



Swyddfa'r Cyngor • 5 Stryd Fawr • Blaenau Ffestiniog • Gwynedd • LL41 3ES  
☎ 01766 832 398      ✉ [clerc@cyngortrefffestiniog.cymru](mailto:clerc@cyngortrefffestiniog.cymru)

# Polisi Pensiynau

## Pensions Policy

# PENSIONS POLICY

## 1. Introduction

On 1 April 2014 a new Local Government Pension Scheme (LGPS) was introduced.. As part of the scheme Cyngor Tref Ffestiniog has a duty to publish a policy regarding the procedures for dealing with staff pension and to elaborate specifically on five main headings. This paper outlines the policies that are proposed for Cyngor Tref Ffestiniog.

- Contribute to PAG Additional Pension plan (either in a lump sum or monthly contribution);
- Provide Additional Pension PAG on the total cost to the employer;
- Honour the Rule 85 members will take voluntary pension between ages 55 and 60;
- Flexible retirement;
- Surrender actuarial reductions.

Also, consider what procedures must be followed when a member of staff involved in moving from one band to another during the financial year.

## 2. Policy Areas

### 2.1 **Voluntary Funding of Additional Pension via a Shared Cost Additional Pension Contribution**

A policy is required in respect of whether when a member wishes to purchase extra annual pension of up to £6,500 by making additional pension contributions Cyngor Tref Ffestiniog will voluntarily contribute to this cost.

Pension scheme members may elect to purchase Additional Pension up to £ 6,500 per annum (to be reviewed annually) through the scheme PAG / APC (Additional Pension Contributions). The additional pension is for members only and is based on age, gender and payment period - there is no provision for dependents. Could be paid for in one lump sum or in monthly installments.

An employer may choose to pay the entire cost of the plan PAG.

**It is proposed that the policy is not to allow this as the cost would be prohibitive**

### 2.2 **Awarding additional pension (via an APC) at the whole cost to the employer**

A policy is required if Cyngor Tref Ffestiniog will grant extra annual pension of up to £6,500 to an active member or within 6 months of leaving to a member whose employment was terminated on the grounds of redundancy or business efficiency.

Pension scheme members may elect to purchase Additional Pension up to £ 6,500 per annum (to be reviewed annually) through the scheme PAG / APC (Additional Pension Contributions). The additional pension is for members only and is based on

# POLISI PENSIYNAU

## 1. Rhagarweiniad

Ar 1 Ebrill, 2014 cyflwynwyd Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol newydd (LGPS). Fel rhan o'r cynllun mae'n ddyletswydd ar Gyngor Tref Ffestiniog i gyhoeddi polisi ynghylch y ffordd y byddid yn ymdrin â gweithdrefnau pensiwn aelodau staff gan fanylu yn benodol ar bum prif bennawd. Mae'r papur hwn yn amlinellu'r polisiâu sy'n cael eu cynnig ar gyfer Cyngor Tref Ffestiniog.

- Cyfrannu tuag at gynllun Pensiwn Ychwanegol CPY (unai drwy gyfraniad misol neu lwmp swm);
- Darparu Pensiwn Ychwanegol CPY ar gost gyfan i'r cyflogwr;
- Anrhydeddu'r Rheol 85 mlynedd i'r aelodau fydd yn cymryd pensiwn yn wirfoddol rhwng oed 55 a 60;
- Ymddeoliad hyblyg;
- Ildio gostyngiadau actiwariaid.

Yn ogystal, rhaid ystyried pa weithdrefnau i'w dilyn pan fo aelod o staff yn symud o un band cyfrannu i'r llall yn ystod y flwyddyn ariannol.

## 2. Meysydd Polisi

### 2.1 **Cyfrannu tuag at gynllun Pensiwn Ychwanegol CPY**

Mae angen polisi mewn perthynas â phan fydd aelod yn dymuno prynu pensiwn blynyddol ychwanegol hyd at £ 6500 drwy wneud cyfraniadau pensiwn ychwanegol, bydd Cyngor Tref Ffestiniog cyfrannu'n wirfoddol at y gost hon.

Gall aelodau'r cynllun pensiwn ddewis prynu Pensiwn Ychwanegol hyd at £6,500 y flwyddyn (i'w adolygu yn flynyddol) trwy'r cynllun CPY/APC (Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol/Additional Pension Contributions). Mae'r pensiwn ychwanegol ar gyfer yr aelod yn unig ac mae'n seiliedig ar oedran, rhyw a chyfnod talu - nid oes darpariaeth ar gyfer dibynyddion. Gellid talu amdano mewn un lwmp swm neu ar ffurf rhandaliadau misol.

Gall cyflogwr ddewis cyfrannu tuag at gost y cynllun CPY.

