Diogelu Cynlluniau Buddion Wedi'u Diffinio

Cm 9591

Crynodeb gweithredol

Cyflwyniad

Mae'r Llywodraeth o'r farn bod y system yn gweithio'n dda ar gyfer y mwyafrif o gynlluniau Buddion Wedi'u Diffinio, ymddiriedolwyr a chyflogwyr noddedig ond yn derbyn ein bod angen ymagwedd fwy llym ar gyfer y rhai hynny y mae eu penderfyniadau anghyfrifol yn effeithio ar eu cynllun pensiwn.

Mae mwyafrif helaeth o gyflogwyr y DU yn rhedeg eu busnes yn deg ac yn gyfrifol, gan ddangos safonau uchel mewn llywodraethu corfforaethol a chyflawni eu cyfrifoldebau i'w gweithwyr a'u cronfeydd pensiwn. Ond mae'r Llywodraeth yn benderfynol o sicrhau bod gennym fframwaith llywodraethu corfforaethol sy'n gweithio i gyflogwyr a chyflogeion ac sydd am leihau ymhellach y risg o fethiannau mawr mewn cwmnïau sy'n digwydd trwy ddiffygion llywodraethu neu stiwardiaeth.

Y system Buddion Wedi'u Diffinio

Mae pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio yn addewid a wneir gan y cyflogwr noddedig i aelod o'r cynllun y byddant yn talu lefel o bensiwn penodol, gwaeth beth fo'r ffactorau economaidd-gymdeithasol.

Yn ddiweddar bu newidiadau sylweddol yn strwythur tirlun pensiynau'n gyffredinol, gyda chyflwyno ymrestru awtomatig a thwf cynlluniau pensiwn Cyfraniadau Wedi'u Diffinio. Mae hyn yn golygu bod y sector pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf. Bellach mae mwyafrif y cynlluniau Buddion Wedi'u Diffinio wedi'u cau i aelodau newydd[1]; fodd bynnag, gydag oddeutu £1.5 triliwn o asedau yn cael eu dal dan reolaeth gan gynlluniau Buddion Wedi'u Diffinio a 10.5 miliwn o aelodau'r cynlluniau[2] yn dibynnu ar bensiynau Buddion Wedi'u Diffinio am ran sylweddol o'u hincwm ymddeol disgwyliedig, maent yn parhau i fod yn hynod bwysig. Ymhellach, mae cynlluniau pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio hefyd yn rhan bwysig o economi'r DU oherwydd gallant ddarparu'r buddsoddiad sydd ei angen i ariannu busnesau newydd a chyllido dyled gyhoeddus.

Er gwaethaf ychydig o achosion proffil uchel diweddar, mae ein canfyddiadau, a'r mwyafrif o ymatebion i'r ymgynghoriad, yn awgrymu nad oes problem systemig yn y fframwaith rheoleiddio a deddfwriaethol sy'n eu rheoli. Mae'r fframwaith hwn wedi'i gynllunio i ymateb yn hyblyg i amodau sy'n newid yn gyson ac i ddarparu ystod eang o opsiynau i gyflogwyr ac ymddiriedolwyr yn y modd y maent yn rheoli eu hatebolrwydd pensiwn. Fodd bynnag, mae enghreifftiau o gyflogwyr noddedig yn camddefnyddio'r hyblygrwydd hwn ac weithiau'n elwa ar draul aelodau'r cynllun pensiwn. Pan fydd cam yn erbyn y cynllun pensiwn yn digwydd, gall yr effaith ar aelodau unigol fod yn sylweddol.

Mae'r system wedi'i chynllunio i wrthsefyll y digwyddiadau economaidd a chymdeithasol amrywiol a all ddigwydd dros yr wyth deg mlynedd o oes cynllun pensiwn arferol. Mae rhai o'r ffactorau hyn, gan gynnwys cynyddu hirhoedledd, cyfnod hir o gyfraddau llog isel, ac enillion o fuddsoddiad disgwyliedig isel yn y dyfodol yn golygu bod cynlluniau presennol yn ddrutach i'w cynnal nag a ragwelwyd pan sefydlwyd hwy. Mae cynlluniau Buddion Wedi'u

[1] According to the Pension Protection Fund's Purple Book 2017, only 12% of private sector Defined Benefit schemes were still open to new members.

