



Ymgynghoriad ardrefniadau pensiwn Aelodau'r Cynulliad yn y dyfodol

**Adroddiad Bwrdd Taliadau
Cynulliad Cenedlaethol Cymru**

Gorffennaf 2014

Y Bwrdd Taliadau

Bwrdd Taliadau Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff annibynnol sy'n gyfrifol am bennu cyflogau, pensiynau a lwfansau Aelodau'r Cynulliad a'u staff. Cafodd y Bwrdd ei sefydlu gan Fesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010, a gafodd Gymeradwyaeth Frenhinol ar 22 Gorffennaf 2010.

Aelodau'r Bwrdd

Sandy Blair CBE (Cadeirydd)

Mary Carter

Stuart Castledine

Yr Athro Monojit Chatterji

Ysgrifenyddiaeth y Bwrdd

Gareth Price, Clerc

Dan Collier, Dirprwy Glerc

Mae copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: www.cynulliadcymru.org
Gellir cael copïau o'r adroddiad hwn mewn ffurfiau hygyrch, gan gynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Clerc y Bwrdd Taliadau

Cynulliad Cenedlaethol Cymru

Bae Caerdydd

CF99 1NA

Ffôn: 029 2089 8566

Ffacs: 029 2089 8117

E-bost: Taliadau@cymru.gov.uk

Rhagair y Cadeirydd

Y ddogfen hon yw cam nesaf ein hymgyngoriad ar drefniadau pensiwn Aelodau'r Cynulliad yn y dyfodol. Rydym yn ddiolchgar i bawb a ymatebodd i'r ymgynghoriad a gyhoeddwyd yn gynharach eleni. Cymerwyd yr ymatebion hynny i ystyriaeth wrth lunio'r cynigion amgaeedig, ac rydym yn gwahodd sylwadau gan Aelodau Cynulliad unigol, grwpiau plaid, ymddiriedolwyr y cynllun cyfredol, a'r cyhoedd. Os bydd unrhyw ymholiadau gan yr Aelodau yr hoffent eu trafod yn fanwl â ni, dylid cysylltu â Chlerc y Bwrdd.

Pan fyddwn wedi ystyried unrhyw sylwadau a ddaw i law mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, byddwn yn llunio ein cynllun terfynol, felly anogir yr Aelodau i achub ar y cyfle hwn i fynegi eu safbwyntiau wrthym. Bydd trefniadau pensiwn newydd ar waith o ddechrau'r Cynulliad nesaf, ym mis Mai 2016. Bydd yr holl fuddion a gronwyd cyn mis Mai 2016 o dan y cynllun presennol yn cael eu diogelu.

Mae'n ymrwymiad gennym i gwblhau'r trefniadau pensiwn, a'r cyflogau ar gyfer y Pumed Cynulliad erbyn mis Mai 2015. Bydd hyn sicrhau bod y rhai sy'n sefyll etholiad yn gwybod cyfanswm y taliad (cyflog sylfaenol a chyfraniad Comisiwn y Cynulliad i'r cynllun pensiwn newydd) i'r Aelodau yn y Pumed Cynulliad.

Ein nod wrth adolygu pensiynau Aelodau'r Cynulliad yw gwneud trefniadau at y dyfodol sy'n deg o ran cyfanswm y costau a rhannu risg, ac sy'n fforddiadwy i drethdalwyr ac i'r Aelodau. Rhaid i'r trefniadau ar gyfer Aelodau'r Cynulliad adlewyrchu'r newidiadau sy'n digwydd yn y sectorau cyhoeddus a phreifat ac sy'n effeithio ar bobl Cymru. Gydag amser, bydd y newidiadau yn arbed arian i drethdalwyr ond bydd yn parhau i sicrhau bod y rhai sy'n cael eu hethol i'r Cynulliad yn cael darpariaeth briodol ar gyfer eu hymddeoliad.

O ganlyniad i Gynnig Cydsyniad Deddfwriaethol a basiwyd gan y Cynulliad ym mis Chwefror 2013, mae darpariaethau Deddf Pensiynau'r Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 (Deddf 2013), sy'n darparu'r fframwaith deddfwriaethol ar gyfer newidiadau i gynllun pensiwn y sector cyhoeddus, yn gymwys i gynllun Aelodau'r Cynulliad. Felly, rhaid inni ddilyn llawer o'r gofynion yn Neddf 2013 wrth gyflwyno unrhyw newidiadau. Nid yw'r cynlluniau ar gyfer Aelodau Cynulliad Gogledd Iwerddon a Senedd yr Alban yn destun gofynion Deddf 2013. Yn unol â'r gofynion deddfwriaethol ar gyfer y cynllun newydd, bydd angen gwneud newidiadau i'r trefniadau llywodraethu presennol. Byddwn yn parhau i drafod y materion hyn gyda Chomisiwn y Cynulliad, ymddiriedolwyr y cynllun presennol a Thrysorlys Ei Mawrhydi. Byddwn hefyd yn parhau i gael cyngor cyfreithiol ac actiwaraidd priodol wrth i ni gwblhau ein gwaith yn y maes cymhleth hwn, fel ein bod yn datblygu cynllun sy'n gadarn, yn deg ac yn addas ar gyfer y dyfodol.

Sandy Blair CBE



Cadeirydd / Chair

Y Bwrdd Taliadau

Diben yr ymgynghoriad hwn

Mae'r ymgynghoriad hwn yn disgrifio prif nodweddion y cynllun pensiwn yr ydym yn ei gynnig ar gyfer Aelodau'r Cynulliad Cenedlaethol a etholir o 2016 ymlaen. Byddwn yn croesawu sylwadau am ein cynigion gan unrhyw un sydd â diddordeb. Byddwn yn ystyried unrhyw sylwadau cyn gwneud ein penderfyniadau terfynol.

Dyma'n trydydd ymgynghoriad ar bensiynau Aelodau'r Cynulliad. Roedd yr ymgynghoriad diweddaraf, ym mis Ebrill 2014, yn gofyn cyfres o gwestiynau manwl, yn esbonio ein rhesymeg dros ystyried y gwahanol opsiynau, ac yn rhoi costau dangosol ar gyfer yr opsiynau hynny.¹ Yn Atodiad A, ceir crynodeb o'r pum ymateb a gawsom i'r ymgynghoriad. Daeth dau o'r rheini o grwpiau plaid, roedd un gan ymddiriedolwyr y cynllun presennol ac roedd dau gan Aelodau Cynulliad unigol. Nid oedd yr ymatebion yn unfrydol, ac roedd nifer yn codi cwestiynau pellach.

Rydym yn bwriadu gwneud y penderfyniadau terfynol yn y maes hwn erbyn mis Mai 2015.

Mae'r ddogfen ymgynghori yn cynnwys:

- a. prif nodweddion y cynllun pensiwn newydd arfaethedig;
- b. enghreifftiau i ddangos sut y gallai'r cynllun pensiwn newydd weithio. Enghreifftiau yn unig yw'r rhain;
- c. crynodeb o'r trefniadau presennol a'r trefniadau arfaethedig ar gyfer Aelodau Seneddol San Steffan;
- d. crynodeb o'r ymatebion i'n hymgyngoriad ym mis Ebrill;
- e. y cyngor actiwaraid proffesiynol sy'n sail i'n cynigion.

Ymateb i'r ymgynghoriad hwn

Y dyddiad olaf ar gyfer ymateb yw 15 Awst 2014.

Dylech anfon eich sylwadau at Glerc y Bwrdd Taliadau:

Taliadau@cymru.gov.uk

¹ Ymgynghoriad ar drefniadau pensiwn Aelodau'r Cynulliad yn y dyfodol, Ebrill 2014
<http://www.senedd.cynulliadcymru.org/mqConsultationDisplay.aspx?id=125&RPID=1003431971&cp=yes>

Deddf Pensiynau'r Gwasanaethau Cyhoeddus 2013

2. Deddf Pensiynau'r Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 (Deddf 2013) sy'n darparu'r fframwaith deddfwriaethol ar gyfer newidiadau i gynlluniau'r sector cyhoeddus, gan gynnwys cynllun Aelodau'r Cynulliad. Mewn llawer o feysydd, rydym wedi'n rhwymo gan Ddeddf 2013 a fydd felly'n rheoli rhai o ofynion y cynllun pensiwn newydd ar gyfer Aelodau'r Cynulliad. O ganlyniad i Ddeddf 2013, ni all unrhyw gynllun pensiwn newydd fod yn gynllun sy'n seiliedig ar gyflog terfynol. Rydym wedi trafod ein cynigion gyda Thrysorlys ei Mawrhydi i sicrhau bod y trefniadau yn cydymffurfio â gofynion Deddf 2013, a byddwn yn parhau i wneud hynny.

Cyflwyno cynllun enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso

3. Caiff cynllun presennol y Cynulliad ei ddiwygio i gyflwyno categori budd newydd, sef enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso (CARE), ar gyfer gwasanaeth o ddechrau'r Pumed Cynulliad ym mis Mai 2016 ymlaen.² Bydd y trefniant newydd yn gymwys i'r pensiwn a'r buddion atodol a gyfrifir drwy gyfeirio at gyflog sylfaenol Aelodau'r Cynulliad. Mae trefniadau pensiwn y dyfodol sy'n gysylltiedig â'r cyflogau ychwanegol a gaiff deiliaid swyddi, a'r manteision ategol cysylltiedig sy'n cael eu cyfrifo drwy gyfeirio at y cyflogau ychwanegol hyn, eisoes ar sail CARE. Bydd hyn yn parhau, ond bydd y gyfradd gronniadau yn newid er mwyn bod yn gyson â'r cynllun newydd. Bydd newidiadau i rai o'r buddion cysylltiedig, megis marwolaeth mewn swydd a phensiwn priod/partner yn achos Aelodau'r Cynulliad a deiliaid swyddi.

Costau

4. Mae strwythur ein cynllun arfaethedig wedi'i ddatblygu er mwyn cyflawni'r canlynol:
 - Gwneud trefniadau pensiwn teg a fforddiadwy ar gyfer Aelodau'r Cynulliad yn y dyfodol;
 - Sicrhau bod y risgiau, sy'n rhan annatod o gynllun pensiwn, yn cael eu rhannu'n deg ac yn gyfartal rhwng Aelodau'r Cynulliad a threthdalwyr;
 - Sicrhau bod unrhyw newidiadau yn cyfateb i newidiadau ehangach yn y sector cyhoeddus a gofynion Deddf 2013;
 - Sicrhau bod cyfanswm costau'r taliadau yn briodol i drethdalwyr;
 - Diogelu buddion a gronnyd hyd yn hyn.
5. Mae diwygiadau Llywodraeth y DU i bensiynau'r sector cyhoeddus yn anelu at gymhareb o 60:40 ar gyfartaledd o ran y gost i gyflogwyr a chyflogeion. Mewn rhai o gynlluniau newydd y sector cyhoeddus, bydd modd i gyflogeion wneud cyfraniadau ar gyfraddau gwahanol er mwyn cyflawni'r gymhareb honno. Yn gyffredinol, golyga hynny y bydd cyflogeion ar gyflogau uwch yn talu cyfradd uwch na chyflogeion ar gyflogau is. Er bod cyflog sylfaenol Aelodau'r Cynulliad lawer yn uwch na chyflog cyfartalog gweithwyr yn y sector cyhoeddus, mae holl Aelodau'r Cynulliad yn

² Mae esboniad llawn yn Atodiad B.

cael yr un cyflog sylfaenol. Felly, ni ystyrir ei bod yn briodol gwneud trefniadau yng nghynllun pensiwn newydd Aelodau'r Cynulliad ar gyfer gwneud cyfraniadau ar gyfraddau gwahanol.

