

Trustee factsheet: Abolition of contracting out on a defined contribution basis

February 2011

As trustees of occupational pension schemes affected by the changes you will need to plan for the change by discussing the abolition with your associated employer(s) and advisors.

What are the changes planned for April 2012?

- Contracting out of the additional State Pension on a defined contribution basis will be abolished from 6 April 2012. This will mainly affect contracted-out money purchase (COMP) schemes and sections of contracted-out mixed benefit (COMB) schemes contracted out on a defined contribution basis, but a few defined benefit schemes also contract out in this way.
- The employer will not be able to use a COMP scheme or section of a COMB scheme contracted out on a defined contribution basis to contract employees out of the additional State Pension. Employers will no longer be required to make minimum payments into the scheme and no further National Insurance rebates will be paid into your scheme.
- The additional rules governing how existing protected rights benefits should be treated will be removed. This means any protected rights built up before 6 April 2012 will become ordinary money purchase benefits. As protected rights will no longer exist, this may help to simplify administration in terms of record keeping, member communications and benefit processing.

The [DWP/HMRC employers factsheet](#) explains more about the abolition and highlights key considerations for employers.

What do you need to do?

As trustees of occupational pension schemes affected by the above, you will need to plan (if you are not doing so already) for the change by discussing the abolition with your associated employer(s) and advisors. Things to consider include:

In discussion with your associated employer

- The wider perspective in terms of any scheme review that is under way or being planned, such as in connection with the Government's plans for automatic enrolment under which minimum contributions must be paid for eligible employees to qualifying workplace pension schemes.
- The fact that rebates will no longer be available.
- Whether your scheme will continue under its existing conditions (for example, loss of minimum payments and the National Insurance rebates may impact on scheme design and funding).

Following the above

- Any scheme rule changes required and planning for those changes to be made.
- When and how any scheme changes will be communicated to members in the run up to the abolition date.
- The implications of the above for the ongoing administration of your scheme.

Where can I find out more?

- Your professional advisors will have more information.

Ffeithlen ymddiriedolwr: Diddymiad eithrio allan ar sail cyfraniadau diffiniedig

Chwefror 2011

Fel ymddiriedolwyr o gynlluniau pensiwn galwedigaethol sy'n cael eu heffeithio gan y newidiadau bydd angen i chi gynllunio ar gyfer y newid drwy drafod y diddymiad gyda'ch ymgynghorwyr a chyflogwr/chyfolgwyr cysylltiedig.

Beth yw'r newidiadau a gynlluniwyd ar gyfer Ebrill 2012?

- Bydd eithrio allan o'r Pensiwn ychwanegol y Wladwriaeth ar sail cyfraniadau diffiniedig yn cael ei ddiddymu o 6 Ebrill 2012. Yn bennaf bydd hyn yn effeithio cynlluniau eithrio allan pwrcau arian (COMP) ac adrannau o gynlluniau eithrio allan buddion cymysg (COMB) wedi eithrio allan ar sail cyfraniadau diffiniedig, ond mae rhai cynlluniau buddion diffiniedig hefyd yn eithrio allan yn y ffordd hyn.
- Ni fydd y cyflogwr yn gallu defnyddio cynllun COMP neu adran o gynllun COMB wedi eithrio allan ar sail cyfraniadau diffiniedig i eithrio cyflogai allan o'r Pensiwn ychwanegol y Wladwriaeth. Ni fydd yn ofynnol mwyach i gyflogwyr wneud isafswm taliadau i'r cynllun ac ni fydd rhagor o ad-daliadau Yswiriant Gwladol yn cael eu talu i'ch cynllun.
- Bydd y rheolau ychwanegol sy'n llywodraethu sut dylai hawliau a ddiogelir presennol cael eu trin yn cael eu tynnu. Mae hyn yn golygu bydd unrhyw hawliau a ddiogelir wedi eu hadeiladu cyn 6 Ebrill 2012 yn dod yn fuddion pwrcau arian cyffredin. Gan na fydd hawliau a ddiogelir yn bodoli bellach, efallai gall hyn helpu i symleiddio gweinyddiaeth yn nhermau cadw cofnodion, cysylltiadau aelod a phrosesu budd-daliadau.

Mae ffeithlen cyflogwyr Adran Gwaith a Phensiynau/ Cyllid a Thollau EM yn egluro mwy am y diddymiad ac yn tynnu sylw at ystyriaethau allweddol i gyflogwyr.

Beth ydych chi angen ei wneud?

Fel ymddiriedolwyr o gynlluniau pensiwn galwedigaethol sy'n cael eu heffeithio gan y newidiadau uchod, bydd angen i chi gynllunio (os nad ydych yn gwneud hynny eisioes) ar gyfer y newid drwy drafod y diddymiad gyda'ch cynghorwyr a chyflogwr/chyfolgwyr cysylltiedig. Mae pethau i'w hystyried yn cynnwys:

Mewn trafodaeth gyda'ch cyflogwr cysylltiedig

- Y persbectif ehangach yn nhermau unrhyw adolygiad o gynllun sy'n cael ei wneud neu'n cael ei gynllunio, fel mewn cysylltiad â chynlluniau'r Llywodraeth ar gyfer cofrestru'n awtomatig ble mae rhaid talu isafswm cyfraniadau i gyflogai cymwys i gynlluniau pensiwn gweithle cymwys.
- Y ffaith ni fydd ad-daliadau ar gael bellach.
- P'un ai fydd eich cynllun yn parhau o dan ei amodau presennol (er enghraifft, gallai colled o isafswm taliadau ac ad-daliadau Yswiriant Gwladol effeithio ar batrwm a chyllid cynllun).

Yn dilyn yr uchod

- Unrhyw newidiadau rheol cynllun sydd eu hangen a chynllunio i'r newidiadau hynny cael eu gwneud.
- Pryd a sut bydd unrhyw newidiadau cynllun yn cael eu cyfathrebu i aelodau yn cyfnod cyn y dyddiad diddymu.
- Goblygiadau yr uchod ar weinyddiaeth parhaus eich cynllun.

Ble gallaf ddarganfod mwy?

- Bydd gan eich ymgynghorwyr proffesiynol mwy o wybodaeth.