[2] The number of memberships does not represent a precise number of people. In some cases, one person may be a member of two (or more) pension schemes.

Diffinio nawr yn aeddfedu, gyda rhwymedigaethau taliadau pensiwn yn cynyddu a chaiff ei ragweld y byddant yn cyrraedd yr uchafswm o gwmpas 2020-2030.[3] Mae'n bwysig ein bod yn parhau i wella a diogelu'r system i sicrhau ei bod yn addas ar gyfer y dyfodol.

Diogelu'r system a gwella'r ffordd y mae'n gweithio

Mae rheoleiddio'r sector Buddion Wedi'u Diffinio yn waith heriol ond mae'r Rheoleiddiwr Pensiynau yn gweithio gyda chwmnïau ac ymddiriedolwyr i gael y cydbwysedd priodol o fuddiannau fel y nodir yn Neddf Pensiynau 2004. Mae'r Rheoleiddiwr Pensiynau yn annibynnol o'r Llywodraeth. Ei rôl yw rheoleiddio'r fframwaith deddfwriaethol sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob cynllun Buddion Wedi'u Diffinio darparu manylion o werth eu sefyllfa gyllido o leiaf bob tair blynedd ac, os yw cynllun wedi'i danariannu, i roi cynllun priodol ar waith i gywiro'r diffyg dros gyfnod o amser y cytunwyd arno. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r hyblygrwydd hwn o fewn y fframwaith yn gweithio'n dda i gydbwyso anghenion cyflogwyr noddedig gyda diogelwch hanfodol i aelodau. Pan fo cam-drin y cynllun pensiwn wedi digwydd, gall y Rheoleiddiwr ddefnyddio ei bwerau cyfredol i helpu i ddiogelu buddion yr benefits.[4] Ond rydym am fynd ymhellach a sicrhau, lle bo angen, y gall y Rheoleiddiwr fod yn fwy llym.

Yng nghwrs naturiol busnes bydd rhai cyflogwyr yn dod yn fethdalwr. Er ein bod yn sefydlu mesurau i gynyddu diogelwch buddion aelodau, ni all y cynigion yn y Papur Gwyn hwn atal ansolfedd. Nad yw bob amser er budd aelodau cynllun pensiwn i'r Rheoleiddiwr orfodi cwmni sydd eisoes yn ei chael hi'n anodd, i dalu cyfraniadau pensiwn sylweddol sy'n berygl o fod yn risg i waethygu'r sefyllfa. Yn yr hirdymor, yr amddiffyniad gorau ar gyfer cynllun pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio yw gyflogwr cryf a diddyled sy'n gweithio gydag ymddiriedolwyr i roi anghenion y cynllun pensiwn ar sail gyfartal ag ystyriaethau busnes eraill.

Os bydd y cyflogwr yn mynd i ansolfedd, mae system wedi'i brofi ar waith i leihau'r colledion posib i'r aelodau. Sefydlwyd y Gronfa Diogelu Pensiwn yn 2005 i dalu iawndal i aelodau o gynlluniau pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio cymwys lle mae'r cyflogwr noddedig yn mynd yn fethdalwr. Mewn amgylchiadau o'r fath, pan nad oes gan gynlluniau asedau digonol i sicrhau buddion pensiwn ar lefel yr iawndal neu uwch, mae'r Gronfa Diogelu Pensiynau, a ariennir gan ardoll ar bob cynllun pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio, yn camu i mewn.