6. Mae'r costau o dan gynllun pensiwn cyflog terfynol presennol Aelodau'r Cynulliad wedi'u dyrannu tua 70:30 yn seiliedig ar gyfraddau presennol y cyflogwr a chan ddefnyddio cyfradd gyfraniadau Aelodau'r Cynulliad, sef 10% o'u cyflog sylfaenol. Mae hyn yn sicrhau cyfradd groniadau pensiwn o un rhan o ddeugain ar gyfer y rhan fwyaf o Aelodau'r Cynulliad. Cyfanswm cost y cynllun pensiwn presennol yw tua 33.8% o gyflogres Aelodau'r Cynulliad. Gan fod Aelodau'r Cynulliad, ar y cyfan, yn talu 10% o'u cyflog tuag at y cynllun, cyfraniad Comisiwn y Cynulliad, hynny yw, y gyfran a delir gan drethdalwyr, yw tua 23.8%. Mae'r gost gyffredinol o ddarparu buddion y cynllun presennol yn debygol o gynyddu fwy fyth yn y dyfodol o ganlyniad i newidiadau yn y rhagdybiaethau a wnaed gan actiwari'r cynllun sy'n ymwneud â disgwyliad oes a chyfraddau disgownt gwirioneddol sy'n uwch na'r mynegai prisiau defnyddwyr. Bydd canlyniadau'r prisiant teirblynyddol, a ddisgwylir yn ddiweddarach yn 2014, yn rhoi gwybodaeth inni am sefyllfa ddiweddaraf y cynllun presennol. Rydym yn gweithio gyda'r ymddiriedolwyr i gael prisiad cynharach gan Adran Actiwari'r Llywodraeth (GAD). Bydd hyn yn golygu bod y penderfyniadau terfynol am y cynllun newydd yn seiliedig ar y wybodaeth gywiraf a diweddaraf sydd ar gael.
7. Cynigiwn newid y gymhareb gostau i 60:40, fel bod mwy o gyfran yn cael ei hysgwyddo gan Aelodau'r Cynulliad, a bod llai o gostau pensiwn i drethdalwyr. Yn seiliedig ar y rhagdybiaethau a'r cyfrifiadau actiwaraidd presennol, mae'n debygol y bydd cyfradd gyfraniadau cyflogeion yn codi o'r gyfradd bresennol, sef 10%, i tua 11% o'r cyflog. Fodd bynnag, dylid nodi mai dangosol yn unig yw lefel y costau a'r cyfraniadau ar hyn o bryd. Gallai costau cyffredinol y cynllun newydd, y gost o ddiogelu hawliau cronedig o dan yr hen gynllun, a'r costau diogelwch trosiannol, fod yn uwch neu'n is na'r amcangyfrif presennol erbyn yr adeg y caiff y cynllun newydd ei gyflwyno ym mis Mai 2016.
8. Er mai'r fframwaith yn y ddogfen hon yw sail ein penderfyniadau ar hyn o bryd, dylid nodi hefyd y gallai costau'r cynllun amrywio yn sgil prisiadau teirblynyddol yn y dyfodol, ac na fyddant o reidrwydd yn cael eu rhannu yn yr un modd, oherwydd y ffordd y mae terfyn uchaf a therfyn isaf y costau yn gweithio. Diben y ddarpariaeth ar gyfer terfyn uchaf a therfyn isaf yw diogelu trethdalwyr rhag costau cynyddol ac i sicrhau sefydlogrwydd cyffredinol yng nghyfraddau cyfraniadau aelodau'r cynllun. Mae'n ein gwaith yn seiliedig ar yr amcangyfrifon gorau o ran costau sydd ar gael inni ar hyn o bryd.

Diogelu buddion a gronnwyd

9. Bydd buddion pensiwn Aelodau'r Cynulliad, a gronnwyd cyn mis Mai 2016, yn cael eu diogelu. Mae hyn yn cynnwys:
 - yr holl fuddion pensiwn (gan gynnwys buddion priod/partner) a gronnwyd cyn mis Mai 2016 o dan y cynllun cyfredol;

- unrhyw fuddion pensiwn a gronnwyd sy'n gysylltiedig â buddion pensiwn a drosglwyddwyd o rywle arall i'r cynllun cyn mis Mai 2016, er enghraifft 'trosglwyddiadau i mewn' neu gyfraniadau gwirfoddol ychwanegol;
 - y cytundebau yn y cynllun pensiwn presennol o dan y 'rheol 80' (gweler isod);
 - buddion pensiwn a gronnwyd cyn mis Mai 2016 yn achos lwfansau deiliaid swyddi.
10. Nid yw buddion cyfandaliad marwolaeth mewn swydd yn rhan o'r buddion pensiwn a gronnwyd. Bydd y newid arfaethedig yn y gyfradd buddion cyfandaliad marwolaeth mewn swydd, y cyfeirir atynt yn nes ymlaen yn y ddogfen hon, yn gymwys i bob Aelod Cynulliad pan fydd y cynllun pensiwn newydd yn dechrau ym mis Mai 2016.
11. Dyddiad dechrau arfaethedig y cynllun pensiwn CARE newydd fydd dyddiad dechrau'r Pumed Cynulliad ym mis Mai 2016. Heblaw am y rhai sydd â diogelwch trosiannol, bydd Aelodau'r Pedwerydd Cynulliad yn cronni buddion o dan y cynllun cyflog terfynol presennol yn unig tan ddiwedd y Pedwerydd Cynulliad, ym mis Ebrill 2016.
12. Yn unol â gweddill y sector cyhoeddus, cedwir y cysylltiad rhwng y cyflog terfynol â'r buddion a gronnwyd o dan yr hen gynllun cyflog terfynol. Golyga hyn, er na fydd modd cronni gwasanaeth pensiynadwy pellach o dan yr hen gynllun, caiff pensiwn yr Aelodau ar gyfer eu cyfnod o wasanaeth yn yr hen gynllun ei gysylltu â'u cyflog terfynol pan fyddant yn ymddeol neu'n peidio â bod yn Aelodau Cynulliad. O dan y cynllun presennol, caiff y cyflog terfynol ei gyfrif ar sail y cyflog gwirioneddol a dalwyd yn y 12 mis cyn i'r Aelod adael y Cynulliad, boed drwy ymddeoliad neu adeg etholiad, ni waeth a yw wedi gweithio y tu hwnt i'r oedran pensiwn arferol ai peidio. Yn achos yr Aelodau hynny sy'n dewis peidio â chymryd eu hawl llawn ar sail cyflog sylfaenol, caiff y gwasanaeth ei gwtogi ar sail pro-rata. Nid oes cysylltiad â'r cyflog terfynol a gronnwyd o dan gynllun presennol CARE ar gyfer deiliaid swyddi oherwydd natur y cynllun hwnnw.
13. Lle bo hynny'n berthnasol, mae'r 'rheol 80' yn y cynllun presennol yn golygu y gall aelodau dynnu pensiwn os ydynt wedi cael eu pen-blwydd yn 60 ac os oes ganddynt 20 mlynedd o wasanaeth cymwys (cyfanswm o 80 mlynedd). Nid yw'r swm hwn yn destun gostyngiad actiwaraid. Dim ond i aelodau a ymunodd â'r cynllun cyn 1 Ebrill 2007 y mae'r rheol 80 yn gymwys. Mae graddfa symudol ar gyfer cyfnodau o wasanaeth rhwng 15 ac 20 mlynedd. Mae oedran aelod hefyd yn effeithio ar y gostyngiad a gymhwysir.
14. Yn ymarferol, golyga hyn bod y rhai a oedd yn aelodau cyn 1 Ebrill 2007 nad yw eu hoed a'u gwasanaeth cymwys yn cyrraedd 80, ond sy'n uwch na 66 (isafswm oedran 50, isafswm gwasanaeth 16 mlynedd) yn dal i elwa ar ostyngiad actiwaraid is. Yn achos y rhai a ddaeth yn aelodau ar ôl 1 Ebrill 2007, caiff ffactor safonol o ostyngiad actiwaraid ei gymhwyso, ac mae hwnnw hefyd yn gysylltiedig ag oedran. Ym mhob achos, mae'r ffactorau sydd i'w cymhwyso yn cael eu darparu gan actiwari'r cynllun, ac maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel bod y trefniant hwn, ar y cyfan, yn niwtral o ran cost.

15. Ni fydd darpariaeth rheol 80 yn y cynllun newydd. Felly, ni fydd y trefniant hwn yn gymwys i'r darpariaethau ymddeoliad cynnar o dan y cynllun newydd. Fodd bynnag, yn achos yr Aelodau hynny a oedd yn aelodau o'r gronfa bensiwn cyn 1 Ebrill 2007, bydd cyfnod o wasanaeth ar ôl mis Mai 2016 yn dal i fod yn berthnasol wrth gyfrif yr elfen gwasanaeth cymwys o'r rheol 80.

Cyfanswm y taliadau

16. Byddwn yn cadarnhau'r pecyn llawn o daliadau ar gyfer Aelodau'r Pumed Cynulliad (cyflogau a chyfraniad trethdalwyr at y cynllun pensiwn newydd) ym mis Mai 2015, flwyddyn cyn etholiad nesaf y Cynulliad. Rydym wedi cyflwyno'r opsiynau pensiwn yn gynharach, ond byddwn yn ymgynghori'n gyhoeddus ar yr opsiynau ar gyfer cyflogau yn y Cynulliad nesaf o fis Medi 2014 ymlaen.

Methodoleg

17. Rydym wedi cael cyngor cyfreithiol gan Wragge and Co. a chyngor actiwaraid gan Price Waterhouse Coopers (PwC) wrth lunio'r cynigion hyn. Wrth benderfynu ar ein cynllun amlinellol comisiynwyd Adran Actiwari'r Llywodraeth (GAD), sef yr actiwariad i gynllun presennol yr Aelodau, i lunio rhestr fanwl o'r costau ac enghreifftiau o'n cynigion.
18. Bu'n rhaid inni wneud rhagdybiaethau wrth inni lunio enghreifftiau ac amcangyfrif o'r costau. Mae'r fethodoleg a'r rhagdybiaethau a ddefnyddiwyd i gostio'r cynllun arfaethedig yn gyson â'r rheini a ddefnyddiwyd gan GAD ar gyfer costio diwygiadau i gynlluniau pensiwn eraill yn y gwasanaethau cyhoeddus. Y data aelodaeth a ddefnyddiwyd i benderfynu ar y costau yw'r data aelodaeth lawn mwyaf diweddar a ddefnyddiwyd gan yr actiwariad i brisio'r cynllun presennol. Mae rhagdybiaethau wedi'u gwneud ynghylch materion fel y newid ym mhroffil aelodau'r cynllun o ran oed, a'r trosiant yn sgil yr etholiad ym mis Mai 2016. Mae'r rhagdybiaethau o ran y newid yn yr Aelodau yn unol â'r rhai a ddefnyddiwyd ar gyfer prisiau'r cynllun presennol yn 2011. Mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad C.
19. Mae'r diwygiadau i gynlluniau pensiwn gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu gwneud ar sail y canllawiau yng nghynllun cyfeirio Trysorlys Ei Mawrhydi. Rydym wedi talu sylw i'r rhain, ac i'r newidiadau sy'n debygol o gael eu gwneud i gynlluniau tebyg, yn enwedig y trefniadau ar gyfer Aelodau Senedd y DU, a Chynulliad Gogledd Iwerddon.
20. Mae cost elfen y 'cyflogwr' o gynllun pensiwn presennol Aelodau'r Cynulliad wedi'i gapio, fel na all fynd yn uwch na 23.8%, y gyfradd bresennol. Mae'n gynllun a reolir yn dda, a hyd yma ni fu angen inni ailystyried y cap hwn ar y costau, nac ystyried addasu cyfraniadau neu fuddion cyflogeion; pethau y gallai fod angen inni eu gwneud pe bai diffyg yn y cynllun. Pe byddai'r gost o ddarparu'r buddion pensiwn presennol yn cynyddu yn y tymor hir, gallai fod angen gwneud rhywfaint o addasiadau yn y dyfodol, naill ai drwy addasu'r buddion neu drwy addasu cyfraddau cyfraniadau rhai aelodau o'r cynllun. Bydd canlyniadau'r prisiau teirblynyddol, a ddisgwyli'r yn ddiweddarach yn 2014, yn rhoi gwybodaeth inni am sefyllfa ddiweddaraf y cynllun presennol.

21. Mae ein cynigion yn seiliedig ar y canlynol:

- Ein man cychwyn oedd y dylai costau'r cynllun newydd fod o fewn y terfynau a bennwyd yng Nghynllun Cyfeirio Trysorlys Ei Mawrhydi³. Bydd cyfraddau cyfraniadau Aelodau'r Cynulliad tua 11%;
- bydd y gost i'r 'cyflogwr' yn is na'r 23.8% presennol i sicrhau bod y cynllun yn gynaliadwy yn y tymor hir;
- y gyfradd groniadau yng nghynllun cyfeirio'r Trysorlys yw 1/60 o'r cyflog; rydym yn cynnig cyfradd groniadau uwch, sef 1/50 o'r cyflog;
- rhennir costau'r cynllun 60:40 rhwng y cyflogwr a'r cyflogai, yn unol â'r trefniadau ar draws rhan helaeth o'r sector cyhoeddus, a anelwyd at ostwng y gost i drethdalwyr;
- yn unol â Deddf 2013, bydd trefniant terfyn uchaf a therfyn isaf i sicrhau sefydlogrwydd o ran cyfraddau cyfraniadau ac i ddiogelu trethdalwyr rhag cynnydd sylweddol mewn cost;
- bydd y gyfradd ailbrisiu yn unol â'r cynnydd yn y mynegai prisiau defnyddwyr;
- bydd diogelwch trosiannol ("grandfathering") ar gyfer y rhai a oedd o fewn deng mlynedd o'r oedran ymddeol arferol ar 1 Ebrill 2012 (hynny yw, aelodau a oedd yn 55 oed neu'n hŷn ar y dyddiad hwn);
- Bydd buddion pensiwn marwolaeth mewn swydd a phriod/partner sy'n goroesi ar gael o dan y cynllun newydd, ond ar lefelau is o gymharu â'r cynllun presennol. Rydym yn cynnig pensiwn i'r sawl sy'n goroesi o hanner pensiwn yr aelod, a phensiwn marwolaeth mewn swydd o ddwywaith y cyflog.

