

## Canllaw ar gynlluniau cyfranddaliadau cymhellol



# Cynnwys

Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau	4
Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cynilo Wrth Ennill	6
Opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter	8
Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni	9
Crynodeb	11
Rhagor o wybodaeth	11

Cyhoeddwyd gan Fusnes Cymdeithasol Cymru, 9 Tachwedd 2015

Ariennir Busnes Cymdeithasol Cymru gan Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop a Llywodraeth Cymru. Fe'i darperir gan Ganolfan Cydweithredol Cymru fel rhan o wasanaeth Busnes Cymru.

Nid yw Busnes Cymdeithasol Cymru yn derbyn unrhyw atebolrwydd am gynnwys y canllaw hwn, nac am ganlyniadau unrhyw gamau a gymerir ar sail yr wybodaeth a roddir.

Mae copïau o'r canllaw hwn ar gael yn [/busnescymru.llyw.cymru/busnescymdeithasol](http://busnescymru.llyw.cymru/busnescymdeithasol)

Hefyd ar gael yn Saesneg. Hefyd ar gael mewn fformat print bras.

Mae nifer fawr o gwmnïau a berchnogir gan y gweithwyr yn gweithredu rhyw fath o gynllun cyfranddaliadau gweithwyr. Bydd gwahanol gwmnïau'n gweithredu cynlluniau cyfranddaliadau gweithwyr am wahanol resymau masnachol neu ddiwylliannol. Mae cynlluniau cyfranddaliadau gweithwyr yn cael eu gweithredu fel arfer am y rhesymau canlynol:

- ▶ Mae caniatáu i weithwyr fod yn berchen ar gyfranddaliadau'n rhoi perchnogaeth bendant ar y cwmni;
- ▶ Mae perchnogaeth ar gyfranddaliadau'n alinio buddiannau'r gweithwyr â rhai'r cwmni;
- ▶ Maent yn annog gweithwyr i feddwl, teimlo a gweithredu fel perchnogion gan eu bod yn gallu creu cyswllt rhwng gwell deilliannau a pherfformiad busnes ar y naill law a chynnydd yng ngwerth cyfranddaliadau ac mewn difidendau i unigolion ar y llaw arall;
- ▶ Gallai cynlluniau cyfranddaliadau gweithwyr gael ei defnyddio er mwyn denu, cadw a chymell gweithwyr;
- ▶ Gallant gynnig arbedion treth sylweddol i'r cwmni a'r gweithiwr gan gynnig gwobr hirdymor hefyd.

Mae'n hanfodol eich bod yn ystyried yr hyn yr ydych yn dymuno'i gyflawni cyn penderfynu a ddylid gweithredu cynllun cyfranddaliadau gweithwyr ai peidio.

### **Pa opsiynau sydd ar gael i mi?**

Unwaith y byddwch yn gwybod pam eich bod yn dymuno gweithredu cynllun cyfranddaliadau gweithwyr y cam nesaf yw ystyried y gwahanol opsiynau cymhelliant sydd ar gael. Gellir strwythuro cynlluniau cyfranddaliadau i gynnwys pob un, neu gymysgedd, o'r 3 prif agwedd ganlynol:

- ▶ *Rhoi cyfranddaliadau yn rhodd* – mae'r gweithiwr yn dod yn gyfranddaliwr ar unwaith o ganlyniad i dderbyn cyfranddaliadau, yn rhad ac am ddim, yn y cwmni. Fel cyfranddaliwr mae'r gweithiwr yn elwa o ddifidendau ac unrhyw gynnydd yng ngwerth y cyfranddaliadau. Yn y rhan fwyaf o achosion lle rhoddir rhywbeth sydd o werth ariannol, megis cyfranddaliadau, i weithiwr gan ei gyflogwr bydd hwn fel arfer yn cael ei drin fel budd ymarferol a bydd yn rhaid i'r gweithiwr dalu treth incwm a chyfraniadau yswiriant gwladol a bydd yn rhaid i'r cwmni dalu cyfraniadau yswiriant gwladol.
- ▶ *Cynlluniau prynu cyfranddaliadau gan weithwyr*– mae gweithwyr yn prynu cyfranddaliadau gan y cwmni, Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau, neu Ymddiriedolaeth Budd Gweithwyr a gallant elwa o ddifidendau ac unrhyw gynnydd yng ngwerth y cyfranddaliadau.
- ▶ *Opsiynau cyfranddaliadau*– mae gan y gweithiwr yr hawl i brynu'r cyfranddaliadau yn y dyfodol am bris a bennwyd rhag blaen. Ychydig o risg sydd i'r gweithiwr nes bod y cyfranddaliadau'n cael eu prynu. Os yw'r pris yn cynyddu mae'r gweithiwr yn arfer yr opsiwn, ac os yw'r pris yn gostwng gall y gweithiwr benderfynu peidio ag arfer yr opsiwn.