Mae lefel yr amddiffyniad a roddir i'r aelodau yn uchel, waeth beth yw'r lefel o dan-ariannu yn y cynllun. Telir iawndal yn fras ar 100% o'r buddion cronedig i'r rheini sydd dros oedran pensiwn arferol y cynllun a 90%, yn amodol ar gap, i bawb arall. Ym mis Mawrth 2017, roedd tua 130,000 o aelodau yn derbyn iawndal. Roedd 110,000 o aelodau gohiriedig eraill[5] yn y Gronfa Diogelu Pensiwn ond gydag iawndal heb ei dalu eto. Mae hyn yn gyfwerth â dim ond ychydig dros 2% o holl aelodau cynlluniau Buddion Wedi'u Diffinio. Mae'r Llywodraeth yn nodi â phryder bod hyd yn oed y rhai sy'n ceisio tynnu sylw at effaith methiant busnes ar aelodau'r cynllun pensiwn yn methu â chydnabod y lefel uchel o amddiffyniad a ddarperir gan y Gronfa Diogelu Pensiwn.

Er bod y rhwyd ddiogelwch a ddarperir gan y Gronfa Diogelu Pensiynau yn nodwedd allweddol o'r system, ni fydd y Llywodraeth hon yn sefyll am gyflogwyr sy'n osgoi eu cyfrifoldebau ac yn dibynnu ar yr amddiffyniad hwn, a chyflogwyr noddedig eraill sy'n dilyn y rheolau, yn talu'r bil.

---

[3] The Pensions Regulator (TPR), 'Corporate Plan 2014-2017' 2014: page 19, figure 2. Available at: http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105125821/http:/www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/corporateplan-2014-2017.pdf

[4] TPR, 'Regulatory Intervention Reports'. Available at: http://www.thepensionsregulator.gov.uk/doc-library/regulatory-intervention-reports.aspx

[5] The Pension Protection Fund (PPF), 'The Purple Book', 2017.

Newidiadau arfaethedig

Ein huchelgais yw cynnal yr hyder mewn pensiynau Buddion Wedi'u Diffinio trwy gynyddu'r diogelwch buddion aelodau.

Gwyddom fod mwyafrif y cynlluniau'n cael eu rheoli'n dda a byddant yn gallu bodloni eu rhwymedigaethau ar gyfer y cynllun pensiwn. Mae sefyllfa'r Llywodraeth ar hyn yn glir. Lle gall cyflogwyr fforddio talu, dylent gwrdd â'u rhwymedigaethau heb oedi gormodol a rhoi mesurau diogelwch ar waith i ddiogelu buddion yr aelodau heb ddibynnu ar y Gronfa Diogelu Pensiwn. Ar gyfer cyflogwr ble mae eu hymddygiad yn peryglu eu cynllun pensiwn ac yn bygwth y tebygolrwydd y bydd aelodau'n derbyn eu buddion pensiwn yn llawn, rydym yn gwella'r pwerau presennol yn ogystal â chyflwyno pwerau newydd er mwyn i'r Rheoleiddiwr weithredu'n llymach.

Y tu hwnt i'r grŵp bychan hwn, rydym yn gwella'r system ar gyfer pob cyflogwr a chynlluniau trwy egluro egwyddorion cyllido'r cynllun fel y gall ymddiriedolwyr wneud penderfyniadau mwy gwybodus, gan ei gwneud yn haws i'r Rheoleiddiwr ymyrryd yn gynharach i helpu i unioni'r sefyllfa pan fo cynlluniau'n cael trafferth, a chreu amodau cywir i gynlluniau atgyfnerthu, er mwyn i fuddion graddfa gael eu gwireddu'n ddiogel. Rydym yn cydnabod y gall rhwymedigaethau Buddion Wedi'u Diffinio fod yn ddrud i rai cyflogwyr - mae ein cynigion yn cydbwyso diogelu buddion aelodau gyda chynaliadwyedd busnes y cyflogwr noddedig.

