



## **EITEM AR YR AGENDA: 11**

### **AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU**

**15 Mehefin 2015**

#### **DATGANIAD POLISI DISGRESIYNAU CYNLLUNIAU PENSIWN Y DIFFODDWYR TÂN**

**Adroddiad gan Dawn Docx, Dirprwy Brif Swyddog Tân**

##### **Diben yr Adroddiad**

- 1 Rhoi gwybod i'r Aelodau am y gofyniad i'r Awdurdod lunio Datganiad Polisi Disgresiynau Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân.
- 2 Ceisio cymeradwyaeth i'r penderfyniadau o fewn Datganiad Polisi Disgresiynau Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân, a cheisio cymeradwyaeth y bydd penderfyniadau, ar ran yr ATA, yn cael eu dirprwyo o ddydd i ddydd i'r Prif Swyddog Tân a'r Trysorydd.

##### **Cefndir**

- 3 Ar hyn o bryd mae pedwar cynllun pensiwn yn eu lle ar gyfer diffoddwyr tân, sef cynllun 1992 (FPS), cynllun 2006 (NFPS), cynllun pensiwn addasedig ar gyfer y system RDS (MPS) a chynllun 2015. Mae'r polisi yn nodi rhai o'r disgresiynau sy'n berthnasol i'r cynlluniau, ac yn ceisio cymeradwyaeth yr Awdurdod i ffordd o ymdrin â'r disgresiynau hyn.
- 4 Mae Cynllun 2015 a'r RDS MPS wedi cael eu gosod yn y senedd yn y misoedd diwethaf, ac mae'r ddau yn golygu rhagor o ddisgresiynau sydd heb gael barnu eu gwerth yn llwyr eto, felly bydd rhagor o ddisgresiynau'n cael eu cynnwys yn ddiweddarach o fewn y Datganiad Polisi.

##### **Argymhelliad**

- 5 Gofynnir i'r Aelodau gymeradwyo pob penderfyniad ynghylch y disgresiynau o fewn Datganiad Polisi Disgresiynau Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân, ac i ddirprwyo penderfyniadau o ddydd i ddydd i'r Prif Swyddog Tân a'r Trysorydd.

## Polisi Disgresiynau Cynlluniau Pensiwn y Diffoddwyr Tân

Math o ddogfen: Polisi

Fersiwn rhif: 1

Dyddiad adolygu: Mehefin 2016

### RHAN A

Mae cynllun pensiwn y diffoddwyr tân yn ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr (i) cyhoeddi datganiad polisi ysgrifenedig ynglŷn â sut y bydd yn arfer y gwahanol ddisgresiynau a ddarperir gan y cynllun, (ii) ei gadw dan adolygiad a (iii) ei adolygu fel y bo'r angen. Mae'r ddogfen hon yn bodloni'r gofynion hyn a phenderfyniadau'r sefydliad yn eu cylch.

Mae'r disgresiynau canlynol yn agored i newid, naill ai yn unol ag unrhyw newid yn y rheoliadau neu o ganlyniad i ystyriaeth gan yr Awdurdod. Nid yw'r darpariaethau'n rhoi unrhyw hawliau cytundebol.

### RHAN B

<b>Disgresiynau a Rheoliadau Cynlluniau NFPS (92), NFPS (2007) ac NFPS 2015</b>	<b>Argymhellion</b>
<p><b>1. FPS (A) Rheol B7 (5a) Cynyddu'r cyfyngiad cymudo</b></p> <p>Bydd y cynnig hwn yn caniatáu i gyflogwyr allu caniatáu i aelodau o gynllun 1992 sydd â llai na 30 mlynedd o wasanaeth ac sydd o dan 55 mlwydd oed gymudo cyfanswm o chwarter o'u pensiwn am lwmp-swm pan fyddant yn ymddeol. Dan y ddarpariaeth newydd, byddai'r cyflogwr yn gyfrifol am unrhyw gost ychwanegol petaent yn arfer y disgresiwn hwn. Byddai angen achos busnes llawn i ddangos rheolaeth ddarbodus, effeithiol ac effeithlon o'i swyddogaethau gyda'r costau cysylltiedig.</p>	<p>Argymhellir mabwysiadu'r disgresiwn, ond bod cynigion unigol yn cael eu hystyried fesul achos gan ddibynnu ar anghenion y Gwasanaeth, a'r Prif Swyddog Tân i gytuno, gyda chyngor y Trysorydd.</p>