**Cynigir i beidio caniatáu hyn gan y byddai'r gost yn waharddol**

### 2.2 **Darparu Pensiwn Ychwanegol CPY ar gost gyfan i'r cyflogwr**

Mae angen polisi os bydd Cyngor Tref Ffestiniog yn rhoi pensiwn blynyddol ychwanegol o hyd at £ 6,500 i aelod gweithredol neu o fewn 6 mis o adael i aelod y mae ei gyflogaeth i ben ar sail ddiswyddiad neu effeithlonrwydd busnes.

Gall aelodau'r cynllun pensiwn ddewis prynu Pensiwn Ychwanegol hyd at £6,500 y flwyddyn (i'w adolygu yn flynyddol) trwy'r cynllun CPY/APC (Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol). Mae'r pensiwn ychwanegol ar gyfer yr aelod yn unig ac mae'n seiliedig

age, gender and payment period - there is no provision for dependents. Could be paid for in one lump sum or in monthly installments.  
An employer may choose to pay the entire cost of the plan PAG.

**It is proposed that the policy is not to allow this as the cost would be prohibitive**

### **2.3 Flexible Retirement**

A policy is required on whether Cyngor Tref Ffestiniog will permit flexible retirement for staff aged 55 or over who, with the agreement of the employer reduce their working hours or grade. If flexible retirement is permitted, whether to permit the member to choose to draw all, part or none of the pension benefits they accrued after 31 March 2008 and before 1 April 2014, and / or all, part or none of the pension benefits they accrued after 31 March 2014. In addition whether to waive, in whole or in part, any actuarial reduction which would otherwise be applied to the benefits taken on flexible retirement before Normal Pension Age.

Flexible retirement is where workers over 55 the right to request to retire on a certain date, raising their accrued pension, and then continue to work on a part-time contract at the same salary scale, or in less intensive job on a lower pay scale . (This further period of service may be pensionable or non-pensionable, depending on the wishes of the employee).

In addition, the reduction may be permanent or for a specified period of time (eg two years). This is discussed individually with each employee.

A further period of service must show:

- reduction in hours, or
- change in duties / job which means a reduction in the density of the salary scale.

The change does not have to be a big one. However, the change must meet the needs of the service and the employer must approve it. While workers have the right to request a change in their working hours or in the density of their job, the employer is not obliged to allow the application.

Ffestiniog Town Council will review all applications for flexible retirement on an individual basis. If the application involves a cost to the Council, it is unlikely that the application would be approved, unless a real business case for doing so.

**It is proposed that Cyngor Tref Ffestiniog allow flexible retirement and the option for members to choose to draw benefits as stated above. It is proposed that Cyngor Tref Ffestiniog does not waive the actuarial reduction due to cost.**

### **2.4 Switching on the 85 year rule for members voluntarily drawing benefits on or after age 55 and before age 60**

Members can now voluntarily draw benefits from age 55, Cyngor Tref Ffestiniog can switch the 85 year rule back on in these circumstances.

**It is proposed that the policy is not to allow this as the cost would be prohibitive**

ar oedran, rhyw a chyfnod talu - nid oes darpariaeth ar gyfer dibynyddion. Gellid talu amdano mewn un lwmp swm neu ar ffurf rhandaliadau misol. Gall cyflogwr ddewis talu cost gyfan y cynllun CPY.

### **Cynigir i beidio caniatáu hyn gan y byddai'r gost yn waharddol**

## **2.3 Ymddeoliad Hyblyg**

Mae angen polisi ynghylch a fydd Cyngor Tref Ffestiniog caniatáu ymddeoliad hyblyg ar gyfer staff 55 neu drosodd, a fydd, gyda chytundeb y cyflogwr, yn lleihau eu horiau gwaith neu radd. Os caiff ymddeoliad hyblyg ei ganiatáu, a ddylid caniatáu i'r aelod i ddewis i dynnu i gyd, rhannol neu ddim o'r budd-daliadau pensiwn sydd wedi cronni ar ôl 31 Mawrth 2008 a chyn 1 Ebrill 2014, a / neu'r cyfan, rhannol neu ddim o'r buddion pensiwn sydd wedi cronni ar ôl 31 Mawrth 2014. Yn ogystal, a ddylid hepgor, yn gyfan gwbl neu'n rhannol, unrhyw ostyngiad actiwariadaid a fyddai fel arall yn cael eu cymhwyso at y buddion a gymerir ar ymddeoliad hyblyg cyn Oedran Pensiwn Arferol.