Diogelu pensiynau preifat - Rheoleiddiwr Pensiynau cryfach

Er bod y rhan fwyaf o gyflogwyr am wneud y peth iawn ar gyfer eu cynllun pensiwn, mae angen i ni warchod yn erbyn y lleiafrif bychan o gyflogwyr a all fod yn fodlon ei roi mewn perygl. Gall ymddygiad diegwyddor ddim yn unig effeithio ar werth buddion aelodau, ond wrth i'r Gronfa Diogelu Pensiwn gael ei ariannu gan ardoll, mae'r busnesau hynny sy'n cydymffurfio â'r rheolau yn cael y gost o'r rhai sy'n osgoi eu rhwymedigaethau pensiwn.

Er mwyn atal cyflogwyr anghyfrifol sy'n ceisio osgoi, lleihau neu gyfyngu ar eu rhwymedigaethau pensiwn, rhoddwyd ystod o 'bwerau gwrth-osgoi' i'r Rheoleiddiwr pan sefydlwyd y fframwaith. Yn gyffredinol, mae'r rhain yn gweithio'n dda. Fodd bynnag, cafwyd galwadau diweddar i'r llywodraeth gryfhau'r pwerau hyn fel y gallant fod yn rhagweithiol i atal niwed i gynlluniau pensiwn a chosbi ymddygiad di-hid.

Gwnaeth maniffesto'r Llywodraeth ymrwymiad i weithredu i atal a chosbi'r rhai y mae eu gweithredoedd bwriadol yn rhoi cynlluniau pensiwn mewn perygl. Byddwn yn:

(i) Cryfhau'r fframwaith rheoleiddio a phwerau'r TPR, fel y nodwyd ym maniffesto'r Llywodraeth yn 2017, i:

- Rhoi pwerau i'r Rheoleiddiwr i gosbi'r rhai sy'n rhoi eu cynllun pensiwn mewn perygl yn fwriadol trwy gyflwyno dirwyon cosb;
- Deddfu i gyflwyno trosedd i gosbi'r rhai y darganfyddwyd eu bod wedi cyflawni ymddygiad di-hid yn fwriadol neu'n ddifrifol mewn perthynas â chynllun pensiwn ac, adeiladu ar y broses bresennol i gefnogi anghymwyso cyfarwyddwyr cwmni; a
- Gweithio gyda'r Rheoleiddiwr i gryfhau'r drefn glirio fframwaith digwyddiadau hysbysadwy a gwirfoddol bresennol fel bod gan gyflogwyr ystyriaeth briodol i ystyriaethau pensiwn mewn unrhyw drafodion corfforaethol perthnasol. Mae hyn yn cynnwys gwella effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd pwerau gwrth-osgoi presennol y Rheoleiddiwr. Byddwn yn gweithio gyda'r partïon perthnasol i sicrhau nad yw'r mesurau hyn yn cael effaith niweidiol ar weithgaredd busnes dilys a'r economi ehangach.

(ii) Rhoi'r offer cywir i'r Rheoleiddiwr i wneud eu gwaith, trwy:

- Sicrhau eu bod yn derbyn y wybodaeth sydd ei hangen i gynnal ymchwiliadau yn effeithiol ac yn effeithlon. Cefnogir y pwerau hyn gan gosbau i arwain at gydweithrediad.

Gyda'i gilydd, bydd y pwerau newydd hyn yn cryfhau'r ataliad yn erbyn ac yn cosbi ymddygiad di-hid a rhoi'r gallu i'r Rheoleiddiwr ymateb yn gyflymach ac yn benderfynol lle maent yn credu bod camweddau wedi cymryd lle. O ystyried cymhlethdod rhai o'r mesurau hyn, byddwn yn ymgymryd â gwaith pellach gyda'r Rheoleiddiwr a phartïon allweddol ac yn cynnal ymgynghoriad pellach lle bo angen er mwyn sicrhau bod y mesurau hyn yn effeithiol, yn ymarferol ac yn gymesur a bod unrhyw risgiau o ganlyniadau anfwriadol yn cael eu lliniaru'n briodol.