³ Trysorlys Ei Mawrhydi, [*Public service pensions: good pensions that last*](#)

Y prif fuddion

22. Mae'r tabl canlynol yn nodi prif fuddion y cynllun pensiwn arfaethedig. Yn nhudalennau nesaf y ddogfen hon rydym yn esbonio sut y lluniwyd y cynigion hyn.

Y prif fuddion	
Math o fudd	Enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso
Ailbrisiad	Mynegai prisiau defnyddwyr
Cynnydd mewn pensiynau	Mynegai prisiau defnyddwyr
Y gyfradd groniadau flynyddol	1/50 o'r enillion
Yr oedran ymddeol arferol	65 oed i bawb neu oedran ymddeol y wladwriaeth os yw hwnnw'n uwch
Pensiwn y priod/partner sy'n goroesi (yn achos marwolaeth pan delir pensiwn eisoes)	1/2 y pensiwn gwirioneddol sy'n daladwy adeg marwolaeth ⁴
Pensiwn y priod/partner sy'n goroesi (yn achos marwolaeth mewn swydd)	1/2 y pensiwn a fyddai wedi cronni erbyn yr oedran ymddeol arferol ⁵
Pensiwn y priod/partner sy'n goroesi (yn achos marwolaeth pensiwnwr gohiriedig)	1/2 y pensiwn gohiriedig sy'n daladwy adeg marwolaeth ⁶
Cyfandaliad marwolaeth mewn swydd	2 x cyflog
Buddion ymddeoliad oherwydd salwch	Yn unol â threfniadau'r cynllun presennol
Ffactorau cymudo	Yn gyson â'r fethodoleg bresennol
Ymddeoliad cynnar/hwyr	Yn gyson â'r fethodoleg bresennol
Y gyfradd gyfraniadau safonol yn seiliedig ar ragdybiaethau ariannol Trysorlys Ei Mawrhydi	27.6% ⁷
Cyfraniad yr Aelodau yn seiliedig ar ragdybiaethau ariannol Trysorlys Ei Mawrhydi	11.0%
Cyfraniad y 'cyflogwr' yn seiliedig ar ragdybiaethau ariannol Trysorlys Ei Mawrhydi	16.6%
Cymhareb cyfraniadau'r Aelodau/cyflogwr	60:40
Cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol	Mae'r Bwrdd yn ystyried y posibilrwydd o gyflwyno trefniant lle caiff Aelodau Cynulliad wneud cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol ar sail cyfraniad wedi'i ddiffinio i ychwanegu at gynllun pensiwn 'prynu arian'.

⁴O dan y cynllun presennol, byddai'r priod/partner sy'n goroesi yn cael 5/8 o'r pensiwn gwirioneddol sy'n daladwy adeg y farwolaeth.

⁵O dan y cynllun presennol, byddai'r priod/partner sy'n goroesi yn cael 5/8 o'r pensiwn a fyddai wedi cronni erbyn yr oedran ymddeol arferol.

⁶O dan y cynllun presennol, byddai'r priod/partner sy'n goroesi yn cael 5/8 o'r pensiwn gohiriedig sy'n daladwy adeg y farwolaeth.

⁷Mae hyn yn cynnwys amcangyfrif o'r gost o ddarparu diogelwch trosiannol, sef 1.2% o'r gyflogres am bum mlynedd. Dim ond cost cronniadau'r dyfodol a ddangosir. Nid yw'r ffigurau yn caniatáu ar gyfer y cyfraniadau sydd eu hangen i gael gwared ag unrhyw ddiffyg o ran gwasanaeth yn y gorffennol. Yn llythyr GAD, sydd i'w weld yn Atodiad C, darperir rhagdybiaethau amgen hefyd.

<p>Trefniadau pensiwn ar gyfer deiliaid swyddi</p>	<p>Caiff y buddion a gronnwyd hyd at fis Mai 2016 eu diogelu. Bydd cyflogau pob deiliad swydd yn destun y trefniadau newydd o ddechrau'r Pumed Cynulliad ymlaen, gan gynnwys yr Aelodau Cynulliad hynny sy'n gymwys am ddiogelwch trosiannol ("grandfathering").</p>
<p>Diogelwch trosiannol ("grandfathering")</p>	<p>Pum mlynedd o ddiogelwch trosiannol o fis Mai 2016 ymlaen ar gyfer y rhai a oedd o fewn deng mlynedd o'r oedran ymddeol arferol ym mis Ebrill 2012.</p>
<p>Rheol 80</p>	<p>Ar gael yn unig i'r rhai sydd â chyfnod di-dor o wasanaeth o dan y cynllun ers cyn 1 Ebrill 2007 hyd at ddyddiad eu hymddeoliad cynnar.</p>

Ein cynigion

Enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso (CARE)

23. Bydd y cynllun newydd, sydd i'w gyflwyno ar ddechrau'r Pumed Cynulliad, yn gynllun enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso (CARE). Mae cynllun CARE yn sicrhau cydbwysedd teg rhwng y gost a'r risg i drethdalwyr a'r buddion pensiwn i'r Aelodau Cynulliad.

Gweithredu'r cynllun

24. Caiff y trefniadau newydd eu rhoi ar waith drwy ddiwygio'r cynllun presennol. Rydym wedi ymgynghori â Thrysorlys Ei Mawrhydi, a ddywedodd y byddai'r newidiadau hyn yn golygu cynllun newydd mewn gwirionedd, ac y byddent felly'n destun gofynion Deddf 2013.

Ailbriso a'r cynnydd mewn pensiynau

25. Mae Deddf 2013 yn ei gwneud yn ofynnol i'r gyfradd ailbriso gael ei phennu yn unol â newidiadau mewn prisiau (mynegai prisiau defnyddwyr) neu enillion mewn cyfnod penodol. Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr mawr y sector cyhoeddus wedi penderfynu dewis cyfradd ailbriso a gyfrifwyd drwy gyfeirio at newidiadau yn y mynegai prisiau defnyddwyr yn hytrach na drwy gyfeirio at newidiadau mewn enillion. Mae'r Bwrdd Taliadau yn cynnig dull tebyg.
26. Bydd unrhyw gynnydd yn y pensiwn hefyd yn unol â'r mynegai prisiau defnyddwyr.

Y gyfradd groniadau flynyddol

27. Cymysg a gwrthgyferbyniol oedd yr ymatebion a gawsom i'r cwestiynau am y gyfradd groniadau yn ein hymgyngoriad diweddaraf. Cytunodd pob un y dylid pennu un gyfradd groniadau o dan y cynllun newydd i ysgafnhau'r baich gweinyddol ac i hybu dealltwriaeth. Galwodd un ymatebydd am gadw'r gyfradd groniadau bresennol, sef 1/40, a dywedodd un arall y dylai'r gyfradd groniadau fod yn unol â gweddill y sector cyhoeddus. Mae cynllun cyfeirio Trysorlys Ei Mawrhydi yn cynnwys cyfradd groniadau o 1/60 o'r cyflog. Cyfradd y cynllun ar gyfer Aelodau Seneddol y dyfodol fydd 1/51.
28. Rydym yn cynnig cyfradd groniadau o 1/50 o'r cyflog pensiynadwy. Yn ein barn ni, mae'r gyfradd hon yn gydbwysedd priodol rhwng y gost i drethdalwyr a'r buddion i Aelodau'r Cynulliad. O'i hystyried ochr yn ochr ag agweddau eraill ar ddyluniad y cynllun newydd, mae hefyd yn gyfradd groniadau fforddiadwy. Mae lawer yn fwy hael na chyfradd groniadau rhai cynlluniau eraill yn y sector cyhoeddus. Credwn fod cyfiawnhad dros hyn oherwydd yr ansicrwydd ynghylch am ba hyd y bydd unigolyn yn gwasanaethu fel cynrychiolydd etholedig.

Yr oedran ymddeol arferol

29. Fel rhan o'r broses o ddiwygio cynlluniau pensiwn y sector cyhoeddus, mae Llywodraeth y DU wedi pennu mai'r oedran ymddeol arferol fydd naill ai oedran pensiwn y wladwriaeth neu 65 oed, pa un bynnag fydd yr uchaf. Ar hyn o bryd mae oedran pensiwn y wladwriaeth rhywun yn dibynnu ar ei ddyddiad geni a'i ryw. Bwriedir codi oedran pensiwn y wladwriaeth i 65 oed ar gyfer menywod erbyn mis Tachwedd 2018, a bydd oedran pensiwn y wladwriaeth yn codi i 66 oed ar gyfer dynion a menywod erbyn mis Hydref 2020.

30. Mae Deddf Pensiynau 2014 yn darparu ar gyfer adolygu oedran pensiwn y wladwriaeth yn rheolaidd, o leiaf bob pum mlynedd. Nid yw Llywodraeth y DU wedi dweud ei bod yn bwriadu adolygu'r amserlenni presennol ar gyfer cydraddoli a chynyddu oedran pensiwn y wladwriaeth, ond gallai hynny newid yn sgil adolygiad yn y dyfodol.⁸

Dyddiad y newid	Oedran pensiwn y wladwriaeth (Dynion a Menywod)
2018	65
2020	66
2026	67

31. Yn unol â gofynion Deddf 2013, yr oedran ymddeol arferol o dan y cynllun pensiwn CARE newydd fydd naill ai 65 oed neu oedran pensiwn y wladwriaeth, pa un bynnag fydd yr uchaf.

Marwolaeth mewn swydd a phensiwn priod/partner sy'n goroesi

32. Bydd pensiynau priod mewn perthynas â hawliau a gronnwyd ar gyfradd y cynllun presennol, sef 5/8 o gyflog yr Aelod. Yn achos yr Aelodau hynny sy'n gymwys i gael diogelwch trosiannol ("grandfathering"), bydd y gyfradd hon yn parhau i fod yn gymwys dros bum mlynedd cyfnod y diogelwch trosiannol ("grandfathering"). Fodd bynnag, bydd newid i'r cyfandaliad marwolaeth mewn swydd i bawb o ddechrau'r Cynulliad nesaf ymlaen, a newid i gyfradd y dyfodol ar gyfer pensiwn y priod/partner sy'n goroesi.
33. Yn ein hymgyngoriad blaenorol, nodwyd yr opsiynau o ran cost yr amryfal fuddion cyfandaliad marwolaeth mewn swydd a phensiynau priod/partner sy'n goroesi. Bryd hynny, cynigiwyd y dylai pensiwn priod/partner sy'n goroesi fod yn 3/8 (37.5%) o bensiwn y sawl sydd wedi marw.
34. Teimlai mwyafrif y rhai a ymatebodd i'n hymgyngoriad y dylid parhau â chyfradd bresennol y cyfandaliad marwolaeth mewn swydd (pedair gwaith y cyflog), a phensiwn priod/partner sy'n goroesi (5/8). Dywedwyd, er bod hyn yn brin, ei fod yn fudd pwysig a oedd yn rhoi sicrwydd i deulu a dibynyddion Aelodau Cynulliad. Ar ôl ystyried yr amrywiol ymatebion i'r ymgynghoriad, a rhinweddau a chostau'r pensiwn marwolaeth mewn swydd a'r pensiwn i oroeswyr, rydym bellach yn cynnig bod lefel y cyfandaliad marwolaeth mewn swydd yn ddwywaith y cyflog, a bod pensiwn y priod/partner sy'n goroesi yn hanner pensiwn blynyddol yr aelod. Er bod rhoi canran uwch o bensiwn i briod/partner sy'n goroesi yn gallu bod yn ddrutach na, er enghraifft, cynyddu'r cyfandaliad marwolaeth mewn swydd i deirgwaith neu bedair gwaith y cyflog, daethom i'r casgliad bod y pensiwn i oroeswyr, ar y cyfan, yn ffordd fwy o priodol o ddarparu ar gyfer teulu aelod sydd wedi marw.
35. Yn ein dogfen ymgynghori ym mis Ebrill 2014, esboniwyd bod y gost o ddarparu buddion marwolaeth mewn swydd yn cynyddu'n gyflym wrth i'r aelodau fynd yn hŷn. Cyflwynwyd nifer o opsiynau posibl y gellid eu defnyddio i gyfyngu ar y budd hwn yn ôl oedran. Amrywiol a gwrthgyferbyniol oedd yr ymatebion i'r agwedd hon ar ein hymgyngoriad: awgrymodd ambell

⁸ State Pension Age timetable, papur polisi Llywodraeth y DU, <https://www.gov.uk/government/publications/state-pension-age-timetable>

un y gallai hyn achosi rhai i beidio â sefyll etholiad; credai eraill y byddai'n gwahaniaethu yn erbyn Aelodau Cynulliad hŷn; ac roedd eraill o blaid y cynnig.

