



# Adran Gwaith a Phensiynau

Ymgynghoriad cyhoeddus  
Ail-lunio pensiynau gweithle  
ar gyfer cenedlaethau'r  
dyfodol

## Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Bensiynau	3
Rhagair gan Andrew Vaughan	4
Crynodeb gweithredol	5

## Rhagair gan y Gweinidog Gwladol dros Bensiynau

Mae 2013 wedi bod yn flwyddyn o gynnydd mawr ar raglen ddiwygio pensiynau'r Llywodraeth.

Rydym wedi cyflwyno deddfwriaeth y sesiwn hon i gyflenwi Pensiwn un-haen y Wladwriaeth ac rydym yn falch iawn o allu adrodd canlyniadau ardderchog o gamau cynnar y Rhaglen Ymrestru Awtomatig.

Ond mae angen i ni gwblhau ein diwygiadau drwy edrych ar sut y gallwn annog marchnad lewyrchus pensiynau preifat sydd â'r hyblygrwydd i ymateb i anghenion defnyddwyr a gwneud cynigion pensiwn cynaliadwy ar gyfer y dyfodol.

Dyma'r amser iawn i arloesi. Mae cynlluniau buddion cyflog terfynol diffiniedig traddodiadol sy'n rhoi sicrwydd i ddefnyddwyr yn gostwng yn derfynol. Golyga ymrestru'n awtomatig y bydd llawer mwy o gynilwyr yn ymuno a chynlluniau pensiwn yn y gweithle: mae'r farchnad yn tyfu a chyflogwyr a diwydiant eisoes yn ystyried eu darpariaeth pensiwn yn y dyfodol.

Yn ystod fy her yr haf y llynedd, heriais y diwydiant pensiynau i edrych ar y bwlch sydd yn y farchnad mewn perthynas â gwarantau fforddiadwy a darparu'r cynhyrchion y mae defnyddwyr yn chwilio amdanynt. Sefydlaes Weithgor Diwydiant, ac yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd trafodaethau helaeth gydag ystod eang o ddarparwyr a chyflogwyr.

Dylai mathau newydd o ddarpariaeth pensiwn esblygu. Fodd bynnag, mae cyflogwyr yn fwyaf tebygol o ganolbwyntio ar ffurf eu darpariaeth yn y cyfnod sy'n arwain at ddiwedd allgcontractio yn 2016 a'r dyddiadau terfynol ar gyfer ymrestru awtomatig ar gyfer cyflogwyr llai.

Credaf fod y mathau newydd o bensiwn – pensiynau diffiniedig uchelgais – yn gallu creu darpariaeth o ansawdd uchel a fydd yn apelio at weithwyr yn ogystal â chyflogwyr.

Bydd dileu'r cyfyngiadau rheoliadol a osodwyd yn y gorffennol yn caniatáu dulliau hyblyg newydd o pensiynau buddiannau diffiniedig, a fydd yn galluogi cyflogwyr i barhau i gynnig pensiynau i aelodau sydd â lefel uchel o sicrwydd, ond gyda llawer mwy o hyblygrwydd ynghylch natur y buddion a ddarperir.

Bydd galluogi datblygu modelau newydd o bensiwn cyfraniadau diffiniedig gyda gwarantau yn galluogi ffurfiau newydd o rannu risg a rhoi mwy o sicrwydd i aelodau. Credaf hefyd y bydd canolbwyntio ar incwm pensiwn tebygol yn hytrach na maint y pot, er bod gwahaniaeth cynnil, yn annog defnyddwyr i ymgysylltu ag arbed pensiwn.

Mae'r rhain yn newidiadau ar gyfer yr hirdymor. Mae nawr gan ddiwydiant, y Llywodraeth a grwpiau defnyddwyr y cyfle i gydweithio i ail-lunio pensiynau ar gyfer y dyfodol. Mae'r rhain yn bosibiliadau cyffrous.



**Steve Webb, AS**

Y Gweinidog Gwladol dros Bensiynau

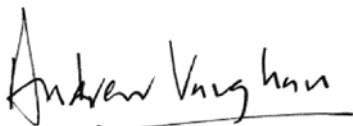
## Rhagair gan Andrew Vaughan

Pan ofynnwyd i mi gan y Gweinidog dros Bensiynau i gadeirio'r Gweithgor Diwydiant Uchelgais Diffiniedig yn ystod yr haf y llynedd roeddwn yn falch iawn o dderbyn. Ymddangoswyd i mi mai menter amserol oedd hon a fyddai'n ychwanegu at y penderfyniad i symud tuag at bensiwn un-haen a darparu sail fwy cadarn y gallai pensiynau preifat gael eu hadeiladu. A gallai gynnig cyfle i wella'r chwyldro cofrestru awtomatig a rhoi dewisiadau pensiwn newydd i gyflogwyr a gweithwyr.