Gwella'r ffordd mae'r system yn gweithio - ariannu cynllun

Daeth ein Papur Gwyrdd i'r casgliad bod y rhan fwyaf o aelodau yn debygol o gael eu buddion pensiwn wedi'u talu'n llawn, ac er gwaethaf bod gan lawer o gynlluniau ddiffyg cyllid, maent yn fras yn fforddiadwy ar gyfer cyflogwyr noddedig. Credwn fod natur hyblyg yr amcan cyllido statudol cyfredol yn gweithio'n dda i gydbwyso diogelwch buddion aelodau ac anghenion y cyflogwr noddedig, gan ystyried amgylchiadau cynlluniau unigol. Mae hyn yn gweithio orau pan fydd ymddiriedolwyr a'u cyflogwyr noddedig yn cydweithio i ddilyn yr egwyddorion a nodir gan y Rheoleiddiwr yn ei God Ymarfer Cyllido, ond nid yw pob un yn gwneud hynny. Gyda nifer o ffactorau eraill gall hyn arwain at fwy o berygl i fuddion aelodau ble mae cyfraniadau annigonol gan gyflogwyr noddedig; neu berygl i gynaliadwyedd cyflogwyr ble mae cyfraniadau’n uwch na sydd eu hangen.

Mae rhai cynlluniau eisoes yn enghreifftiau gwych wrth reoli eu sefyllfa ariannu. Ar gyfer y rhan fwyaf o gynlluniau bydd y cynigion isod yn cyd-fynd ag arferion presennol. Ond, er mwyn gwella'r broses o wneud penderfyniadau a llywodraethu ar draws y sector, byddwn yn gweithredu pecyn newydd o fesurau i wneud y gorau o ariannu cynlluniau. Fel rhan o hynny, byddwn yn sicrhau y bydd gan yr ymddiriedolwyr a'r cyflogwyr y gefnogaeth a'r offer cywir, er mwyn sicrhau gwell canlyniadau i aelodau cynlluniau. Bydd ein mesurau hefyd yn sicrhau bod gan y Rheoleiddiwr yr offer cywir i ymateb i benderfyniadau gwael a gwella hyder y cyhoedd yn y system bensiynau. Byddwn yn:

(i) Cryfhau gallu’r Rheoleiddiwr i orfodi safonau cyllido cynllun Buddion Wedi’u Diffinio, drwy God diwygiedig, yn canolbwyntio ar:
   - sut y dangosir *gofalusrwydd* wrth asesu rhwymedigaethau'r cynllun;
   - pa ffactorau sy'n *briodol* wrth ystyried cynlluniau adfer; a
   - sicrhau bod *golwg hirdymor* yn cael ei ystyried wrth bennu'r amcan ariannu statudol.

(ii) Ei gwneud yn ofynnol i ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn Buddion Wedi'u Diffinio penodi Cadeirydd ac i'r Cadeirydd hwnnw adrodd i TPR ar ffurf Datganiad y Cadeirydd, i'w gyflwyno gyda phrisiad tair blynedd y cynllun.

Bydd y mesurau hyn yn cefnogi ymddiriedolwyr a'u cyflogwyr noddedig i wneud y penderfyniadau hirdymor gorau posibl ar gyfer cynlluniau, trwy roi mwy o eglurder ar yr hyn sy'n arfer da ac annog mwy o atebolrwydd. Bydd y cynigion hefyd yn sicrhau bod y Rheoleiddiwr yn gallu cymryd camau effeithiol a mwy effeithlon lle nad yw penderfyniadau ymddiriedolwyr neu gyflogwyr yn arwain at ganlyniadau cyllido cynllun priodol.

Gwella'r ffordd y mae'r system yn gweithio – atgyfnerthu

Mae atgyfnerthu eisoes yn digwydd mewn gwahanol ffurfiau ar draws y farchnad bensiynau. Yn y sector Buddion Wedi'u Diffinio, gall atgyfnerthu helpu cynlluniau i elwa o gostau is yr

aelod i redeg y cynllun, strategaethau buddsoddi mwy effeithiol ac effeithlon a llywodraethu gwell.