36. Rydym wedi trafod yn fanwl y costau, y cymhlethdodau, a'r materion cydraddoldeb sy'n gysylltiedig â marwolaeth mewn swydd. Ni fyddwn yn cyfyngu ar y buddion marwolaeth mewn swydd yn ôl oedran, nac yn ystyried tapro'r buddion hynny i Aelodau Cynulliad sy'n parhau i wasanaethu ar ôl yr oedran ymddeol arferol, ond bydd y buddion marwolaeth mewn swydd yn dod i ben yn achos Aelodau Cynulliad sy'n parhau i wasanaethu ar ôl cyrraedd 75 oed.

Ffactorau cymudo

37. Mae'r cynllun presennol yn darparu ar gyfer cymudo'r pensiwn am gyfundaliad adeg ymddeol ar delerau sy'n niwtral o ran cost. Gan fod y telerau'n niwtral o ran cost, ni fyddwn yn diwygio'r trefniant hwn, a bydd yn parhau ar delerau tebyg yn y cynllun newydd. Byddwn yn gofyn i ymddiriedolwyr y cynllun sicrhau bod y ffactorau hyn yn cael eu hadolygu a'u diweddarau'n rheolaidd gan actiwari'r cynllun.

Ymddeol yn gynnar/hwyr a Rheol 80

38. Bydd y trefniant presennol yn parhau ar gyfer ymddeol yn gynnar ac ymddeol yn hwyr. Byddwn yn diogelu'r buddion a gronnwyd gan aelodau presennol y cynllun cyn mis Mai 2016, o dan y cynllun presennol. Byddwn hefyd yn parhau â'r trefniadau ar gyfer y 'rheol 80', sydd ar gael yn unig i'r rhai hynny sydd wedi bod yn aelodau o'r cynllun am gyfnod di-dor ers cyn 1 Ebrill 2007 hyd at ddyddiad eu hymddeoliad cynnar. Dim ond i aelodau'r cynllun presennol y bydd telerau ymddeoliad cynnar y 'rheol 80' yn gymwys, ac ni fyddant yn gymwys i fuddion CARE a gronnir o fis Mai 2016 ymlaen. Bydd y trefniant presennol ar gyfer ymddeol yn hwyr yn parhau ar delerau tebyg o dan y cynllun newydd.

Hawliau a gronnwyd

39. Bydd y cynllun pensiwn CARE newydd yn dod i rym ar ddiwrnod cyntaf y Pumed Cynulliad ym mis Mai 2016. O dan y drefn hon, bydd trefniadau'r cynllun cyflog terfynol presennol o ran cronni buddion yn dod i ben (ar gyfer gwasanaeth yn y dyfodol) yn syth cyn i'r cynllun CARE newydd ddod i rym, heblaw yn achos yr Aelodau Cynulliad hynny sy'n gymwys i gael diogelwch trosiannol.
40. Bydd hawliau cronedig Aelodau Cynulliad sydd wedi cyfrannu at fuddion ac wedi'u cronni o dan y cynllun pensiwn presennol cyn mis Mai 2016, yn cael eu diogelu, gan gynnwys unrhyw hawliau cronedig sy'n deillio o gyfraniadau gwirfoddol ychwanegol, 'trosglwyddo i mewn', ac o dan gynllun CARE presennol deiliaid swyddi. Dyddiad dechrau'r cynlluniau CARE newydd ar gyfer rhan helaeth o'r sector cyhoeddus, gan gynnwys cynllun pensiwn Senedd y DU, fydd 1 Ebrill 2015. Caiff buddion a gronnwyd o dan y cynlluniau cyflog terfynol blaenorol eu diogelu tan y dyddiad hwnnw. Bwriad y Bwrdd Taliadau yw dechrau'r cynllun pensiwn CARE newydd ar ddyddiad dechrau'r Pumed Cynulliad ym mis Mai 2016. Golyga hyn y bydd Aelodau'r Pedwerydd Cynulliad yn cronni buddion o dan y cynllun cyflog terfynol presennol tan ddiwedd y Pedwerydd Cynulliad, ym mis Ebrill 2016, hynny yw am ryw flwyddyn yn ychwanegol o gymharu â rhan helaeth y sector cyhoeddus.

Diogelwch trosiannol ('grandfathering')

41. Diben diogelwch trosiannol ('grandfathering') yw diogelu aelodau hŷn o'r cynllun rhag i newidiadau pensiwn effeithio'n anghymesur arnynt. Nod y diwygiadau i bensiynau'r sector cyhoeddus yw sicrhau na fydd unrhyw newid i oedran pensiwn aelodau o'r cynllun sydd o fewn cyfnod penodedig i'w hoedran ymddeol arferol, ac na fydd unrhyw ostyngiad yn y buddion pensiwn y maent yn eu cael (gan gynnwys pensiynau priod/partner).
42. Yn ein dogfen ymgynghori flaenorol, cynigiwyd y byddai'r rheini sydd, ym mis Ebrill 2012, o fewn deng mlynedd i'w hoedran ymddeol yn cael pum mlynedd o ddiogelwch trosiannol o ddechrau'r Pumed Cynulliad ymlaen. Rydym yn parhau o'r farn bod y dyddiad hwn a'r cyfnod o bum mlynedd o ddiogelwch trosiannol yn briodol. Bydd Aelodau'r Cynulliad presennol a gaiff eu hail-ethol i'r Pumed Cynulliad (o fis Mai 2016 ymlaen) ac a oedd yn 55 oed neu drosodd ar 1 Ebrill 2012, yn parhau i gronni buddion o dan delerau'r cynllun cyflog terfynol presennol drwy gydol y Pumed Cynulliad. Yr eithriad i hyn fydd eu hawl i fuddion marwolaeth mewn swydd ar ffurf cyfandaliad a fyddai ar y strwythur buddion newydd. Ni fydd Aelodau Cynulliad sy'n bodloni'r gofynion ar gyfer diogelwch trosiannol ac sy'n dal swydd yn y Pumed Cynulliad, yn cael diogelwch trosiannol ar gyfer yr elfen honno o'u pensiwn sy'n gysylltiedig â bod yn ddeiliad swydd. Bydd y rhan honno o'u taliad ar yr un telerau – er enghraifft y gyfradd groniadau a phensiynau priod/partner – â rhai'r Aelodau Cynulliad nad ydynt yn destun diogelwch trosiannol.
43. Ni fydd diogelwch trosiannol yn parhau y tu hwnt i bum mlynedd y Pumed Cynulliad ym mis Mai 2021. Rydym yn cynnig y cyfnod penodol hwn o ddiogelwch trosiannol am nad yw'n anarferol i Aelodau Cynulliad barhau i wasanaethu y tu hwnt i'r oedran ymddeol arferol. Felly, gallai pennu cyfnod penagored o ddiogelwch trosiannol i Aelodau Cynulliad cymwys achosi costau ychwanegol sylweddol, a gallai'r Aelodau Cynulliad eraill fod yn ysgwyddo baich annheg o gostau. Yn ein barn ni, mae bod â chyfnod penodol o ddiogelwch trosiannol yn sicrhau bod cydbwysedd briodol rhwng y costau a'r buddion.
44. O ddechrau'r Chweched Cynulliad ymlaen, bydd holl aelodau cynllun y Cynulliad yn cronni buddion at y dyfodol o dan reolau'r cynllun newydd.
45. Bydd cyfradd pensiynau priod/partner Aelodau Cynulliad sy'n gymwys am ddiogelwch trosiannol yn cael eu diogelu ar y gyfradd o 5/8 sy'n gymwys o dan y cynllun cyflog terfynol presennol dros dymor y Pumed Cynulliad (neu bum mlynedd o 1 Mai 2016 ymlaen os bydd yn hirach). Am na fydd yr hawl i fuddion marwolaeth mewn swydd yn destun diogelwch trosiannol, bydd y newidiadau hyn, felly, yn gymwys i'r holl Aelodau Cynulliad mewn swydd ar ddiwrnod cyntaf y Pumed Cynulliad (gweler uchod).
46. O ystyried cost y diogelwch trosiannol ac er mwyn darparu buddion sy'n weddol gyfartal ar gyfer aelodau hŷn ac iau y cynllun, nid yw'r Bwrdd Taliadau yn cynnig unrhyw dapro ychwanegol o'r darpariaethau trosiannol.
47. Mae'r tybiaethau a ddefnyddiwyd i lywio ein penderfyniad yn y maes hwn yn dangos y byddai gan 43% o'r Aelodau hawl i ddiogelwch trosiannol. Oedran cyfartalog yr aelodau hynny yw 66 ac

efallai y bydd cyfran sylweddol yn gadael y Cynulliad yn yr etholiad nesaf. Mae'r tybiaethau trosiant a fabwysiadwyd ar gyfer prisiad 2011 yn awgrymu mai dim ond tua 17% o'r Aelodau a fyddai â hawl i ddiogelwch trosiannol ar ôl etholiad 2016. Rydym yn cydnabod bod y lefelau trosiant yn amrywio o etholiad i etholiad, ac y bydd hyn yn effeithio at gost y diogelwch trosiannol. Serch hynny, ar sail y rhagdybiaethau hyn, amcangyfrifir bod y gost o ddarparu'r diogelwch arfaethedig hwn tua £250,000 - tua 1.2% o gyfanswm y gyflogres am bum mlynedd (hynny yw £40,000 y flwyddyn). Dim ond i gost y diogelwch trosiannol yn y dyfodol y mae'r ffigur hwn yn berthnasol, ac nid yw'n cynnwys unrhyw gyfraniadau ychwanegol y gall fod angen eu gwneud i ddiogelu buddion a gronwyd, pe byddai prisiadau actiwaraid yn y dyfodol (gan gynnwys prisiad 2014) yn gwneud y rhain yn ofynnol.

Cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol a throsglwyddo i mewn

48. O dan y cynllun pensiwn cyflog terfynol presennol, gall Aelodau'r Cynulliad ddewis cynyddu'r buddion sy'n daladwy adeg eu hymddeoliad drwy dalu cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol a/neu drwy drosglwyddo gwerth buddion pensiwn sy'n deillio o gyflogaeth flaenorol. Mae cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol a throsglwyddo i mewn yn galluogi Aelodau'r Cynulliad i brynu blynyddoedd ychwanegol o gredyd gwasanaeth, na fydd, o reidrwydd, yn adlewyrchu hyd eu gwasanaeth fel Aelodau Cynulliad. Mae risg ariannu ynghlwm wrth yr opsiwn hwn ar gyfer y cynllun pensiwn yn y dyfodol.
49. Roedd rhai o'r ymatebion i'n hymgyngoriad ym mis Ebrill o blaid parhau â'r cyfleuster presennol i wneud cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol. Nid oes gofyniad cyfreithiol i ddarparu cyfleuster cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol fel rhan o'r cynllun pensiwn CARE arfaethedig newydd. Gallai gwneud hynny gynyddu'r risg ariannol, y cymhlethdodau gweinyddol a'r gost o weithredu'r cynllun. Mae amrywiaeth o opsiynau eraill ar gael y tu hwnt i gynlluniau pensiwn galwedigaethol lle y gall unigolion gynyddu eu buddiannau pensiwn – yn enwedig drwy bensiynau buddsoddi personol (SIPP). Mae pensiynau SIPP ar gael yn eang, a gellir eu teilwra i anghenion penodol pob unigolyn.
50. Rydym yn parhau o'r farn na ddylai'r cynllun pensiwn CARE newydd gynnwys cyfleuster naill ai i brynu blynyddoedd ychwanegol o gredyd gwasanaeth na chyfraniadau gwirfoddol ychwanegol i'w talu ar sail cyfraniadau wedi'u diffinio. Hefyd, ni chaniateir trosglwyddo symiau i'r cynllun newydd o gynlluniau pensiwn eraill.
51. Gyda'r rhan fwyaf o gynlluniau'r sector preifat, dim ond ar sail cyfraniad wedi'i ddiffinio y gellir gwneud cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol. Mae hynny'n golygu y byddai cronfa cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol yr Aelod, ar sail cyfraniadau wedi'u diffinio, ar gael ar adeg ei ymddeoliad er mwyn sicrhau pensiwn ychwanegol ond ni fyddai unrhyw sicrwydd o ran lefel y buddion ychwanegol a gaiff eu darparu. Gwneir hyn fel arfer drwy brynu blwydd-dal gan yswiriwr. Byddwn yn trafod gyda Chomisiwn y Cynulliad sut y gellid sefydlu a gweinyddu cynllun o'r fath, fel y gall yr Aelodau hynny sy'n awyddus i wneud cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol wneud hynny. Ni fydd cyfraniad cysylltiedig gan y 'cyflogwr'.