<b>Disgresiynau a Rheoliadau Cynlluniau FPS (92), NFPS (2007) a NFPS 2015</b>	<b>Argymhellion</b>
<p><b>2. FPS (1992) Rheol K4 Tynnu pensiwn yn ystod cyflogaeth gydag awdurdod tân ac achub (lleihad)</b></p> <p>Diwygio cynllun 1992 i ehangu disgresiwn cyflogwyr i leihau pensiwn a delir i aelod sy'n cael ei ailgyflogi mewn unrhyw swydd gan unrhyw awdurdod tân ac achub; ac i'w gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr sy'n talu'r pensiwn i dalu i'r gronfa bensiwn y swm a delir ac a allai fod yn destun lleihad dan reolau'r cynllun. Byddai'r gofyniad i'r cyflogwr fod yn gyfrifol am y costau, pryd nad ydynt yn arfer y disgresiwn i leihau pensiwn aelodau, yn berthnasol i gynlluniau 1992, 2007 a'r cynllun RDS.</p> <p>Mae Gorchymyn Diwygio 2013 yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr ad-dalu'r gronfa bensiwn os nad yw'n arfer y disgresiwn i leihau pensiwn aelod pan gaiff ei ail-gyflogi.</p>	Argymhellir mabwysiadu'r disgresiwn.
<p><b>3. Cynllun NFPS 2015 Dirprwyo (Rheoliad 5 (2))</b></p> <p>Rhaid i reolwr y cynllun sicrhau bod y pwerau dirprwyedig yn briodol ac yn gyfredol.</p>	Argymhellir defnyddio'r disgresiwn.
<p><b>4. Cynllun NFPS 2015 – Ymddeoliad a ysgogir gan y cyflogwr (Rheoliad 62).</b></p> <p>Gall cyflogwr benderfynu bod aelod gweithredol pan yw'n 55 neu drosodd ond o dan 60 ac sydd, ar sail effeithlonrwydd busnes, yn cael ei ddiswyddo neu'n cael ei gyflogaeth wedi ei therfynu drwy gydsyniad ar y naill ochr a'r llall, yn gallu cael ei bensiwn ymddeoliad ar unwaith heb y gostyngiad am dalu'n gynnar.</p> <p>Ni chaiff cyflogwr ond defnyddio'r disgresiwn hwn os yw'r cyflogwr yn penderfynu y byddai pensiwn ymddeoliad a ddyfernir ar y sail hwn yn gymorth i reoli ei swyddogaethau'n ddarbodus, effeithiol ac effeithlon ar ôl cymryd ystyriaeth o'r costau sy'n debygol o fod yn yr achos dan sylw. (Rheoliad 62 (1) a (2)).</p>	Argymhellir mabwysiadu'r disgresiwn, ond edrych ar gynigion unigol fesul achos, gan ddibynnu ar anghenion y Gwasanaeth, a'r Prif Swyddog Tân i gytuno gyda chyngor y Trysorydd.

<b>Disgresiynau a Rheoliadau Cynllun FPS (92), NFPS (2007) ac NFPS 2015</b>	<b>Argymhellion</b>
<p><b>5. Cynllun NFPS 2015 – Cyflog pensiynadwy (Rheoliad 17). Mae gan reolwr y cynllun ddisgresiwn i benderfynu a fydd taliadau datblygiad proffesiynol parhaus yn cael eu trin fel cyflog pensiynadwy. (Rheoliad 17 (1)(d)).</b></p> <p>O'r blaen, roedd taliadau DPP yn cael eu trin yn bensiynadwy ac yn cael eu cynnwys yn y dyfarniadau buddion fel Buddion Pensiwn Ychwanegol</p>	<p>Argymhellir mabwysiadu'r disgresiwn. Er tegwch a chysondeb, bydd taliadau DPP yn parhau i fod yn bensiynadwy.</p>
<p><b>6. Cynllun NFPS 2015 – Cyfraniadau yn ystod absenoldeb o'r gwaith oherwydd salwch, anaf, anghydfod diwydiannol neu absenoldeb awdurdodedig (Rheoliad 111).</b></p> <p>Pan fo aelod gweithredol yn absennol o gyflogaeth y cynllun oherwydd salwch neu anaf ac nad oes ganddo hawl i dderbyn cyflog pensiynadwy, neu oherwydd anghydfod diwydiannol neu absenoldeb di-dâl awdurdodedig, gall dalu cyfraniadau'r aelod; os bydd yn gwneud hynny, gall rheolwr y cynllun ei gwneud yn ofynnol iddo dal cyfraniadau'r cyflogwr hefyd. (Rheoliad 111(2), (3) a (4)).</p>	<p>Caiff pob achos ei ystyried yn ei rinwedd ei hun ar ôl rhoi ystyriaeth lwyr i'r holl oblygiadau, - yn ariannol ac o ran cyflwyno gwasanaethau.</p>
<p><b>7. Cais i dderbyn taliad trosglwyddo (Rheoliad 141). Mae hyn yn berthnasol i bob cynllun.</b></p> <p>Mae cyfyngiad amser o flwyddyn ar ôl dod yn aelod gweithredol pryd y gall person wneud cais i drosglwyddo taliad o gynllun pensiwn analwedigaethol. Mae gan reolwr y cynllun ddisgresiwn i ymestyn y cyfnod hwn.</p>	<p>Nid yw'n bolisi gan yr Awdurdod i ystyried ymestyn y cyfyngiad amser ar gyfer trosglwyddo hawliau pensiwn blaenorol i mewn yn hwy na deuddeg mis ar ôl ymuno oni bai:</p> <p>(i) bod yr aelod o'r cynllun wedi gwneud cais i ymchwiliadau gychwyn o fewn y cyfyngiad amser o ddeuddeg mis, neu</p> <p>(ii) bod rheswm i gredu na fyddai'r unigolyn wedi gwybod am yr angen i wneud cais am ymchwiliad i'r posibilrwydd o drosglwyddo hawliau pensiwn blaenorol o fewn y cyfyngiad amser o ddeuddeg mis, a bod ffeiliau AD a/neu bensiwn yn cefnogi hyn. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y bydd cyfnod hwy yn cael ei ganiatáu cyn belled nad oes rheswm hysbys na disgwylid bod y gweithiwr yn cael mynediad at ei hawliau pensiwn o fewn y 12 mis nesaf.</p>