2015
46	9	01/10/2015
46	8	01/08/2015
46	7	01/06/2015

Cynllun NPA 65		
Oedran ar 1 Ebrill 2012		**Diwrnod cyntaf yn y cynllun diwygiedig - Y dyddiad "pontio"**
Blwyddyn	**Mis**	
54	11	01/02/2022
54	10	01/12/2021
54	9	01/10/2021
54	8	01/08/2021
54	7	01/06/2021
54	6	01/04/2021
54	5	01/02/2021
54	4	01/12/2020
54	3	01/10/2020
54	2	01/08/2020
54	1	01/06/2020
54	0	01/04/2020
53	11	01/02/2020
53	10	01/12/2019
53	9	01/10/2019
53	8	01/08/2019
53	7	01/06/2019
53	6	01/04/2019
53	5	01/02/2019
53	4	01/12/2018
53	3	01/10/2018
53	2	01/08/2018
53	1	01/06/2018
53	0	01/04/2018
52	11	01/02/2018
52	10	01/12/2017
52	9	01/10/2017
52	8	01/08/2017
52	7	01/06/2017
52	6	01/04/2017
52	5	01/02/2017
52	4	01/12/2016
52	3	01/10/2016
52	2	01/08/2016
52	1	01/06/2016
52	0	01/04/2016
51	11	01/02/2016
51	10	01/12/2015
51	9	01/10/2015
51	8	01/08/2015
51	7	01/06/2015

Adran 3: Cyfansoddiad y Bwrdd Pensiynau