Atodiad A: Crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad blaenorol

Dyraniad costau

1. A ddylai'r cynllun ailbriso enillion arfaethedig (CARE) newydd i Aelodau'r Cynulliad ddilyn trywydd cynlluniau eraill yn y sector cyhoeddus, gydag Aelodau'r Cynulliad yn talu cyfran uwch o'r gost na'r drefn bresennol?

Roedd mwyafrif yr ymatebion i'r cwestiwn hwn yn cydnabod y dylid gweithredu'r cynllun CARE arfaethedig newydd, yn unol â'r newidiadau sy'n digwydd yng nghynlluniau pensiwn eraill y sector cyhoeddus.

Roedd yr ymatebion hefyd yn crybwyll, heb ddealltwriaeth o gynigion cyffredinol y pecyn taliadau, gan gynnwys cynigion cyflog, y byddai'n anodd rhoi enghraifft ymarferol o'r cynigion pensiwn.

2. Faint y dylai'r Comisiwn ei gyfrannu at gynllun pensiwn Aelod fel canran o gyfanswm taliadau'r Aelod?

Roedd nifer o'r farn y byddai 25% yn ffigur teg o ran cyfraniadau Comisiwn y Cynulliad i'r cynllun pensiwn. Fodd bynnag, soniodd yr ymatebion bod angen deall y pecyn cyffredinol o daliadau cyn penderfynu ar ffigur priodol.

3. Sut y dylid rhannu cost gyffredinol y cynllun ailbriso enillion newydd rhwng Comisiwn y Cynulliad ac Aelodau'r Cynulliad, yn eich barn chi?

Cafwyd amrywiaeth eang o ymatebion i'r cwestiwn hwn. Roedd y rhan fwyaf o'r rhai a ymatebodd o'r farn y dylid dilyn cynlluniau eraill y sector cyhoeddus, gan symud tuag at raniad o 60/40.

Cyfraddau croniadau ac ailbriso

4. Beth yw eich barn chi ar y cynnig y dylai'r cynllun pensiwn ailbriso enillion newydd gael un gyfradd groniadau ar gyfer holl Aelodau'r Cynulliad?

Roedd mwyafrif yr ymatebwyr o'r farn y dylid mabwysiadu un gyfradd groniadau yn y cynllun CARE newydd, yn unol â chynlluniau eraill, ac er mwyn cadw'r costau gweinyddol i lawr. Gofynnodd un ymatebydd a oedd y Bwrdd wedi ystyried caniatáu i'r Aelodau Gronni ar raddfa uwch os oedd yr Aelodau'n fodlon talu am y gyfradd uwch honno eu hunain, heb gost i Gomisiwn y Cynulliad.

Cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol

5. A ddylem ganiatáu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol i'r cynllun newydd?

Roedd pob un a ymatebodd o'r farn y dylai Aelodau'r Cynulliad cael y cyfle i wneud cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol yn y cynllun newydd. Mae pob Aelod Cynulliad yn wynebu etholiad, a'r posibilrwydd o golli eu seddau, bob pum mlynedd. Mewn rhai achosion, efallai na fydd cyfle i ddychwelyd i'w galwedigaeth flaenorol. Felly, mae'n bosibl na fyddant yn gallu cronni digon o bensiwn os diddymir y gallu i brynu cyfraniadau gwirfoddol ychwanegol.

Buddion marwolaeth mewn swydd

6. Yn eich barn chi, beth yw'r gyfradd briodol o ran budd marwolaeth mewn swydd fel swm o'r cyflog sylfaenol (a, lle bo hynny'n berthnasol, cyflogau ychwanegol deiliaid swyddi) y dylid ei chynnwys yng nghynllun pensiwn ailbriso enillion Aelodau'r Cynulliad?

Roedd yr holl ymatebwyr o'r farn bod marwolaeth mewn swydd, er mor brin ydoedd, yn fudd pwysig iawn, ac na fyddai cyfiawnhad dros y newidiadau arfaethedig iddo. Credai llawer, gan nad yw oedran yn rhwystr i ddod yn Aelod Cynulliad, na ddylid gwahaniaethu yn erbyn Aelodau Cynulliad hŷn drwy roi llai o fuddion iddynt na'u cydweithwyr iau.

7. A ddylai'r oedran ymddeol arferol fod yn 'derfyn' ar gyfer bod yn gymwys i gael buddiannau marwolaeth mewn swydd? Os felly, pa fath o dapro ddylid ei ddarparu ar gyfer aelodau rhwng oedran ymddeol arferol a 75 oed?

Cafwyd ymateb cymysg i'r cwestiwn hwn. Teimlai llawer na ddylid cyflwyno terfyn oherwydd ni fyddai'n gymhellant i ymgeiswyr posibl ddod yn Aelodau Cynulliad, a byddai'n gwahaniaethu yn erbyn Aelodau Cynulliad hŷn.

Roedd eraill o blaid terfyn a thapro. Roedd rhai yn cefnogi cynigion y Bwrdd yn gyffredinol.

Pensiwn priod/partner sy'n goroesi

8. Yn eich barn chi, beth yw'r gyfradd briodol ar gyfer pensiwn priod/partner sy'n goroesi?

Dywedodd pawb a ymatebodd y dylai'r budd hwn aros yn y cynllun newydd, a dywedodd un ymatebydd bod y gyfradd bresennol, sef 5/8, yn briodol.

Diogelwch trosiannol: Hawliau a gronnwyd

9. A oes gennych unrhyw sylwadau ynghylch y cynnig y dylid gweithredu'r cynllun pensiwn ailbriso enillion newydd i'w alinio â dechrau'r Pumed Cynulliad ym mis Mai 2016, yn hytrach na mis Ebrill 2015 fel sy'n berthnasol ar gyfer y rhan fwyaf o'r sector cyhoeddus?

Roedd yr holl ymatebwyr yn cytuno ag awgrym y Bwrdd y dylai'r hawliau pensiwn presennol a gronnwyd gael eu diogelu. Ategodd rhai'r pwysigrwydd y dylai'r diogelwch hwn gynnwys unrhyw hawliau sydd gan aelodau sydd wedi trosglwyddo cyfraniadau pensiwn o rywle arall i'r cynllun.

Dywedodd pob un mai mis Mai 2016 (dyddiad dechrau'r Cynulliad newydd) yw'r dyddiad priodol i gyflwyno'r cynllun CARE newydd, oherwydd dylai'r Aelodau Cynulliad presennol gadw eu hawliau cronedig tan ddiwedd y Pedwerydd Cynulliad.

10. A oes gennych unrhyw sylwadau ynghylch a ddylid cadw'r cysylltiad rhwng cyflog terfynol â'r buddiannau a gronnwyd gan Aelodau o dan y cynllun presennol?

Dywedodd un bod cynigion y Bwrdd Taliadau o ran y Grant Adsefydlu yn effeithio ar y ffordd y mae pobl yn ystyried y cynigion hyn, yn enwedig Aelodau o fewn rhai blynyddoedd i'w hoedran ymddeol.

Dywedodd pob un a ymatebodd y dylid cadw'r cysylltiad â'r cyflog terfynol fel y mae mewn manau eraill ym mhensiynau'r gwasanaethau cyhoeddus.

Diogelwch trosiannol ('grandfathering')

11. Ai opsiwn a) neu opsiwn b) sydd fwyaf priodol yn eich barn chi?

Cafwyd amrywiaeth eang o ymatebion i'r cwestiwn hwn. Holodd rhai pam fod y telerau diogelwch trosiannol a nodwyd yn yr ymgynghoriad gwreiddiol yn llai hael na'r rhai a gynigir i'r Aelodau Seneddol yn Nhŷ'r Cyffredin. Teimlai rhai y dylai hawliau a gronnwyd, gan gynnwys hawliau contractiol, gael eu diogelu. Dylai hyn gynnwys cytundebau a wnaed yn y gronfa bensiwn o dan y 'rheol 80'. Dadleuodd un ymatebydd y gellid rhoi diogelwch trosiannol i unrhyw Aelod Cynulliad dros 50 oed.

12. A ddylid cynnig trefniadau tapro yn ychwanegol at y ddarpariaeth 'grandfathering'/diogelwch trosiannol?

Roedd pob ymatebydd o'r farn na ddylid cynnig trefniadau tapro, ac y byddai'n amhriodol i'r cynllun newydd ddilyn y dull gweithredu cyffredinol sy'n rhan o gynlluniau pensiwn gwasanaethau cyhoeddus eraill.

13. Beth yw eich barn chi ynghylch alinio diogelu pensiwn priod/partner â'r un cyfnod â threfniadau "grandfathering" ar gyfer Aelodau'r Cynulliad?

Dywedodd pawb a ymatebodd i'r cwestiwn hwn y dylai "grandfathering" fod yn gymwys i'r holl hawliau a gronnwyd, gan gynnwys y rhai ar gyfer buddion priod/partner.

14. Os cynigir trefniadau "grandfathering", a ddylai cyfran Aelodau'r Cynulliad o'r gost o ddarparu buddion "grandfathering" gael ei rhannu ar draws holl aelodau presennol y cynllun ac aelodau'r dyfodol, neu ai dim ond yr Aelodau Cynulliad sydd am gael buddion "grandfathering" ddylai dalu'r costau hyn?

Cafwyd barn gymysg mewn ymateb i'r cwestiwn hwn. Credai rhai mai dim ond yr Aelodau hynny sydd am gael buddion "grandfathering" ddylai dalu am y cynllun.

Credai eraill y dylai pob un a oedd yn Aelod Cynulliad ar 1 Ionawr 2014 dalu am yr hawliau "grandfathering".

Asesu'r effaith ar gydraddoldeb**15. A ydych o'r farn y byddai unrhyw un o gynigion cynllun pensiwn CARE yn rhoi unrhyw grwpiau penodol o bobl o dan anfantais neu'n effeithio'n anghymesur arnynt?**

Roedd pob ymatebydd o'r farn na fyddai cynigion y Bwrdd yn rhoi unrhyw grwpiau penodol o bobl o dan anfantais neu'n effeithio'n anghymesur arnynt.

Atodiad B: Beth yw cynllun enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbrisio (CARE)?

Math o gynllun buddion diffiniedig yw CARE. Golyga hyn y caiff y pensiwn a roddir pan fo Aelod yn ymddeol ei ddiffinio yn unol â rheolau'r cynllun. Wedi iddo ddechrau cael ei dalu mae swm y pensiwn yn warantedig.

Mewn cynllun pensiwn cyflog terfynol, fel cynllun pensiwn Aelodau Cynulliad Cenedlaethol Cymru, mae'r pensiwn sy'n daladwy yn seiliedig ar nifer y blynyddoedd o wasanaeth a chyflog terfynol yr Aelod pan fo'n ymddeol. Mae hynny'n golygu, o dan y trefniadau presennol, bod y pensiwn y mae'r Aelodau yn ei gael pan fyddant yn ymddeol yn cael ei fynegi fel ffraciwn o'r cyflog terfynol. O dan gynllun CARE, byddai'r pensiwn sy'n daladwy yn cael ei fynegi fel ffraciwn o'r cyflog yn ystod pob blwyddyn o wasanaeth, wedi'i ailbrisio yn unol â mynegai. Gellir ailbrisio enillion hyd at yr adeg ymddeol mewn sawl ffordd. Mae'r dulliau ailbrisio mwyaf cyffredin ar gyfer aelodau gweithredol o gynllun pensiwn yn gwneud hynny'n unol â chwyddiant (fel y newidiadau arfaethedig i gynlluniau'r Gwasanaeth Sifil a'r GIG o 2015 ymlaen) neu'n unol ag enillion cyfartalog cenedlaethol (fel y newidiadau arfaethedig i gynlluniau'r lluoedd arfog).