Gall y cyfranddaliadau a ddefnyddir yn yr uchod ddod pan fo perchnogion presennol naill ai'n gwerthu eu cyfranddaliadau neu'n cytuno i drefnu bod eu cyfranddaliadau ar gael ar gyfer 'opsiwn', neu o ganlyniad i ddyroddi cyfranddaliadau newydd gan y cwmni yn amodol ar gytundeb cyfranddaliwyr ar y pryd neu yn ddiweddarach.

Mae nifer o gynlluniau cyfranddaliadau â mantais o ran treth a gymeradwyir gan CaThEM sy'n cynnwys y dewisiadau uchod ac yn ei gwneud yn haws i weithwyr gaffael a bod yn berchen ar gyfranddaliadau'r cwmni, neu gael opsiynau ar gyfer cyfranddaliadau mewn modd treth-effeithiol.

### **Cynlluniau cyfranddaliadau treth-effeithlon**

Ar hyn o bryd mae pedwar cynllun cyfranddaliadau â mantais o ran treth a gymeradwyir gan CaThEM y

gallai cwmni eu hystyried:

- ▶ *Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau (SIP)* mae hwn yn cynnig manteision o ran treth ac yswiriant gwladol ar gyfer cyfranddaliadau a roddir i weithwyr neu a brynir ganddynt.
- ▶ *Cynllun opsiwn cyfranddaliadau cynilo wrth ennill (SAYE)* – perchnogaeth ar gyfranddaliadau gan weithwyr trwy opsiynau.
- ▶ *Cymhelliant Rheoli Menter (EMI)* – cynllun opsiwn sydd wedi'i fwriadu i helpu cwmnïau llai i gadw talent.
- ▶ *Cynllun opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni (CSOP)* – Mae'n ei gwneud yn bosib caniatáu opsiynau i uwch aelodau penodol o staff.

## Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau

### Beth mae'n ei wneud?

Mae Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau (SIP) a gymeradwyir gan CaThEM wedi'i fwriadu i roi buddion i weithwyr ar ffurf cyfranddaliadau yn y cwmni y maent yn gweithio iddo. Mae'r Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau yn caniatáu i'r holl weithwyr gronni cyfran bersonol yn y cwmni y maent yn gweithio iddo dros gyfnod o amser o ganlyniad i naill ai prynu cyfranddaliadau o'u cyflog crynswth, neu dderbyn cyfranddaliadau'n rhad ac am ddim a heb unrhyw dreth ac yswiriant gwladol (YG).

### I bwy y mae?

Bydd y rhan fwyaf o gwmnïau annibynnol yn gymwys i weithredu Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau. Cynllun cyfranddaliadau i'r holl weithwyr yw'r Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau. Mae hynny'n golygu bod yn rhaid i holl weithwyr y cwmni sydd wedi sefydlu'r cynllun fod yn gymwys i gyfranogi yn y cynllun. Gall nifer y 'cyfranddaliadau am ddim' a ddyrennir i weithwyr amrywio ar sail tâl a dderbynnir, hyd gwasanaeth ac oriau a weithir. Mae amodau sy'n ymwneud â pherfformiad yn bosib hefyd cyn belled â bod hyn yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar gyfer Cynlluniau Cymhelliant Cyfranddaliadau.

Mae'n bosib gorfodi cyfnod cymhwyso o hyd at 18 mis o gyflogaeth cyn bod gweithiwr yn gymwys i gyfranogi. Gweithwyr sy'n penderfynu pa un a ydynt yn dymuno derbyn y gwahoddiad i gyfranogi ai peidio.

Caiff gweithwyr eu hatal rhag cyfranogi os oes ganddynt 'fudd ariannol' yn y cwmni a sefydlodd y cynllun – yn y bôn, budd o 25% neu fwy yn y cwmni gan gynnwys cyfranddaliadau a ddelir gan y gweithiwr hwnnw ac unrhyw un sy'n gysylltiedig â'r gweithiwr hwnnw megis priod, rhiant, mab a.y.b.

### Sut mae'n gweithio?

Yn gyntaf mae'n rhaid i ni ystyried sut yr ydym yn rhoi cyfranddaliadau yn y Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau:

- ▶ Mae Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau'n cynnwys dogfen ymddiriedolaeth a rheolau (gall CaThEM ddarparu dogfen a rheolau enghreifftiol) a chaiff ei reoli gan ymddiriedolwyr.
- ▶ Mae'r ymddiriedolwyr yn caffael cyfranddaliadau yn y cwmni a sefydlodd y cynllun. Mae'r Ymddiriedolwyr fel arfer yn cael arian yn rhodd neu ar fenthyg gan y cwmni er mwyn caffael y cyfranddaliadau. Gellir caffael y cyfranddaliadau hyn oddi wrth ddalwyr presennol, neu o ganlyniad i ddyrannu cyfranddaliadau gan y cwmni.
- ▶ Mae'n rhaid i'r cyfranddaliadau a ddefnyddir fod yn rhai cyffredin, er y caniateir cyfranddaliadau

dibleidlais.