Ymddeoliad hyblyg yw lle mae gan weithwyr dros 55 oed yr hawl i ofyn i ymddeol ar ddyddiad penodol, gan godi eu pensiwn cronedig, ac yna parhau i weithio ar gytundeb rhan amser ar yr un raddfa gyflog, neu mewn swydd lai dwys ar raddfa gyflog is. (Fe all y cyfnod pellach yma o wasanaeth fod yn bensiynadwy neu'n bensiynadwy, yn dibynnu ar ddymuniad y gweithiwr).

Yn ogystal, fe all y gostyngiad fod yn un parhaol, neu am gyfnod penodol o amser (e.e. dwy flynedd). Trafodir hyn yn unigol gyda phob gweithiwr.

Bydd rhaid i'r cyfnod pellach o wasanaeth ddangos :

- gostyngiad mewn oriau, neu
- newid mewn dyletswyddau / dwysedd swydd sy'n golygu gostyngiad mewn graddfa gyflog.

Nid oes raid i'r newid fod yn un mawr. Fodd bynnag, rhaid i'r newid gwrdd ag ateb anghenion y gwasanaeth a rhaid i'r cyflogwr ei gymeradwyo. Er bod gan weithwyr yr hawl i ofyn am newid yn eu horiau gwaith neu yn nwysedd eu swydd, nid oes rhaid i'r cyflogwr ganiatáu y cais.

**Cynigir bod Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu ymddeoliad hyblyg gyda'r opsiwn i aelodau ddewis i dynnu budd-daliadau fel y nodwyd uchod. Cynigir nad yw Cyngor Tref Ffestiniog yn hepgor y gostyngiad actiwariadaid oherwydd y gost.**

## **2.4 Anrhydeddu'r Rheol 85 mlynedd i'r aelodau fydd yn cymryd pensiwn yn wirfoddol rhwng oed 55 a 60**

Mae gan aelodau cymwys gwarchodaeth dan y Rheol 85 mlynedd os yw'n ymddeol yn 60 oed neu hŷn - boed yn llawn neu ar raddfa symudol. Fodd bynnag, os yw aelod yn ymddeol rhwng 55 a 60 oed nid oes gwarchodaeth awtomatig dan y Rheol 85 mlynedd, ond gall y cyflogwr ddewis caniatáu hynny ar gost ychwanegol i'r cyflogwr.

**Cynigir i beidio caniatáu hyn gan y byddai'r gost yn waharddol**

## 2.5 **Waiving of Actuarial Reductions**

From 1 April 2014 staff have the right to retire from age 55 without the consent of the employer, but by retiring early before the normal retirement age, the pension and lump sum will be reduced because they are paid out early and, possibly, for a longer period. The actuarial reduction will be applied as a percentage of the pension and lump sum. The closer the member to his (or her) normal retirement age at retirement, then the smaller the percentage of the reduction.

An employer may choose to waive the actuarial reductions by paying the difference so that the person is made worse off.

This area covers a number of situations where a member would have an actuarial reduced pension including early voluntary retirement, where Ffestiniog Town Council could waive the actuarial reduction.

**It is proposed that the policy is not to allow this as the cost would be prohibitive**

## 3.0 **Moving from one contribution band to another during the financial year**

An individual's contribution band, which is the percentage of salary paid by the member, based on his earnings. Inevitably, individual earnings may vary during the year - perhaps by reducing working hours, taking up a job at a higher rate, or perform work overtime. This can potentially lead to the person falling into a different band to the one designated to him / her at the beginning of the financial year during the assessment process pensionable earnings. An employer has the option to adjust the percentage in the year the event the proceeds to reduce or increase the impact on the percentage contributed, or could make the calculation and conversion at the end of the financial year.

**Cyngor Tref Ffestiniog will act on any adjustments during the year as necessary as any case arises.**

## 4.0 **Conclusion and Recommendation**

It is recommended that the Employer Discretions outlined above and in the policy statement in Appendix 1 are adopted.

### **Appendix 1 - Local Government Pension Scheme Discretion Policies**

- 2.1 Voluntary Funding of Additional Pension via a Shared Cost Additional Pension Contribution  
**Ffestiniog Town Council does not to allow this discretion to be applied.**
- 2.2 Awarding additional pension (via an APC) at the whole cost to the employer  
**Ffestiniog Town Council does not to allow this discretion to be applied.**

## 2.5 Ildio gostyngiadau actiwaraidd

O 1 Ebrill 2014 mae gan staff yr hawl i ymddeol o 55 oed heb ganiatâd y cyflogwr, ond wrth ymddeol yn gynnar, cyn yr oed ymddeol arferol, bydd y pensiwn a'r lwmp swm yn cael eu gostwng oherwydd eu bod yn cael eu talu'n gynnar ac, o bosib, am gyfnod hirach. Bydd y gostyngiad actiwaraidd yn cael ei weithredu fel canran o'r pensiwn a'r lwmp swm. Yr agosaf fydd yr aelod at ei (h)oed ymddeol arferol wrth ymddeol, yna'r lleiaf fydd canran y gostyngiad.