Mae cynlluniau CARE yn rhoi mwy o sicrwydd i gyflogwyr ynghylch costau yn y dyfodol gan nad oes angen iddynt aros tan ddiwedd gyrfa'r Aelod i gyfrifo'r swm y bydd ei pensiwn cyfan yn seiliedig arno.

Mae cost gyffredinol cynllun CARE yn dibynnu ar y cydbwysedd rhwng:

- y gyfradd groniadau;
- y lefel a ddefnyddir i fynegi neu ailbrisio buddion ar ôl iddynt gael eu hennill; a
- yr oedran pensiwn arferol.

Bydd unigolion gwahanol yn cael budd o gynlluniau gwahanol. Er enghraifft, byddai cynllun â chyfradd groniadau fwy hael a lefel is o fynegi yn fwy buddiol i'r rhai sy'n nes at ymddeol ar draul y rhai sydd ymhellach i ffwrdd o ymddeol.

Pe bai cynllun CARE yn cael ei gyflwyno, byddai trethdalwyr (drwy Gomisiwn y Cynulliad) yn dal i ysgwyddo'r rhan fwyaf o'r risg, ond byddai'r cynllun yn adlewyrchu'r newidiadau a wneir i bensiynau'r sector cyhoeddus yn gyffredinol. Byddai lefelau cymharol y mynegeion a ddewiswyd ar gyfer uwchraddio buddion a chyfradd twf cyflogau'r Aelodau yn effeithio ar gost y cynllun. Gan fod y trefniadau pensiwn ar gyfer deiliaid swyddi eisoes yn seiliedig ar gynllun CARE; gallai cyflwyno cynllun CARE i bawb symleiddio pethau.

Mae rhagor o wybodaeth am sut y mae cynlluniau CARE yn gweithio ar gael yma:

http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130129110402/http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_how_care_works100311.pdf



Government Actuary's Department

Sandy Blair
Chair
Remuneration Board
National Assembly for Wales
Cardiff Bay
CARDIFF CF99 1NA

T 020 7211 2616
E daniel.selby@gad.gov.uk

www.gov.uk/gad

1 July 2014

Dear Mr Blair

National Assembly for Wales Members' Pension Scheme

1. Thank-you for your letter of 2 June regarding the review of the National Assembly for Wales Members' Pension Scheme (NAFW MPS) by the Remuneration Board. In your letter you asked GAD to calculate the cost of the proposals set out in Annex 1 of the letter, for a new benefit structure for Assembly Members (AMs), to be introduced from May 2016. In addition, the Secretariat provided amendments to the proposed benefit structure in emails of 24 June, 30 June and 1 July.
2. GAD are appointed by the Trustees of the NAFW MPS as Actuary to the scheme. The Trustees have agreed that the Remuneration Board may commission calculations (but not advisory work) in relation to the scheme directly from GAD, and that GAD can report this work back to the Remuneration Board without copying the work to the Trustees.

Proposed new benefit structure for AMs

3. Your letter and the Secretariat's emails set out the main elements of a proposed new benefit structure for AMs, with the following features:
 - Career Average Revalued Earnings (CARE) scheme
 - Revaluation of benefits in line with CPI
 - Pension increases in line with CPI
 - Normal Retirement Age (NRA) of 'age 65 for each individual or State retirement Age if greater'
 - Transitional protection available for members within 10 years of retirement at April 2012, lasting for five years
 - Accrual rate of 1/50ths
 - Survivor pensions at rate of half of the member's pension (before commutation), with enhancement to NRA if member dies in service
 - Early retirement factors consistent with current methodology (ie cost neutral early retirement terms)
 - "Rule of 80" available only to those with continuous scheme service from prior to 1 April 2007 until the date of early retirement
 - Late retirement factors consistent with current methodology (ie no late retirement uplifts)
 - Commutation factors consistent with current methodology (ie cost neutral commutation terms)

➤ Death in service lump sum of two times salary.

4. We have a few comments on the benefit structure, in particular to clarify a couple of areas.
5. **NRA** - NRA of 'age 65 for each individual or State retirement Age if greater' is assumed to include the existing legislation to increase State Pension Age to 66, 67 and 68⁹.
6. **Rule of 80** – We assume that the 'rule of 80' favourable early retirement terms will only apply to existing scheme service, and will not apply to CARE benefits accrued from May 2016.
7. **Benefit limits** - We have assumed that there will be no limit on the levels of benefits accrued in the proposed new scheme, and as such have valued the proposal with no limits applying.
8. **Transitional protection** – We have assumed that "members within 10 years of retirement at April 2012" covers members age 55 or over on 1 April 2012.

Data, methodology and assumptions

9. Annex 2 to your letter sets out the actuarial assumptions to be used in the costings. This states that the actuarial assumptions should be consistent with those required for the purpose of setting the employer cost cap under HM Treasury directions, and that the actuarial basis should anticipate likely GAD views on appropriate actuarial assumptions for the formal actuarial valuation of the scheme due as at 1 April 2014.
10. Subject to the limitations described in paragraphs 42-43, the data, methodology and assumptions used in this note are in our view suitable for the purposes of costing the proposed scheme for AMs. Where appropriate, we have used methodology and assumptions that are consistent with those used for scheme reform costings that GAD has undertaken for other public service pension schemes.
11. The membership data used to determine the costings is the most recent full extract of membership data used for actuarial valuations of the scheme (data as at 1 April 2011) and is summarised in Appendix 1. This was extensively reviewed and is sufficiently robust for the purpose of these calculations.
12. The methodology used to determine the costings in paragraph 23 is the standard actuarial methodology known as the Projected Unit Method with a one year control period.
13. An Assembly Election is expected in May 2016 and as such the membership profile of the scheme is expected to change considerably at that time, and indeed the membership profile of the scheme moves in cycles in line with Assembly terms. The membership immediately after an Assembly Election will be up to five years younger and have up to five years less service than the membership just before the following Assembly Election. The costings would vary depending on the membership profile used.

⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/state-pension-age-timetable>

14. You have asked us to provide the cost of benefits accruing over one year from May 2016. Your letter refers to the five yearly election cycle and the unpredictable outturns of the elections generating statistical or systematic fluctuations in reported costs. In order to illustrate this, we have costed the scheme as at three dates:-
- As at the middle of the current term, using the membership data as at 1 April 2011 assuming no changes to the membership since then. This gives an average cost for accrual during the current term.
 - As at May 2016. As instructed, we have used the turnover assumptions used for the 2011 valuation to estimate what proportion of current members will be re-elected in May 2016, and this results in 35 AMs being re-elected. The 25 AMs assumed to be newly elected are assumed, as instructed, to have an average age of 50.4 years
 - As at the mid-point of the 2016-2021 term, by using the sample membership following the May 2016 Assembly election, and assuming no changes in membership following that date. This illustrates how the cost changes as the membership ages during the term, and shows how cost may vary from term to term depending on the different profile of the membership.
15. A calculation date of 2016 has been assumed for the purposes of determining the mortality assumptions to use.
16. You have indicated that members within 10 years of retirement at April 2012 would be entitled to transitional protection and remain on their current benefit structure for a further five years. The costs given in paragraph 23 for the proposed new scheme have been assessed across members of all ages (including those aged over 60), and do not take account of protection for those age over 60. The figures therefore represent the long-term cost once all members entitled to protection have either left the Assembly or moved to the new benefit structure. Paragraphs 27-32 discuss protection, and the impact and cost this will have on the scheme in the short term.
17. As instructed, we have calculated the cost of the proposed new scheme using the financial assumptions set out under the HM Treasury Directions for setting the employer cost cap in other public service pension schemes. Please note that this is not the same as setting the assumptions according to the HM Treasury process for setting a cost ceiling as part of the scheme reform process in other public service pension schemes. We have also calculated the cost using the financial assumptions that were used for the valuation of the scheme as at 1 April 2011.
18. The assumptions adopted for actuarial valuations of the NAFW MPS are based on market conditions at the valuation date, and so could vary from valuation to valuation. We have not yet considered the financial assumptions that might be used for the 2014 valuation of the scheme.

Table 1: Financial assumptions

	HM Treasury directions	NAFW MPS 2011 valuation financial assumptions
Real discount rate in excess of CPI	3%	3.5%
Nominal discount rate	5%	6.6%
CPI increases	2%	3%

19. The demographic assumptions used are in line with those adopted for the 2011 actuarial valuation of the scheme, as follows:
- Baseline mortality in line with SAPS light tables
 - Improvements in post-retirement life expectancy in line with the ONS 2010-based principal population projections (except Year of Use 2016 has been used rather than Year of Use 2011 that was used for the valuation)
 - Assembly Elections taking place every five years, the next election taking place on 5 May 2016, with a proportion of members assumed to leave at each Election
 - For other demographic assumptions, as used for 2011 actuarial valuation of the scheme.
20. The HMT Directions require the use of the ONS 2012-based principal population projections rather than the 2010-based projections, however there is very little difference between the two sets of projections, and so we have continued to use the 2010-based projections which were used for the

2011 actuarial valuation of the scheme. We will be reviewing the mortality assumptions to use for the 2014 valuation of the scheme.

Projection of membership

21. Table 2 below shows the profile of the membership immediately before the May 2016 election (assuming no movements since the 2011 election).

Table 2: Profile of membership immediately before May 2016 Election

Age	Number	Proportion re-elected	Number re-elected
Under 63	43	75%	32
63 to 75	16	20%	3
Over 75	1	0%	0

22. This results in 35 AMs re-elected in May 2016, and so a further 25 new AMs are assumed to be elected. We have been instructed to assume that the average age of new joiners at the 2016 election should be 50.4 years (which is the same as the actual average age for new joiners at the 2011 election) and that 50% of the new joiners are male and 50% female.

Results

23. Table 3 below sets out the total cost (ie employer and employee combined) of the proposed new scheme for AMs using the two sets of financial assumptions, and as a comparison the cost of the current NAFW MPS as assessed at the actuarial valuation of the scheme as at 1 April 2011.

Table 3: Cost of Proposed new scheme and current NAFW MPS

Scheme	Proposed Scheme	Proposed Scheme	Current NAFW MPS
Financial assumptions used	HM Treasury directions financial assumptions	NAFW MPS 2011 valuation financial assumptions	NAFW MPS 2011 valuation financial assumptions
Mid-point of current term	26.0%	23.4%	35.3%
May 2016 (following election)	24.3%	21.7%	-
Mid-point of 2016-2021 term	26.4%	23.9%	-

24. The figures show the total cost of benefits accruing in the scheme, including the cost of the lump sum and enhanced partners' benefits payable on death in service with no deduction made for member contributions. As instructed, we have included an allowance for expenses, of 1% of pay. Only the cost of future accrual is shown, and the figures do not allow for contributions required to remove any past service deficit. Further details of the benefit structure of the proposed scheme which we have valued are shown in paragraph 3.
25. The figures calculated using the financial assumptions in the HM Treasury directions are higher than the equivalent figures calculated using the 2011 valuation assumptions, due to the lower net discount rate in the HM Treasury Directions.
26. The figures for May 2016 (at the start of the Assembly term) are lower than at the mid-point of the term, as the younger age profile at the start of a term leads to a lower cost. For a funding valuation of the scheme, and to calculate any cost cap, we would use the mid-point of the term, to alleviate the effect of the membership ageing during a term. The differences between the costs at the mid-point of the current and next terms illustrate the effect of changes in membership profile from term to term.

Transitional protection

27. The Secretariat's email of 30 June sets out proposals for transitional protection, whereby AMs who are within 10 years of retirement at April 2012 would stay in their existing scheme for a further five years.
28. Table 4 below shows the number of AMs who would be entitled to transitional protection as set out in the proposal. These figures are calculated using the membership data supplied for the valuation as at 1 April 2011, and allows for member movements at the May 2011 Assembly election.

Table 4: Numbers of members entitled to protection

	Number of members	Proportion of members	Average age 1 May 2016
Transitional protection	26	43%	66
No protection	34	57%	50

29. This shows that 43% of current AMs would be entitled to transitional protection. However the average age of those members is 66, and so a large number would be expected to leave the Assembly at the next election in May 2016. Using the turnover assumptions adopted for the 2011 valuation, Table 5 below shows the expected number of AMs following the election in May 2016 who would be entitled to protection.