- ▶ Caiff y cyfranddaliadau hyn eu dal wedyn gan ymddiriedolwyr ar ran gweithwyr a fydd yn cyfranogi yn y cynllun.

Yn awr fe edrychwn ni ar y pedwar prif fath o drefniant rhoi cyfranddaliadau y gellir eu defnyddio mewn Cynlluniau Cymhelliant Cyfranddaliadau:

- ▶ Cyfranddaliadau am ddim – gellir rhoi gwerth £3000 o gyfranddaliadau i weithwyr ym mhob blwyddyn dreth heb ddirodd treth ac YG ar y gwerth ar yr adeg y'u rhoddir.
- ▶ Cyfranddaliadau partneriaeth – gall gweithwyr cymwys awdurdodi didyniadau o'u cyflog crynswth (hynny yw cyn treth ac YG) hyd at £1500 (neu 10% o'r cyflog pa un bynnag yw'r isaf) i'w defnyddio i gaffael cyfranddaliadau partneriaeth;
- ▶ Cyfranddaliadau cyfatebol – gall ymddiriedolwyr roi cyfranddaliadau cyfatebol yn ôl cymhareb o hyd at 2 gyfranddaliad cyfatebol am bob 1 cyfranddaliad partneriaeth a brynir gan y gweithiwr;
- ▶ Cyfranddaliadau difidend – gall hyd at £1500 mewn difidendau o'r cyfranddaliadau a ddelir yn barod gan y gweithiwr gael ei ailfuddsoddi i brynu cyfranddaliadau pellach yn y cwmni ym mhob blwyddyn dreth.

Mae'r holl gyfranddaliadau'n cael eu dal fel arfer mewn ymddiriedolaeth am o leiaf 3 blynedd. Gall cyfranddaliadau gael eu tynnu allan wedyn a dim ond ar y gost isaf, pa un ai'r gost ar y farchnad ynteu'r gwerth gwreiddiol, y bydd gweithwyr yn talu treth. Ar ôl pum mlynedd, mae gwerth cyfan y cyfranddaliadau'n rhydd rhag treth.

Os yw gweithiwr yn gadael yn wirfoddol (neu'n cael ei ddiswyddo am reswm da) tra bo'r cyfranddaliadau mewn ymddiriedolaeth, gall y cwmni ei gwneud yn ofynnol fforffedu unrhyw gyfranddaliadau rhad ac am ddim neu gyfatebol. Y cyfnod fforffedu hwyaf posib yw 3 blynedd ar ôl priodoli'r cyfranddaliadau.

### **A yw'n ddrud gweithredu Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau ar ôl ei sefydlu?**

Nid dan y rhan fwyaf o amgylchiadau. Gan fod y Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau wedi cael ei lunio gan CaThEM mae llawer o wybodaeth ar gael ynghylch sut y mae'n rhaid gweithredu'r cynllun a pha wybodaeth y mae'n ofynnol ei chyflwyno i CaThEM yn flynyddol. Bydd y rhan fwyaf o gwmnïau'n gallu gweithredu Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau heb yr angen am gymorth o'r tu allan ac felly dylai'r costau fod yn gyfyngedig.

### **Unrhyw fanteision i'r cwmni?**

Gall y cwmni elwa mewn nifer o ffyrdd. Bydd gan y cwmni hawl i gynnwys cost sefydlu a gweithredu'r cynllun fel didyniad mewn perthynas â threth gorfforaethol.

Nid oes rhaid i'r cwmni dalu unrhyw gyfraniadau Yswiriant Gwladol gan y cyflogwr ar unrhyw dâl a ddefnyddir gan weithwyr i brynu Cyfranddaliadau Partneriaeth cyn belled â'u bod wedyn yn cael eu gadael mewn ymddiriedolaeth am y pum mlynedd lawn – gan arbed £128 i'r cwmni am bob £1,000 a fuddsoddir gan weithwyr.

### **Pam ddylen ni ei ddewis?**

Dewiswch y Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau os ydych am i'ch gweithwyr fod yn berchen ar gyfranddaliadau yn hytrach nag opsiynau. Er y gall fod angen dal cyfranddaliadau yn y cynllun am nifer o flynyddoedd mae arbedion treth amlwg i'r gweithiwr a'r cwmni ni waeth a yw'r cyfranddaliadau'n cael eu chyflwyno'n rhodd ynteu'n cael eu prynu.



## A yw hyn yn creu perchnogaeth ar unwaith?

Ydy. Fel cyfranddaliwyr bydd gweithwyr yn derbyn difidendau ar unwaith.

Mae natur bendant cyfranddaliadau'n golygu y bydd gan weithwyr berchnogaeth glir ar y busnes o'r eiliad y byddant yn dod yn gyfranddaliwr.