Ers dros ddegawd mae wedi bod yn amlwg i mi bod cyflogwyr, llawer ohonynt sydd wedi digalonni gan y gost gynyddol a'r risgiau sydd ynghlwm wrth gynnig cynlluniau buddiannau diffiniedig neu bryderu am y canlyniadau cyfnewidiol o gyfraniadau diffiniedig traddodiadol, wedi bod yn chwilio am fodelau pensiwn newydd; modelau a fyddai'n galluogi nhw i gapio eu costau tra hefyd yn bodloni galwadau cyfreithlon eu gweithwyr' am fwy o sicrwydd dros y pensiynau a ddarperir. Fodd bynnag, mae'r cyflogwyr hynny a'u cynghorwyr wedi'u cyfyngu gan y cyfyngiadau a osodir arnynt gan ddeddfwriaeth pensiynau presennol y Deyrnas Unedig a hyd yma nid ydynt wedi llwyddo i nodi cynlluniau ymarferol a allai ddiwallu'r dyheadau a'r cyfyngiadau cyfreithiol hynny.

Ar ôl blwyddyn o drafodaethau o fewn y Gweithgor Diwydiant, mae'r cynigion a gynhwysir yn y papur hwn yn cynnig ffordd ymlaen tuag at ail-lunio ac adfywio pensiynau gweithle. Maent yn cynnig ystod o opsiynau newydd a fydd yn ddeniadol i wahanol gyflogwyr a'u gweithwyr – i gyd yn rhan o fframwaith newydd sy'n edrych y tu hwnt i'r eithafion rheoleiddio cyfredol o fudd-dal diffiniedig a chyfraniadau diffiniedig. Yn wir, mae angen manylu'r rhain, ond os cant y rhain eu trin mewn ffordd 'gallu gwneud' adeiladol a deddfwriaethol, rwyf yn sicr y bydd y dewisiadau newydd yn cael eu cyflwyno dros gyfnod o amser. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnig y cyfle i lawer mwy o rhanddeiliaid cynorthwyo yn y broses o fireinio polisi.

Hoffwn achub ar y cyfle hwn i ddiolch i fy Nghadeiryddion is-grŵp , David Fairs (KPMG), David Hutchins (Alliance Bernstein) a Sarah Smart (Yr Ymddiriedolaeth Pensiynau) am eu hymdrechion i gyd-dynnu modelau i'w cynnwys yn y papur hwn ac, wrth gwrs, aelodau unigol y grŵp a dynnwyd o nifer o feysydd gan gynnwys y cyrff masnach diwydiant pensiynau, ymgynghorwyr, tai buddsoddi, yswirwyr a chyfreithwyr pensiwn, pob un ohonynt sydd wedi rhoi o'u hamser yn hael ac ar sail wirfoddol. Hoffwn hefyd ddiolch i Mike Le Brun a'i dîm yn yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) am weithio'n agos gyda'n Grŵp i helpu strwythuro ein trafodaethau ac wrth gwblhau'r papur hwn.



**Andrew Vaughan**

Cadeirydd y Gweithgor Diwydiant Uchelgais Diffiniedig  
(Cadeirydd Cymdeithas yr Actiwariaid Ymgynghorol)

# Crynodeb gweithredol

1. Yn *Reinvigorating workplace pensions*<sup>1</sup> a gyhoeddwyd fis Tachwedd diwethaf, gwnaeth y Llywodraeth archwilio a oedd lle ar gyfer categori newydd o bensiynau uchelgais diffiniedig (DA) a fyddai'n cyd-fynd â'r strwythurau budd-dal diffiniedig (DB) a chyfraniadau diffiniedig (DC) sydd ar hyn o bryd yn dominyddu'r farchnad.
2. Mae'r newid i ffwrdd o DB yn duedd hirdymor sydd, o ystyried yr amgylchedd cymdeithasol ac economaidd gwahanol iawn yr ydym yn awr ynddo, ddim yn mynd i newid, oni bai ein bod yn gweithredu nawr.
3. Bydd ymrestru awtomatig a Phensiwn un-haen y Wladwriaeth yn darparu sylfaen gadarn ar gyfer cynilo ar gyfer ymddeoliad. Ond os bydd y mathau presennol o gynilo pensiwn DC yn dod y dewis diofyn arall i DB traddodiadol, bydd incwm pensiwn cenedlaethau'r dyfodol o bensiynau gweithle yn fwy ansicr nag ar gyfer cenedlaethau'r gorffennol.
4. Gwyddom fod unigolion yn poeni am y risg o werth eu cynilion pensiwn yn disgyn ac eisiau mwy o sicrwydd am eu hincwm ymddeol na'r hyn a ddarperir gan y strwythur DC cyfredol.
5. Gwyddom hefyd er bod cyflogwyr yn pryderu am y risgiau ariannu o amgylch cynlluniau DB draddodiadol, maent yn parhau i weld rhesymau da am ddarparu pensiwn o ansawdd (boed yn gysylltiedig â chyflog neu a adeiladwyd ar sylfaen DC).
6. Mae ffyrdd o rannu risg o fewn y system bresennol, ond nid yw'r rhain yn brif ffrwd eto a gall fod yn gymhleth. Heb rhai camau i egluro'r sefyllfa gyfreithiol, codi'r rhwystrau presennol i arloesed a galluogi cyflogwyr i reoli'r costau ac anwedolrwydd sy'n gysylltiedig â darparu pensiynau, ni all cyflogwyr bob amser ddod o hyd i'r cynnyrch cywir ar gyfer eu gweithlu.