Gall cyflogwr ddewis ildio'r gostyngiadau actiwaraidd trwy dalu'r gwahaniaeth fel nad yw'r unigolyn ar ei golled.

Mae'r ardal hon yn cwmpasu nifer o sefyllfaoedd lle byddai aelod yn cael llai o bensiwn actiwaraidd gan gynnwys ymddeoliad gwirfoddol cynnar, lle y gallai Cyngor Tref Ffestiniog hepgor y gostyngiad actiwaraidd

**Cynigir i beidio caniatáu hyn gan y byddai'r gost yn waharddol**

## 3.0 Symud o un band cyfrannu i'r llall yn ystod blwyddyn ariannol

Mae band cyfrannu unigolyn, sef y canran cyflog a delir gan yr aelod, yn seiliedig ar ei enillion. Yn anorfod, gall enillion unigolyn amrywio yn ystod y flwyddyn - hwyrach trwy leihau oriau gwaith, symud i swydd ar raddfa uwch, neu gyflawni gwaith goramser. Gall hyn arwain o bosibl i'r unigolyn ddisgyn i fand gwahanol i'r un a ddynodwyd iddo/iddi ar ddechrau'r flwyddyn ariannol yn ystod y broses asesu enillion pensiynadwy. Mae gan gyflogwyr yr opsiwn i addasu'r ganran yn ystod y flwyddyn os digwydd i'r enillion ostwng neu gynyddu i gael effaith ar y ganran cyfrannu, neu gellid gwneud cyfrifiad ac addasiad ar ddiwedd y flwyddyn ariannol. **Bydd Cyngor Tref Ffestiniog yn gweithredu ar unrhyw addasiadau yn ystod y flwyddyn yn ôl yr angen fel mae unrhyw achos yn codi.**

## 4.0 Casgliad ac Argymhelliad

Argymhellir bod y Disgresiwn Cyflogwyr a amlinellir uchod ac yn y datganiad polisi yn Atodiad 1 yn cael eu mabwysiadu.

### **Atodiad 1 - Polisiâu Disgresiwn Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol**

- 2.1 Ariannu Gwirfoddol o Bensiwn Ychwanegol trwy Rannu Costau Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol  
**Nid yw Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu disgresiwn hwn i'w gymhwyso.**
- 2.2 Dyfarnu pensiwn ychwanegol (drwy APC) yn y gost gyfan i'r cyflogwr  
**Nid yw Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu disgresiwn hwn i'w gymhwyso.**

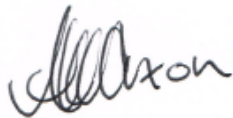
- 2.3 Flexible Retirement  
**Ffestiniog Town Council does allow this discretion to be applied.**
- 2.4 Switching on the 85 year rule for members voluntarily drawing benefits on or after age 55 and before age 60  
**Ffestiniog Town Council does not to allow this discretion to be applied**
- 2.5 Waiving of Actuarial Reductions  
**Ffestiniog Town Council does not to allow this discretion to be applied**

Reviewed by the Town Council at its Annual Meeting, May 18<sup>th</sup> 2017.

This policy will be reviewed annually.

The next review date is May 10<sup>th</sup> 2018 at the Annual Meeting of Cyngor Tref Ffestiniog

Signed by:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ann M Coxon', written in a cursive style.

Ann M Coxon  
Town Clerk



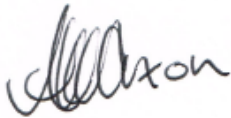
- 2.3 Ymddeoliad Hyblyg  
**Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu disgresiwn hwn i'w gymhwyso.**
- 2.4 Mae newid ar y rheol 85 mlynedd ar gyfer aelodau dynnu budd-daliadau ar neu ar ôl 55 oed a chyn 60 oed yn wirfoddol  
**Nid yw Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu disgresiwn hwn i'w gymhwyso**
- 2.5 Hepgor o Ostyngiadau Actiwaraidd  
**Nid yw Cyngor Tref Ffestiniog yn caniatáu disgresiwn hwn i'w gymhwyso**

Adolygwyd gan y Cyngor Tref yn ei Gyfarfod Blynnyddol 18<sup>fed</sup> Mai 2017

Bydd yn cael ei adolygu yn flynyddol.

Dyddiad yr adolygiad nesaf yw Cyfarfod Blynnyddol 10<sup>fed</sup> Mai 2018

Arwyddwyd gan:



Ann M Coxon  
Clerc y Dref