Mae'r cyfranddaliadau a ddelir yn y Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau'n cael eu dyrannu i weithwyr penodol er eu bod yn cael eu cadw mewn ymddiriedolaeth.

## Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cynilo Wrth Ennill

### Beth mae'n ei wneud?

Mae cynllun Cynilo Wrth Ennill a gymeradwyir gan CaThEM yn gynllun â mantais o ran treth i'r holl weithwyr a chyfarwyddwyr. Mae'n caniatáu i gyfranogwyr gynilo hyd at £500 y mis i gaffael cyfranddaliadau ar ddiwedd cyfnod o 3 blynedd neu 5 mlynedd. Caiff cyfranddaliadau eu caffael pan arferir opsiwn a gyllidir â'r enillion o drefniant cynilo SAYE ardystiedig arbennig – mae arian yn cael ei ddiwynnu o gyflogau gweithwyr ac yn cael ei roi mewn cyfrif cynilo arbennig.

### I bwy y mae?

Bydd y rhan fwyaf o gwmnïau'n gymwys i weithredu cynllun SAYE. Mae SAYE yn gynllun i'r holl weithwyr ac mae hyn yn golygu bod yn rhaid i chi wahodd yr holl weithwyr i gyfranogi. Fodd bynnag, gall y cwmni ragnodi bod yn rhaid i weithwyr fod wedi bod yn gweithio i'r cwmni am gyfnod isafswm a all fod hyd at bum mlynedd. Gweithwyr sy'n penderfynu pa un a ydynt yn dymuno derbyn y gwahoddiad i gyfranogi ai peidio.

Caiff gweithwyr eu hatal rhag cyfranogi os oes ganddynt 'fudd ariannol' yn y cwmni a sefydlodd y cynllun – yn y bôn, budd o 25% neu fwy yn y cwmni gan gynnwys cyfranddaliadau a ddelir gan y gweithiwr hwnnw ac unrhyw un sy'n gysylltiedig â'r gweithiwr hwnnw megis priod, rhiant, mab a.y.b.

### Sut mae'n gweithio?

O dan gynlluniau SAYE Cymeradwy mae'r cwmni'n rhoi dewis i weithwyr ddefnyddio enillion eu Cynllun Cyfranddaliadau SAYE, gan gynnwys bonysau di-dreth, i brynu cyfranddaliadau yn y cwmni pan fo'u contractau cynilon yn aeddfedu ymhen 3 blynedd, 5 mlynedd neu 7 mlynedd (mae'r contract 7 mlynedd mewn gwirionedd yn golygu cyfraniadau am 5 mlynedd ond mae'r arian yn aros yn y cyfrif SAYE am 2 flynedd arall cyn y gellir arfer opsiwn).

Mae gweithwyr yn cytuno i gynilo swm penodol o arian bob mis gyda banc neu gymdeithas adeiladu am y cyfnod o 3 blynedd neu 5 mlynedd. Y swm uchaf y gellir ei gynilo yw £500 y mis dan gynllun cymeradwy. Bydd gweithwyr yn derbyn bonws di-dreth ar ôl cyfnodau penodol o amser. Mae cyfraddau'r bonws ar hyn o bryd (Mai 2012) fel a ganlyn:

- ▶ Mae'r bonws ar ôl 3 blynedd yn hafal i 0.0 o gyfraniadau misol;
- ▶ Mae'r bonws ar ôl 5 blynedd yn hafal i 0.0 o gyfraniadau misol;

Mae cyfraddau'r bonws sydd mewn grym pan fo gweithiwr yn ymrwymo i'r contract wedi'u cynnwys yn y ddogfen wahodd ac maent yn gymwys am gyfnod llawn y contract.

Caiff cyfraddau'r bonws eu pennu gan CaThEM ac maent wedi'u cysylltu â'r cyfraddau cyfnewid a ddyfynnir yn y Financial Times. Fel cymhariaeth, roedd cyfraddau'r bonws ym mis Medi 2008 yn 2.4 a 7.0 yn y drefn honno ar gyfer contract cynilon am 3 blynedd a 5 mlynedd.

Gall gweithwyr arfer eu hopsiwn yn ystod y 6 mis ar ôl i'r contract cynilon am 3 blynedd, 5 mlynedd neu 7 mlynedd gael ei gwblhau.