Table 5: Expected number of members with protection following May 2016 election

	Number of members	Proportion of members
Transitional protection	10	17%
No protection	50	83%

30. Therefore even though 43% of current AMs would be entitled to transitional protection, only around 17% of AMs in the scheme following the May 2016 election would be entitled to transitional protection. However please note that the levels of turnover vary from election to election, and it is possible that there is lower (or higher) turnover amongst this group of members than that assumed in calculating these figures.

31. The impact of granting protection is that following the May 2016 election, the overall cost of the scheme will be higher than that shown in Table 3, as there will be some members continuing to accrue benefits on the existing benefit structure, which has a higher cost than the proposed new scheme. We have estimated the cost of providing protection as around £250,000, which is equivalent to around an additional 1.2% of total payroll for five years.
32. The exact split of members accruing benefits in the old and new schemes, and overall cost, will not be known until after the election.

Future Assembly costs

33. The figures in Table 3 do not reflect the different contribution rates that will emerge from future actuarial valuations of the scheme following implementation of scheme reforms. Emerging valuation results may differ from the costings, by up to several percent of pensionable pay or more, for reasons such as:
 - The data, methodology and assumptions used in the costings will differ from those used in future valuations of the scheme
 - The profile of the membership in the 2016-2021 Assembly term may differ from that in the current term
 - The costings value benefits accruing to AMs; they do not include adjustments for any deficit or surplus in the scheme in respect of past service
 - The figures show the total cost of benefits accruing, inclusive of member contributions – the level of member contributions (when determined) will need to be deducted to give the Assembly cost
 - The costings value the CARE Scheme for all members, whereas some members may be entitled to protection and continue to accrue benefits on the existing NAFW MPS benefit structure

and the above list may not be exhaustive.

Consistency with 2014 valuation

34. We have not yet considered the financial or demographic assumptions to use for the valuation of the NAFW MPS as at 1 April 2014, and we may also refine our calculation methodology for the valuation. Due to the tight timescale to provide the figures in this letter, there has not been enough time to do this for providing these costings, and as such the methodology used for the 2011 valuation of the scheme has been used.
35. We will be able to reconcile the final valuation results with the figures given in this letter, but please note that there may be differences between the two figures.

HMT directions

36. We note that the proposal includes an employer cost cap to be in accordance with HMT Directions. The Directions issued have so far been used for large public service pension schemes, most of which are unfunded, though there are specific provisions for LGPS, which is a funded scheme.
37. There are other smaller schemes, including NAFW MPS, which may fall under the Public Service Pensions Act (either immediately or in due course) as a “New Public Body Pension Scheme”. The Directions have specific provisions for such schemes, though it is not clear if the NAFW MPS is a New Public Body Pension Scheme. It may be worth the Remuneration Board discussing with HM Treasury what requirements there may be under the PSPA for cost-capping.

Limitations

38. A number of limitations apply to the costings shown in paragraph 23. These are described below, broken down into the following categories: purpose of costings; data, methodology and assumptions; and third party reliance and liability.

Purpose of costings

39. The purpose of the costings is to provide the Remuneration Board with the cost of the proposals for AMs as set out in your letter of 2 June and the Secretariat's emails of 24 June, 30 June and 1 July.
40. The purpose of the costings in this letter are not to set an 'employer cost cap' for the scheme going forward.
41. The costings do not reflect the different contribution rates that will emerge from future actuarial valuations of the scheme following implementation of scheme reforms. Emerging valuation results may differ from the costings, by up to several percent of pensionable pay or more, as discussed in paragraph 33.

Data, methodology and assumptions

42. The costings are sensitive to the data, methodology and assumptions adopted.
43. If the Remuneration Board have a figure in mind for an overall maximum cost of the scheme, then the choice of data, methodology and assumptions used will have a significant impact on whether that figure is breached. We may need to reassess the data, methodology and assumptions used for any further costings, depending on the process to be followed and what the figures will be used for.

Benefit design

44. We have not checked whether the benefit design you have asked us to cost meets any requirements that HM Treasury may apply or any other requirements. For your information, I attach a letter that HMT recently issued relating to the reform of funded public body pension schemes. You would need to discuss with HMT whether they intend that the scheme is in scope for the purpose of this exercise.

Third party reliance and liability

45. This letter has been prepared for the Remuneration Board. I am content for the Remuneration Board to release this letter to third parties, provided that:
- it is released in full
 - the advice is not quoted selectively or partially, and
 - GAD is identified as the source of the note.
46. Third parties whose interests may differ from those of the Remuneration Board should be encouraged to seek their own actuarial advice where appropriate.
47. Other than the Remuneration Board, no person or third party is entitled to place any reliance on the contents of this note, except to any extent explicitly stated herein, and GAD has no liability to any person or third party for any act or omission taken, either in whole or in part, on the basis of this note. If any contents of this note are to be used to inform any policy decisions GAD should be consulted before those decisions are made.

Yours sincerely

Daniel Selby

Appendix 1 - Data

This appendix contains summary statistics of the data used to produce the results in paragraph 23 of this letter.

Table 6 contains the number of members in the scheme, their pensionable salaries and their average ages weighted by pensionable salaries

Table 6 – Active members immediately following May 2011 Assembly Election

	Number	Total Pensionable Salaries (including officeholder salary) (£ million pa)	Average Age weighted by pensionable salaries At May 2011
Males	37	2.5	51.0
Females	24	1.6	53.3
Total	61	4.1	51.9

Appendix 2 - Assumptions

This appendix contains a summary of the demographic assumptions used to produce the results in paragraph 23 of this letter.

Table 7 details the baseline mortality assumptions. The life expectancies are for members who are aged 65 in 2016 allowing for improvements in the post-retirement life expectancy in line with ONS 2010-based principal population projections. (Improvements in mortality between the base year of the mortality tables, 2002, and 2010 are broadly in line with UK population experience over that period.)

Table 7 – Mortality assumptions and life expectancies

Mortality Table		Life expectancy when retiring	
		At age 65 in 2016	At age 65 in 2040
<i>Post Retirement Mortality</i>			
Males	S1NMA_L	25.3	27.9
Females	S1NFA_L	26.4	29.1
<i>Surviving Partners' Mortality</i>			
Males	S1NMA_L	25.3	27.9
Females	S1DFA_L	26.8	29.4

Table 8 shows the assumed rates of death in service for males and females at sample ages.

Table 8 – Death in service rates

Age	Death in service rate - male	Death in service rate - female
30	0.0003	0.0002
40	0.0008	0.0005
50	0.0013	0.0009
60	0.0025	0.0022
70	0.0061	0.0061

Table 9 gives the assumptions for rates of withdrawal from active service at each election.

Table 9 – Rates of withdrawal from active service

Age at election date	Proportion of AMs who leave the Assembly at each election assuming a five year term
Under 63	25%
63 to 75	80%
75	100%

The next Assembly Election is assumed to take place on 5 May 2016, with subsequent elections taking place at five yearly intervals.

No allowance is made for members re-joining the scheme after leaving service. The average age of joiners at the May 2016 election is assumed to be 50.4

Table 10 outlines the assumptions for family statistics (proportion partnered and the age difference between member and partner).

Table 10 – Assumed family statistics

Age (exact) at start of year	Proportion married		Age difference between member and partner	
	Male	Female	Male	Female
25	1.00	1.00	3	-3
30	1.00	1.00	3	-3
35	1.00	1.00	3	-3
40	1.00	1.00	3	-3
45	1.00	1.00	3	-3
50	1.00	1.00	3	-3
55	1.00	1.00	3	-3
60	1.00	1.00	3	-3
65	0.99	0.98	3	-3
70	0.97	0.95	3	-3
75	0.95	0.90	3	-3
80	0.91	0.80	3	-3
85	0.84	0.64	3	-3
90	0.73	0.43	3	-3
95	0.56	0.22	3	-3
100	0.33	0.07	3	-3

Atodiad D: Enghreifftiau pensiwn eglurhaol

Er mwyn dangos sut y bydd y cynllun arfaethedig yn gweithio, dangosir rhai enghreifftiau isod. Bwriad y rhain yw dangos sut y mae gwasanaeth cyn 2016 ac ar ôl 2016 yn cyfuno i greu'r pensiwn cyfan. Enghreifftiau yn unig yw'r cyfrifiadau a ddangosir gan eu bod yn seiliedig ar amcangyfrifon o gyflog yn y dyfodol, chwyddiant a rhagdybiaethau actiwaraid. **Ni ddylid dibynnu ar y ffigurau hyn i ddynodi pensiwn Aelodau Cynulliad unigol oherwydd bydd hyn hefyd yn dibynnu ar eu hanes personol o fod yn aelodau o'r cynllun.**

Bydd amcangyfrifon pensiwn yn parhau i gael eu darparu i Aelodau'r Cynulliad bob blwyddyn, er y bydd y rhain ond yn rhoi amcangyfrif cywir wrth i'r Aelodau ddynesu at eu dyddiad ymddeol. Cysylltwch â'r tîm Gweinyddu Pensiynau os oes gennych unrhyw ymholiadau am eich pensiwn.

Rhagdybiaethau a ddefnyddiwyd yn yr enghreifftiau hyn:

- mae tâl cyfredol Aelodau'r Cynulliad, gan gynnwys y cynnydd arfaethedig yn 2015, wedi'i ddefnyddio, ac mae wedi'i ragamcanu at ddibenion enghreifftiol drwy ragdybio cynnydd unffurf o 1.5% y flwyddyn yn y cyflog. Ni ddylid cymryd bod hyn yn dynodi unrhyw benderfyniad ar gyflogau'r Aelodau yn y dyfodol.
- defnyddiwyd lwfansau presennol deiliaid swyddi.
- rhagdybiwyd mai'r oed ymddeol arferol yw 65 ar gyfer gwasanaeth cyn 2016. Nid yw'r enghreifftiau hyn yn cynnwys unrhyw un a ddiogelir o dan y rheol 80, er y gallai fod yn berthnasol mewn achosion unigol.
- mae'r oedran ymddeol arferol ar gyfer gwasanaeth ar ôl 2016 yn seiliedig ar oedran pensiwn presennol y wladwriaeth ar gyfer yr aelod ym mhob enghraifft.
- rhagdybir bod y cynnydd presennol a gynllunnir i oedran ymddeol pensiwn y wladwriaeth yn aros (gweler [gwefan Llywodraeth y DU](#) am ragor o fanylion). Rhagdybiwyd bod gan aelodau gyfradd groniadau o 1/40 yn y cynllun cyflog terfynol cyn 2016.
- rhagdybir bod gan ddeiliaid swyddi gyfradd groniadau o 1/40 yn y cynllun CARE cyn 2016, a 1/50 yn y cynllun newydd.
- rhagdybir gostyngiad oedran o 5% y flwyddyn ar gyfer rhyddhau pensiwn yn gynnar. Bydd y ffactorau gwirioneddol yn dibynnu ar gyfrifiadau actiwaraid yn y dyfodol. Yn yr un modd, efallai y bydd gwerth y pensiwn yn cael ei gynyddu os caiff ei gymryd ar ôl yr oedran ymddeol, er nad yw hyn wedi'i ddangos yn yr enghreifftiau hyn.
- rhagdybir chwyddiant cyson o 2% y flwyddyn yn y mynegai prisiau defnyddwyr.

Enghraifft 1 - Aelod Cynulliad

Cefndir

Oedran ar 1 Mehefin 2016	50
Cyflog ar 1 Mehefin 2016	54,391
Gwasanaeth cyn 2016 a ddiogelir (blynyddoedd)	5

Mae'r AC o dan 60 oed ac nid yw felly'n elwa ar ddiogelwch trosiannol

Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2021?

Oed ar y dyddiad gadael	55	
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd)	5	
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf cyflog y flwyddyn)	58,595	
Pensiwn cyn 2016 (yn gysylltiedig â chyflog terfynol 2021)	7,324	Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn ar ôl 2016 (cyfartaledd gyrfa)	5,917	Gohiriwyd tan 67 oed
Cyfanswm y pensiwn gohiriedig yn 2021	<hr/> 13,242	
Os bydd yn ymddeol yn 65 oed:		
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI	8,928	
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI a'i ostwng am daliad cynnar	6,492	
Cyfanswm y pensiwn blynyddol	<hr/> 15,420	

Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2026?