<sup>1</sup> Adran Gwaith a Phensiynau, 2012, *Reinvigorating workplace pensions*, Cm 8478, y Llyfrfa.

## 6 Crynodeb gweithredol

7. Dros y 12 mis diwethaf mae'r prosiect DA – prosiect ar y cyd rhwng yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r diwydiant pensiynau – wedi bod yn archwilio opsiynau mewn tir canol nad ydynt yn gadael naill ai unigolion neu gyflogwyr i ysgwyddo'r risg cyfan o gynilo pensiwn. Er nad rôl y Llywodraeth yw dylunio cynhyrchion masnachol, mae'n hanfodol bod modelau ymarferol yn cael eu defnyddio i lywio cynllun y fframwaith rheoleiddio priodol.
8. Mae'r Llywodraeth yn cynnig, yn y dyfodol, ni ddylai rheoleiddio cynlluniau pensiwn gweithle ganolbwyntio ar fanylion y cynllun budd-daliadau – mae hynny ar gyfer y cyflogwr neu'r darparwr i benderfynu – ond ar yr hyn yr ydym yn credu ei fod yn bwysig i'r aelod: sicrhau bod unrhyw addewid neu warant, p'un ai gan y cyflogwr noddedig neu ddarparwr y cynllun (fel yswiriwr masnachol neu gydfuddiannol) yn cael ei ddarparu.
9. Credwn y bydd y cynigion a amlinellir yn y papur hwn yn darparu sail ar gyfer fframwaith rheoleiddio newydd ar gyfer darpariaeth pensiwn yn y dyfodol. Byddant yn creu safon pensiwn newydd lle gall sicrwydd am (am incwm ymddeol) a risgiau (gan gynnwys chwyddiant, buddsoddi a hirhoedledd) ei rannu rhwng nifer o bartion. Yn dibynnu ar y math o gynnyrch, gallai hyn gynnwys cyflogwyr, aelodau, ac yswirywyr a rheolwyr buddsoddi.
10. **Pennod 1:** edrych ar yr **amcanion a'r egwyddorion** sy'n sail i ddatblygu pensiynau DA ac yn disgrifio ein dull gweithio. Mae hyn wedi ein galluogi i ddefnyddio modelau a ddatblygwyd gan ddiwydiant i archwilio'r rhwystrau deddfwriaethol y byddai angen eu dileu, neu'r galluogwyr a chyflwynwyd i greu lle ar gyfer pensiynau DA ddatblygu.
11. **Pennod 2:** edrych ar y gwaith rydym wedi ei wneud i brofi'r galw am bensiynau DA – **safbwynt y defnyddiwr**, gan gynnwys cyfarfodydd rydym wedi cynnal gydag ystod eang o gyflogwyr i ofyn am eu barn. Mae'n edrych ar y dystiolaeth a gasglwyd gan ymchwil ein hunain a'r diwydiant i agweddau unigolion a'r disgwyliadau o gynilo pensiwn. Mae hefyd yn amlinellu'r ymchwil pellach sydd yn cael ei wneud.
12. **Pennod 3:** archwilio sut y mae'r Llywodraeth yn bwriadu ei **gwneud yn haws i gyflogwyr noddï cynlluniau pensiwn newydd lle mae buddion yn cronni ar sail benodol (e.e. yn gysylltiedig â chyflog)**, a hefyd caniatáu hyblygrwydd ychwanegol ar gyfer cronïadau yn y dyfodol yn unig o fewn cynlluniau DB presennol, gan gynnwys y posibilrwydd o ganiatáu diystyru statudol i hwyluso'r newidiadau hyn.
  - Rydym yn cynnig caniatáu ar gyfer modelau newydd o DB hyblyg, gyda llai o anwadalrwydd cost i gyflogwyr, a fydd yn diddymu cyfyngiadau o'r fframwaith deddfwriaethol presennol a'i gwneud yn haws i gyflogwyr i noddï cynlluniau pensiwn. Bydd hyn yn rhoi llawer mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr dros y math o fudd-daliadau y maent yn eu darparu, tra'n parhau i roi sicrwydd o gynllun pensiwn i weithwyr lle mae'r buddion yn cael eu diffinio (megis mewn perthynas â'u cyflog) gyda diogelwch yr addewid eu bod yn cael ei noddï gan eu cyflogwr.
  - Mae enghreifftiau o'r hyblygrwydd newydd rydym yn cynnig ar gyfer cronïadau yn y dyfodol, gan gynnwys mewn cynlluniau DB presennol, yn cynnwys:
    - dileu'r gofynion i fynegrho pensiynau mewn taliadau;
    - hwyluso cynlluniau i newid oedran pensiwn er mwyn capio costau sy'n deillio o hirhoedledd gwell; a
    - caniatáu cyflogwyr i roi'r gorau i ddwyn y costau ariannol a'r risgiau i bobl sy'n gadael eu cyflogaeth.