Dewch i ni ystyried enghraifft:

- ▶ *Heddiw mae ABC Cyf yn penderfynu cynnig opsiwn cyfranddaliadau i bob un o'i weithwyr. Bydd hyn yn caniatáu i'r gweithwyr, wedi i gyfnod penodedig fynd heibio, brynu nifer penodedig o gyfranddaliadau am bris y cyfranddaliadau heddiw, sef £1 y cyfranddaliad, neu am ddisgownt o hyd at 20% ar y pris hwnnw, sef 80c y cyfranddaliad. Mae ABC Cyf yn penderfynu caniatáu'r opsiwn gyda phris arfer o 80c;*
- ▶ *Caniateir yr opsiynau i'r gweithwyr ar yr amod eu bod yn cytuno i gynilo swm penodedig bob mis, hyd at gyfanswm o £250 y mis, am isafswm o dair blynedd. Felly bydd cyfanswm eu cynilon a'r llog yn rhoi digon o arian iddynt allu arfer yr opsiynau ar ddiwedd cyfnod y cynllun cynilo;*
- ▶ *Mae Bob, un o weithwyr ABC, yn penderfynu cynilo £50 y mis am saith mlynedd. Ar ôl saith mlynedd, bydd hyn yn rhoi £4,200 iddo a bonws ar ffurf llog di-dreth o £80 (y gyfradd ym mis Medi 2011 =  $1.6 \times £50$ ), gan roi cyfanswm i Bob o £4,280.*
- ▶ *Caniateir opsiwn i Bob brynu 5,350 o gyfranddaliadau.*
- ▶ *Saith mlynedd yn ddiweddarach mae pris y cyfranddaliadau wedi codi i £2.50. Mae Bob yn defnyddio ei gynilon i arfer ei opsiwn yn llawn gan dalu £4,280 am gyfranddaliadau sydd bellach werth £13,375. Mae Bob ar ei ennill o £9,095.*

Pe bai Bob wedi defnyddio opsiwn nad oedd wedi'i gymeradwyo gan CaThEM byddai'n rhaid iddo dalu treth incwm ac o bosib YG ar y budd hwn (er mai enillion ar bapur yn unig fyddai'r rhain o bosib pe na bai wedi gwerthu'r cyfranddaliadau eto). Fodd bynnag, gan fod yr opsiwn hwn yn opsiwn SAYE a gymeradwyir gan CaThEM, nid oes rhaid iddo wneud hynny.

### **Beth sy'n digwydd os nad yw gwerth cyfranddaliadau'n codi?**

Nid yw'r gweithwyr dan orfodaeth i arfer eu hopsiwn ac yn lle hynny fe allent yn syml gadw eu cynilon ac unrhyw fonws.

Pe bai pris y cyfranddaliadau'n parhau'n ddigyfnewid neu'n gostwng byddai'r gweithwyr mwy na thebyg yn penderfynu peidio ag arfer eu hopsiynau gan na fyddai o lawer o fudd iddynt wneud hynny.

### **Unrhyw fanteision i'r cwmni?**

Oes. Dylai'r cyflogwr allu hawlio didyniad ar y dreth gorfforaethol ar gyfer unrhyw enillion a geir pan gaiff yr opsiynau eu harfer gan weithwyr.

### **Pam ddylen ni ei ddewis?**

Gall y cynllun SAYE helpu i alinio buddiannau'r gweithwyr a'r cwmni gan ei bod yn fuddiol i'r gweithwyr bod y cwmni'n gwneud yn dda dros gyfnod eu cynllun cynilon a'r tymor hirach. O safbwynt y gweithwyr ychydig o risg sydd iddynt nes eu bod yn arfer yr opsiwn, oherwydd os bydd gwerth y cyfranddaliadau'n gostwng yna gallant ymatal rhag arfer yr opsiwn a thynnu eu harian allan o'r cynllun cynilon yn lle hynny.

### **A yw hyn yn creu perchnogaeth ar unwaith?**

Nac ydy, efallai na fydd yr opsiwn SAYE byth yn cael ei arfer a nes ei fod yn cael ei arfer nid yw'r gweithwyr yn dod yn gyfranddaliwr, nac yn derbyn difidendau, nac yn meddu ar gyfran bendant yn y busnes.

# Opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter

## Beth mae'n ei wneud?

Mae opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter (EMI) a gymeradwyir gan CaThEM yn opsiynau cyfranddaliadau â mantais o ran treth. Maent wedi'u bwriadu i helpu cwmnïau bychain, sy'n wynebu risgiau uwch i recriwtio a chadw gweithwyr sydd â'r sgiliau i helpu'r cwmni dyfu a llwyddo. Maent hefyd yn ffordd o wobrwyo gweithwyr am gymryd risg trwy fuddsoddi eu hamser a'u sgiliau i helpu cwmnïau bychain i gyflawni eu potensial.

## I bwy y mae?

Mae Cymhelliant Rheoli Menter wedi'i fwriadu ar gyfer cwmnïau llai yn unig ac mae nifer o gyfyngiadau y mae angen i gwmnïau fod yn ymwybodol ohonynt.

I fod yn gymwys mae'n rhaid bod gan gwmnïau asedau crynswth o ddim mwy na £30 miliwn, llai na 250 o weithwyr llawn-amser a lleoliad parhaol yn y DU.

Mae rhai mathau penodol o fusnesau wedi'u heithrio gan gynnwys busnesau prynu a gwerthu tir, masnachu ariannol, prydlesu a datblygu eiddo ymhlith mathau eraill. Hefyd mae'n rhaid i'r cwmni fod yn annibynnol – ni ddylai fod yn is-gwmni nac yn cael ei reoli gan gwmni arall.