Oed ar y dyddiad gadael	60	
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd)	10	
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf cyflog y flwyddyn)	63,123	
Pensiwn cyn 2016 (yn gysylltiedig â chyflog terfynol 2026)	7,890	Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn ar ôl 2016 (cyfartaledd gyrfa)	12,908	Gohiriwyd tan 67 oed
Cyfanswm y pensiwn gohiriedig yn 2026	<hr/> 20,799	
Os bydd yn ymddeol yn 65 oed:		
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI	8,712	
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI a'i ostwng am daliad cynnar	12,826	
Cyfanswm y pensiwn blynyddol	<hr/> 21,538	

Rhaid darllen yr enghraifft hon law yn llaw â'r rhagdybiaethau a restrwyd. Unig bwrpas ei chynnwys yw dangos y bydd eich pensiwn, ar ôl 2016, yn cynnwys elfennau parhaus ac elfennau gwarchoddedig. Ni ddylid ei defnyddio i amcangyfrif eich pensiwn unigol.

Enghraifft 2 - Gweinidog

<u>Cefndir</u>	<u>Cyflog AC</u>	<u>Cyflog ychwanegol fel Gweinidog</u>	
Oedran ar 1 Mehefin 2016	55		
Cyflog ar 1 Mehefin 2016	54,391	41,949	
Gwasanaeth cyn 2016 a ddiogelir (blynyddoedd)	5	5	
Mae'r AC o dan 60 oed ac nid yw felly'n elwa ar ddiogelwch trosiannol			
<u>Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2021?</u>			
Oed ar y dyddiad gadael	60		
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd)	5	5	Yn parhau fel Gweinidog
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf y flwyddyn)	58,595	45,191	
Pensiwn cyn 2016 (yn gysylltiedig â chyflog terfynol 2021)	7,324		Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn deiliad swydd cyn 2016 (cyfradd groniadau CARE o 1/40)		5,705	Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn ar ôl 2016 (cyfartaledd gyrfa)	5,917	4,564	Gohiriwyd tan 67 oed
Cyfanswm y pensiwn gohiriedig yn 2021	13,242	10,269	
Os bydd yn ymddeol yn 65 oed:			
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI	8,087	6,299	
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i chwyddo gan CPI a'i ostwng am daliad cynnar	5,880	4,535	
Cyfanswm y pensiwn blynyddol	13,967	10,834	
<u>Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2026?</u>			
Oed ar y dyddiad gadael	65		
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd)	10	10	Yn parhau fel Gweinidog
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf y flwyddyn)	63,123	48,684	
Pensiwn cyn 2016 (yn gysylltiedig â chyflog terfynol 2026)	7,890		Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn deiliad swydd cyn 2016 (cyfradd groniadau CARE o 1/40)		6,299	Gohiriwyd tan 65 oed
Pensiwn ar ôl 2016 (cyfartaledd gyrfa)	12,908	9,955	Gohiriwyd tan 67 oed
Cyfanswm y pensiwn gohiriedig yn 2026	20,799	16,254	
Os bydd yn ymddeol yn 65 oed:			
Pensiwn gohiriedig cyn 2016	7,890	6,299	
Pensiwn gohiriedig cyn 2016 wedi'i ostwng am daliad cynnar	11,617	8,960	
Cyfanswm y pensiwn blynyddol	19,508	15,258	

Rhaid darllen yr enghraifft hon law yn llaw â'r rhagdybiaethau a restrwyd. Unig bwrpas ei chynnwys yw dangos y bydd eich pensiwn, ar ôl 2016, yn cynnwys elfennau parhaus ac elfennau gwarchoddedig. Ni ddylid ei defnyddio i amcangyfrif eich pensiwn unigol.

Enghraifft 3 - AC gyda diogelwch trosiannol

Cefndir

Oedran ar 1 Mehefin 2016	61
Cyflog ar 1 Mehefin 2016	54,391
Gwasanaeth cyn 2016 a ddiogelir (blynyddoedd)	5
Mae'r AC dros 60 oed ac mae felly'n elwa ar ddiogelwch trosiannol	

Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2021?

Oed ar y dyddiad gadael	66
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd) - yn y cynllun cyflog terfynol	5
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf cyflog y flwyddyn)	58,595

Mae'r AC yn elwa ar ddiogelwch trosiannol, ac felly mae'n aros yn y cynllun cyflog terfynol	
Pensiwn cyflog terfynol cronedig ym mis Mai 2021	14,649
Byddai'r pensiwn hwn yn cynyddu'n actiwaraid gan ei fod yn cael ei dalu ar ôl 65 oed	

Beth os bydd yr AC yn gadael ym mis Mai 2026?

Oed ar y dyddiad gadael	71
AC yn symud i gynllun cyfartaledd gyrfa o 2021 ymlaen	
Gwasanaeth ar ôl 2016 (blynyddoedd) - 5 mlynedd o gyflog terfynol a 5 mlynedd o gyfartaledd gyrfa	10
Amcangyfrif cyflog (gan ragdybio 1.5% o dwf cyflog y flwyddyn)	63,123

Pensiwn sy'n ymwneud â gwasanaeth cyn 2021 (10 mlynedd yn gysylltiedig â chyflog terfynol)	15,781
Pensiwn sy'n ymwneud â gwasanaeth ar ôl 2021 (cyfartaledd gyrfa)	6,469
Cyfanswm y pensiwn yn 2026	<u>22,250</u>

Rhaid darllen yr enghraifft hon law yn llaw â'r rhagdybiaethau a restrwyd. Unig bwrpas ei chynnwys yw dangos y bydd eich pensiwn, ar ôl 2016, yn cynnwys elfennau parhaus ac elfennau gwarchoddedig. Ni ddylid ei defnyddio i amcangyfrif eich pensiwn unigol.

Atodiad E: Y trefniadau pensiwn presennol

Ar hyn o bryd, mae pensiynau yn werth 19% o gyfanswm taliadau'r Aelodau (cyfanswm cyflog sylfaenol a phensiwn). Mae'r cynllun presennol yn costio 33.8% o'r gyflogres ar gyfer Aelodau'r Cynulliad.¹⁰

Mae cynllun pensiwn cyflog terfynol ar gael i Aelodau'r Cynulliad ar hyn o bryd. Mae Tabl 1 yn dangos manteision cynllun pensiwn presennol Aelodau'r Cynulliad. Mae'r trefniadau pensiwn presennol ar gyfer deiliaid swyddi¹¹ sy'n cael cyflog ychwanegol (hynny yw yn ychwanegol at eu cyflog sylfaenol fel Aelodau Cynulliad, sef £53,852 ar hyn o bryd) eisoes ar sail CARE yn achos y cyflog ychwanegol.

Prif nodweddion cynllun pensiwn presennol Aelodau Cynulliad Cenedlaethol Cymru¹²

Prif nodweddion	
Oedran ymddeol arferol	65
Cyfradd groniadau	1/50 neu 1/40 ¹³
Sail y pensiwn	Cyflog terfynol ¹⁴
Cyfundaliad	Drwy gymudo
Y gyfradd gyfraniadau safonol	34.3% ¹⁵
Cyfraniad yr Aelodau	10% am gyfran o 1/40 6% am gyfran o 1/50
Cyfraniad y 'cyflogwr'	23.8%
Cyfle i'r Aelodau brynu pensiwn ychwanegol	Drwy gyfraniadau gwirfoddol ychwanegol
Pensiwn ar gyfer priod/partner sy'n goroesi	5/8 o bensiwn yr aelod
Aelodau a fu farw yn y swydd	Pedair gwaith y cyflog pensiynadwy
Credydau cyfraniadau deiliaid swyddi	Cyfrifir ar sail CARE ar gyfradd croniadau o 1/40 neu 1/50

¹⁰ Pan brisiwyd y cynllun pensiwn ym mis Ebrill 2011 argymhellwyd lleihau cyfraniad y Comisiwn i 22.6% o'r gyflogres i ganiatáu am y gwarged o fewn y cynllun. Fodd bynnag, dewisodd yr ymddiriedolwyr barhau â chyfradd cyfraniadau'r cyflogwr fel yr oedd rhag ofn y byddai amrywiadau yn y dyfodol.

¹¹ Llywyddion, Prif Weinidog Cymru, Gweinidogion, Dirprwy Weinidogion, Arweinwyr y Pleidiau, Cadeiryddion Pwyllgorau, Comisiynwyr y Cynulliad, Rheolwyr Busnes, a'r Cwnsler Cyffredinol.

¹² Cynllun Pensiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru <http://www.cynulliadcymru.org/memhome/pay-expenses-financial-interests-standards/mem-allow-pay-pensions/mem-pay.htm>

¹³ Mae 57 o aelodau'r cynllun wedi dewis cronni eu buddion ar gyfradd o 1/40

¹⁴ Yn y fersiwn Saesneg o reolau'r cynllun, cyfeirir at gyflog terfynol, neu 'Final Salary', fel 'Terminal Salary'.

¹⁵ Y gyfradd gyfraniadau safonol yw cyfradd y cyfraniadau y byddai angen eu talu i dalu cost y buddion pensiwn a gronnwyd dros gyfnod penodol, pe na bai'r cynllun yn cynnwys unrhyw warged neu ddiffyg.

Atodiad F: Cynigion ar gyfer Aelodau etholedig mewn deddfwrfeydd eraill

Fel Bwrdd annibynnol, nid yw'n ofynnol inni ddilyn cyfeiriad a bennir gan gyrff adolygu neu gyrff taliadau eraill. Serch hynny, nid ni yw'r unig gorff taliadau sy'n gwneud newidiadau i drefniadau pensiwn cynrychiolwyr etholedig. Ym mis Tachwedd 2013, cyhoeddodd yr Awdurdod Safonau Seneddol Annibynnol ei gynigion ar gyfer trefniadau pensiwn Aelodau Seneddol yn y dyfodol. Dyma brif nodweddion y cynllun arfaethedig:

- Cynllun buddion wedi'u diffinio, yn seiliedig ar enillion cyfartalog gyrfa wedi'u hailbriso (CARE).
- Yn seiliedig ar gyfanswm cost o 22.9% o'r gyflogres (o'i gymharu â 32.4% erbyn hyn).
- Bydd Aelodau Seneddol yn talu 46% o gost y cynllun, a threthdalwyr yn talu 54%, gyda threfniant terfyn uchaf a therfyn isaf i sicrhau sefydlogrwydd o ran cyfraddau cyfraniadau ac i ddiogelu trethdalwyr rhag cynnydd sylweddol mewn cost. Felly bydd yr Aelodau yn talu 10.5% o'r cyflog a bydd trethdalwyr yn talu 12.4% o'r cyflog i'r gronfa pensiwn.
- Oedran ymddeol yr un peth ag oedran pensiwn y wladwriaeth neu 65 oed, pa un bynnag yw'r uchaf.
- Cyfradd groniadau o 1/51 o'r cyflog pensiynadwy bob blwyddyn (ar hyn o bryd 1/40, 1/50 neu 1/60, yn ôl dewis yr Aelod).
- Cyfradd ailbriso yn unol â'r cynnydd yn y mynegai prisiau defnyddwyr.
- Marwolaeth mewn swydd yn ddwywaith y cyflog (pedair gwaith ar hyn o bryd) a budd-daliadau pensiwn y goroeswr i fod yn 3/8 o bensiynau'r Aelodau (ar hyn o bryd 5/8). Trefniadau diogelwch trosiannol i Aelodau Seneddol sydd o fewn 10 mlynedd o'u hoedran ymddeol ar 1 Ebrill 2013.
- Mae rhywfaint o ddiogelwch ar gael i Aelodau Seneddol sydd rhwng 10 a 13.5 mlynedd o'u hoedran ymddeol.

Mae'r panel annibynnol sy'n pennu taliadau a lwfansau ar gyfer Aelodau o'r Cynulliad Deddfwriaethol yng Ngogledd Iwerddon hefyd yn cynnal adolygiad tebyg. Cyhoeddwyd ei ymgynghoriad ym mis Chwefror 2014 ac mae'n cynnig gwneud newidiadau i'r cynllun presennol fel bod yr Aelodau a etholir i'r Cynulliad nesaf yn ymuno â chynllun sy'n unol â'r newidiadau sy'n cael eu gwneud i gynlluniau eraill yn y gwasanaeth cyhoeddus.¹⁶

Adolygwyd y cynllun pensiwn ar gyfer Aelodau o Senedd yr Alban gan Senedd yr Alban yn 2009 – cyn cyhoeddi Adroddiad Hutton. Nid oes unrhyw adolygiad pellach yn cael ei wneud ar hyn o bryd.

¹⁶Panel Adolygu Ariannol Annibynnol Cynulliad Gogledd Iwerddon: Consultation on Assembly Members' Pension Scheme, Chwefror 2014