13. **Pennod 4: trafod darparu mwy o sicrwydd i aelodau yn y byd DC heb unrhyw atebolrwydd cyllid ar fantolen y cyflogwr.**

- I lawer o gyflogwyr a gweithwyr, y dyfodol yw DC, a gall DC traddodiadol fod y cynnyrch iawn ar eu cyfer. Fodd bynnag, credwn fod lle yn y farchnad ar gyfer mathau newydd o ddarpariaeth sy'n adeiladu ar y pethau da a ddarperir gan DC traddodiadol a darparu dulliau newydd o rannu risg. Mae'r bennod hon yn nodi nifer o fodelau gan y Gweithgor Diwydiant sy'n darparu diogelwch yn erbyn y gwahanol fathau o risgiau o fewn pensiynau – er enghraifft, cyfalaf, cynnyrch buddsoddi, a risg drosi – y gall pob un ohonynt gael effaith ar yr incwm pensiwn.
- Mae'r bennod hon hefyd yn archwilio model o rannu risg ar y cyd a allai ddarparu incwm pensiwn gwarantiedig. Rydym wedi galw hyn yr adeiladwr incwm pensiwn, ac yn credu y gallai ddarparu dewis deniadol i weithwyr a chyflogwyr.

Bydd yr Adran yn parhau i weithio gyda diwydiant ac adrannau eraill y llywodraeth i edrych ar y rhwystrau rheoleiddio i ddatblygu a chyflwyno'r datrysiadau hyn sy'n seiliedig ar y farchnad. Mae hyn yn cynnwys datblygu Cronfeydd Perchen Rheoleiddio fel cyfrwng rheoleiddio posibl ar gyfer cynlluniau rhannu risg ar y cyd sy'n darparu gwarant.

14. **Pennod 5: archwilio'r opsiynau ar gyfer rhannu risg ar y cyd rhwng aelodau heb warant neu addewid.** Rydym yn ystyried modelau yn agos at fodel traddodiadol yr Iseldiroedd o DC Cyfunol (CDC). Mae'r cynlluniau hyn yn cynnig dull arall i rannu risg felly rydym yn cynnig archwilio ymhellach i faterion polisi a goblygiadau cyfreithiol y newidiadau i'r fframwaith cyfreithiol a fyddai ei angen i'w galluogi i weithredu yn y DU.

15. **Pennod 6: ystyried yr opsiynau lefel uchel ar gyfer deddfwriaeth i hwyluso DA,** ac yn cynnig creu fframwaith newydd, gyda chynlluniau DA a chynlluniau DB wedi'u diffinio'n glir. Mae'n asesu'r rhyngweithio gyda chychwyn arfaethedig y diffiniad diwygiedig o fuddiannau prynu arian yn adran 29 y Ddeddf Pensiynau 2012. Mae Pennod 6 hefyd yn edrych ar y dewisiadau ar gyfer deddfwriaeth i alluogi CDCau, gyda gwarant a heb warant, ac yn ystyried sut orau i ddarparu sicrwydd dros bryderon o reoleiddio yn y dyfodol.

16. **Pennod 7: nodi'r broses ymgynghori ffurfiol.** Bydd hyn yn para chwe wythnos, felly mae angen ymatebion i'n cyrraedd erbyn 19 Rhagfyr 2013.

17. Byddwn yn cyhoeddi crynodeb o'r ymatebion i'r ymgynghoriad ar ffurf adroddiad. Bydd yr adroddiad yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd o ganlyniad i'r ymgynghoriad. Ein nod yw ymgynghori ar ddeddfwriaeth ddrafft yn y Flwyddyn Newydd.

ISBN 978-1-78153-872-2  
(h) Hawlfraint y Goron 2013  
Cyhoeddwyd gan yr Adran  
Gwaith a Phensiynau  
Tachwedd 2013  
[www.dwp.gov.uk/cymraeg](http://www.dwp.gov.uk/cymraeg)