Mae Cymhelliant Rheoli Menter wedi'i fwriadu i alluogi'r cwmni i roi'r cyfle i weithwyr allweddol gyfranogi er y gellir ymestyn hyn i'r holl weithwyr ar yr amod y cydymffurfir ag amryw reolau'r cynllun.

I fod yn gymwys i gyfranogi mae'n rhaid bod gweithwyr yn gweithio i'r cwmni am o leiaf 25 awr yr wythnos, neu os ydynt yn gweithio llai, am o leiaf 75% o'u hamser gweithio.

Ni fydd unrhyw un sy'n dal 30% neu fwy o gyfranddaliadau cyffredin y cwmni'n gymwys i gyfranogi.

## Sut mae'n gweithio?

Mae cyfyngiad ar gyfer pob cwmni o £3 miliwn ar gyfanswm gwerth y cyfranddaliadau (ar y dyddiad caniatáu) a all fod ar gael dan opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter ar unrhyw adeg benodol. Mae cyfyngiad unigol hefyd o £120,000 ar werth y cyfranddaliadau (ar y dyddiad caniatáu) y gall unrhyw weithiwr unigol eu dal dan yr opsiwn Cymhelliant Rheoli Menter.

Er nad oes angen cymeradwyaeth flaenorol gan CaThEM i ganiatáu opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter, bydd angen ei hysbysu ynghylch unrhyw opsiynau o'r fath a ganiateir o fewn 92 diwrnod i ganiatáu'r opsiwn.

Caiff gweithwyr eu dewis yn ôl disgrisiwn y cyflogwr. Caniateir opsiwn i'r gweithwyr hyn brynu cyfranddaliadau yn y cwmni sy'n werth hyd at £120,000. Mae gweithwyr yn talu pris penodedig am bob cyfranddaliad os ydynt yn penderfynu arfer yr opsiwn a phrynu'r cyfranddaliadau. Fel arfer byddai'n rhaid i weithiwr dalu treth incwm ac o bosib YG ar unrhyw enillion a geir rhwng caniatáu ac arfer yr opsiwn – er mai enillion ar bapur yn unig fyddai'r rhain o bosib pe na bai'r gweithiwr wedi gwerthu'r cyfranddaliadau eto. Fodd bynnag gyda Chymhelliant Rheoli Menter ni fydd unrhyw dreth incwm na Chyfraniadau Yswiriant Gwladol yn ddyledus pan fo gweithiwr yn arfer yr opsiwn cyfranddaliadau.

Bydd yr opsiwn cyfranddaliadau Cymhelliant Rheoli Menter yn codi yn ei werth os yw gwerth y cyfranddaliadau'n codi uwchlaw'r pris a bennir pan ganiateir yr opsiwn. Mae'n rhaid i weithwyr allu arfer opsiynau ar gyfer cyfranddaliadau Cymhelliant Rheoli Menter o fewn 10 mlynedd.

Pan fo cyfranddaliadau a gafwyd trwy arfer opsiynau Cymhelliant Rheoli Menter yn cael eu gwerthu yn y pen draw, bydd treth enillion cyfalaf (CGT) yn ddyledus ar yr enillion sy'n gysylltiedig â'r opsiwn (y gwahaniaeth rhwng y pris gwerthu a'r pris wrth arfer yr opsiwn). 18% a 28% yw'r gyfradd arferol ar gyfer



treth enillion cyfalaf.

Mae'n bosib strwythuro'r Cymhelliant Rheoli Menter fel bod rhaid cwrdd â meini prawf penodol o ran perfformiad er mwyn i'r opsiwn gael ei arfer.

Beth sy'n digwydd os nad yw gwerth cyfranddaliadau'n codi?

Nid yw'r gweithwyr dan orfodaeth i arfer eu hopsiwn.

Pe bai pris y cyfranddaliadau'n parhau'n ddigyfnewid neu'n gostwng byddai'r gweithwyr mwy na thebyg yn penderfynu peidio ag arfer eu hopsiwn gan na fyddai o lawer o fudd iddynt wneud hynny.

### **Unrhyw fanteision i'r cwmni?**

Oes. Dylai'r cyflogwr allu hawlio didyniad ar y dreth gorfforaethol ar gyfer unrhyw enillion a geir pan gaiff yr opsiynau eu harfer gan weithwyr.

### **Pam ddylen ni ei ddewis?**

Gall Cymhelliant Rheoli Menter roi gwobr ariannol i'ch gweithwyr allweddol lle mae gwerth yn cael ei bennu'n uniongyrchol gan lwyddiant busnes ac a allai gael ei threthu ar gyfradd sylweddol is nag y byddai bonws ariannol yn cael ei drethu arni.

Gall y Cymhelliant Rheoli Menter annog eich gweithwyr allweddol i ddangos ymrwymiad gan y gallwch sicrhau mai dim ond os ydynt yn aros gyda'r cwmni y gallant arfer eu hopsiwn.

O safbwynt gweithwyr ychydig o risg sydd nes eu bod yn arfer yr opsiwn.

### **A yw hyn yn creu perchnogaeth ar unwaith?**

Nac ydyw. Efallai na fyddai'r opsiwn yn cael ei arfer gan na fyddai unrhyw gynnydd real mewn gwerth, neu oherwydd nad yw'r targedau perfformiad yn cael eu cyrraedd. O ganlyniad ni fyddai'r gweithiwr yn gyfranddaliwr.

## **Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni**

### **Beth mae'n ei wneud?**

Mae Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni (COSP) a gymeradwyir gan CaThEM yn galluogi cwmnïau i ganiatáu opsiynau cyfranddaliadau i gyfarwyddwyr gweithredol a gweithwyr penodol. Mae'n bosib caniatáu opsiwn ag uchafswm gwerth am bob unigolyn o £30,000 ar y dyddiad caniatáu. Y budd i weithwyr yw bod y Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni'n eu galluogi i gyfranogi mewn opsiynau cyfranddaliadau heb orfod talu treth incwm a chyfraniadau yswiriant gwladol ar eu henillion mewn perthynas â'r opsiwn.

### **I bwy y mae?**

Naill ai mae'n rhaid i gwmnïau fod yn gwmni rhestredig neu, os ydynt yn anrhestredig, mae'n rhaid iddynt fod yn annibynnol a pheidio â chael eu rheoli gan gwmni arall. Mae'n rhaid i'r cyfranddaliadau a roddir dan yr opsiwn hwnnw hefyd gwrdd ag amodau penodol, gan gynnwys bod yn rhan o gyfalaf cyfranddaliadau cyffredin y cwmni; bod wedi'u talu'n llawn a pheidio â bod yn gyfranddaliadau adbryn; a pheidio â bod yn amodol ar gyfyngiadau ac eithrio'r rheiny sy'n gysylltiedig â'r holl gyfranddaliadau yn yr un dosbarth, neu gyfyngiadau penodol ar werthu'r cyfranddaliadau yn dilyn diwedd cyflogaeth y cyfranogwr gyda'r cwmni.

Cynllun yn ôl disgrisiwn yw Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni ac mae hyn yn galluogi'r cwmni i

ddewis cyfarwyddwyr gweithredol a gweithwyr unigol i gael budd. Er nad yw'r Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni wedi'i fwriadu i fod o fudd i'r holl weithwyr mae'n dal yn bosib rhoi opsiynau i bob gweithiwr.

I fod yn gymwys i gyfranogi mae'n rhaid bod cyfarwyddwyr gweithredol yn gweithio i'r cwmni am o leiaf 25 awr yr wythnos. Nid oes gofyniad o ran amser gweithio i weithwyr nad ydynt yn gyfarwyddwyr.

Caiff gweithwyr ac/neu gyfarwyddwyr eu hatal rhag cyfranogi os oes ganddynt 'fudd ariannol' yn y cwmni a sefydlodd y cynllun – yn y bôn, budd o 25% neu fwy yn y cwmni gan gynnwys cyfranddaliadau a ddelir gan y gweithiwr hwnnw ac unrhyw un sy'n gysylltiedig â'r gweithiwr hwnnw megis priod, rhiant, mab a.y.b.

### **Sut mae'n gweithio?**

Mae gweithwyr yn cael eu dewis i gael budd o'r Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni yn ôl disgrisiwn y cyflogwr.

Caniateir opsiwn i'r gweithwyr hyn brynu cyfranddaliadau yn y cwmni sy'n werth hyd at £30,000 am bob gweithiwr. Mae'n rhaid i'r opsiynau gael eu dyfarnu â phris arfer sy'n hafal i werth teg ar y farchnad. Nid oes hawl caniatáu opsiynau â disgownt dan y Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni.

Fel arfer byddai'n rhaid i weithiwr dalu treth incwm ac o bosib YG ar unrhyw enillion a geir rhwng caniatáu ac arfer yr opsiwn – er mai enillion ar bapur yn unig fyddai'r rhain o bosib pe na bai'r gweithiwr wedi gwerthu'r cyfranddaliadau eto. Fodd bynnag gyda Chynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni ni fydd unrhyw dreth incwm na Chyfraniadau Yswiriant Gwladol yn ddyledus pan fo gweithiwr yn arfer yr opsiwn cyfranddaliadau ar yr amod bod o leiaf dair blynedd a dim mwy na deng mlynedd wedi mynd heibio.

Pan fo cyfranddaliadau a gafwyd trwy arfer opsiynau Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni yn cael eu gwerthu yn y pen draw, bydd treth enillion cyfalaf (CGT) yn ddyledus ar yr enillion sy'n gysylltiedig â'r opsiwn (y gwahaniaeth rhwng y pris gwerthu a'r pris wrth arfer yr opsiwn). 18% a 28% yw'r gyfradd arferol ar gyfer treth enillion cyfalaf.

Mae'n bosib strwythuro'r Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni fel bod rhaid cyrraedd targedau penodol o ran perfformiad er mwyn i'r opsiwn gael ei arfer.

### **Beth sy'n digwydd os nad yw gwerth cyfranddaliadau'n codi?**

Nid yw'r gweithwyr dan orfodaeth i arfer eu hopsiwn.

Pe bai pris y cyfranddaliadau'n parhau'n ddigyfnewid neu'n gostwng byddai'r gweithwyr mwy na thebyg yn penderfynu peidio ag arfer eu hopsiwn gan na fyddai o lawer o fudd iddynt wneud hynny.

### **Unrhyw fanteision i'r cwmni?**

Oes. Dylai'r cyflogwr allu hawlio didyniad ar y dreth gorfforaethol ar gyfer unrhyw enillion a geir pan gaiff yr opsiynau eu harfer gan weithwyr.

### **Pam ddylen ni ei ddewis?**

Gall Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni roi gwobr ariannol i'ch gweithwyr allweddol lle mae gwerth yn cael ei bennu'n uniongyrchol gan lwyddiant busnes ac a allai gael ei threthu ar gyfradd sylweddol is nag y byddai bonws ariannol yn cael ei drethu arni.

Gall Cynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni fod yn ddewis arall addas i gwmnïau nad ydynt yn gymwys ar gyfer cynlluniau Cymhelliant Rheoli Menter.

O safbwynt gweithwyr ychydig o risg sydd nes eu bod yn arfer yr opsiwn.

## A yw hyn yn creu perchnogaeth ar unwaith?

Nac ydy. Efallai na fyddai'r opsiwn yn cael ei arfer gan na fyddai unrhyw gynnydd real mewn gwerth, neu oherwydd nad yw'r targedau perfformiad yn cael eu cyrraedd.

## Crynodeb

Mae'n debygol y bydd cynllun cyfranddaliadau â mantais o ran treth sy'n addas i'ch busnes chi. Os ydych chi am i weithwyr ddod yn gyfranddalwyr ar unwaith yna efallai mai'r Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau yw'r datrysiad mwyaf priodol. Os ydych chi'n dymuno cynnig opsiynau i'r holl weithwyr yna efallai mai cynllun SAYE yw'r ateb. Os ydych chi'n chwilio am gynlluniau cyfranddaliadau a fydd o fudd i unigolion allweddol penodol yna gellid ystyried Cymhelliant Rheoli Menter neu Gynllun Opsiwn Cyfranddaliadau Cwmni hefyd.

Un pwynt pwysig i'w wneud yw ei bod yn ddigon posib gweithredu'r cynlluniau cyfranddaliadau hyn ochr yn ochr â'i gilydd. Er enghraifft fe allech weithredu Cymhelliant Rheoli Menter i gymell eich rheolwyr allweddol, gan weithredu Cynllun Cymhelliant Cyfranddaliadau i gymell yr holl weithwyr.

Gall Canolfan Cydweithredol Cymru eich helpu i geisio arweiniad proffesiynol cyn i chi wneud penderfyniad terfynol ynghylch cynllun cyfranddaliadau i'ch busnes.

## Rhagor o wybodaeth

Lluniwyd y canllaw hwn ar gyfer prosiect Busnes Cymdeithasol Cymru. Ariennir Busnes Cymdeithasol Cymru gan Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop a Llywodraeth Cymru. Fe'i darperir gan Ganolfan Cydweithredol Cymru fel rhan o wasanaeth Busnes Cymru.

Nod Busnes Cymdeithasol Cymru yw cefnogi busnesau cymdeithasol sy'n awyddus i dyfu. Am ragor o gymorth, cysylltwch â:

Busnes Cymru: <http://busnescymru.llyw.cymru> Ffôn: 03000 6 03000

Neu ewch i'r pecyn cymorth ar-lein <http://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales/cy>

Canolfan Cydweithredol Cymru  
Y Borth  
13 Ffordd Beddau  
Caerffili  
CF83 2AX  
Ffon: 0300 111 5050  
Ebst: [info@wales.coop](mailto:info@wales.coop)  
Y We: [www.wales.coop](http://www.wales.coop)

Mae Canolfan Datblygu a Hyfforddi Cydweithredol Cymru Cyfyngedig (yn masnachu fel Canolfan Cydweithredol Cymru) yn gymdeithas gofrestredig o dan Ddeddf Cwmnïau Cydweithredol a Chymdeithasau Budd Cymunedol 2014, rhif 24287 R.

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg a'r Saesneg. Ni fydd gohebu â ni yn Gymraeg yn arwain at **unrhyw** oedi.