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod cynlluniau bychan a chanolig ar gyfartaledd yn fwy tebygol o fethu â bodloni'r safonau llywodraethu a ddisgwylir gan y Rheoleiddiwr Pensiynau a bod ganddynt gostau gweinyddol uwch na chynlluniau mwy.[6] Yn rhannol, mae hyn o ganlyniad i beidio â manteisio ar economïau o faint. Gallai codi ymwybyddiaeth o'r ffurfiau atgyfnerthu presennol, yn ogystal â hwyluso cynhyrchion newydd i ddod i mewn i'r farchnad trwy roi mesurau diogelu priodol ar waith, gynnig cyfleoedd newydd i gyflogwyr a chynlluniau i oresgyn y materion hynny.

Bydd bob amser risg o ansolfedd cyflogwyr; hyd yn oed pan fo cynlluniau wedi'u hariannu'n dda, mae'r gost o ddarpariaeth yswiriant yn golygu ei bod hi'n annhebygol y gall llawer o gynlluniau brynu allan yn llawn. Gallai cynhyrchion atgyfnerthu newydd, fel y model Superfund arfaethedig y Gymdeithas Cynilion Oes a Phensiynau (PLSA), felly gynnig opsiwn mwy fforddiadwy na phrynu allan drwy yswiriant.

Er mwyn annog effeithlonrwydd a hwyluso atgyfnerthu ar gyfer gwella canlyniadau ar gyfer aelodau a chyflogwyr, wrth sicrhau bod digon o ddulliau diogelu mewn lle, byddwn yn:

(i) Ymgynghori eleni ar gynigion ar gyfer fframwaith deddfwriaethol a threfn awdurdod y gallai cynhyrchion cyfuno newydd weithredu ynddynt;

(ii) Ymgynghori eleni ar drefn achredu newydd a all helpu i fagu hyder ac annog dulliau atgyfnerthu presennol;

(iii) Gweithio gyda'r Rheoleiddiwr i godi ymwybyddiaeth o fanteision atgyfnerthu gydag ymddiriedolwyr a chyflogwyr noddedig, er enghraifft pecyn cymorth i ymddiriedolwyr y Rheoleiddiwr a diweddaru canllawiau; a

(iv) Ystyried rhai mân newidiadau i ddeddfwriaeth trosi ar gyfer pensiynau isafswm gwarantedig (GMP) i gefnogi symleiddio buddion, a fydd yn helpu i symleiddio cymhlethdodau mewn strwythurau buddion presennol.

Camau nesaf

Mae'r Papur Gwyn hwn yn nodi sut y byddwn yn gweithredu'r newidiadau hynny. Rydym yn cynnig ymagwedd fesul cam a fydd yn ein galluogi i gymryd camau pendant yn gynharach mewn rhai meysydd ac ymgymryd â gwaith ag ystyriaeth pellach gyda'r Rheoleiddiwr Pensiynau, y Gronfa Diogelu Pensiwn, y diwydiant pensiynau, busnes a rhanddeiliaid eraill ar ddatblygu cynigion eraill cyn cyflwyno newidiadau.

Mae rhai cynigion y gellir eu gweithredu nawr i gryfhau'r systemau presennol. Yn gyffredinol, mae'r rhain yn feysydd lle mae gennym lefel sylweddol o gonsensws ynghylch yr hyn sydd angen ei wneud ac nad oes angen deddfwriaeth sylfaenol newydd arnynt. Yn ychwanegol at y cynigion a archwilir yma, mae'r Rheoleiddiwr eisoes yn gweithredu mewn meysydd eraill a fydd yn ategu at uchelgais y Papur Gwyn hwn, trwy eu dwy raglen waith: *TPR Future*[7] a *21st Century Trusteeship*.[8] Mae'r rhain yn cydnabod y newidiadau arwyddocaol yn y tirluniau gwleidyddol, economaidd a chymdeithasol ers creu'r Rheoleiddiwr yn 2005 ac yn cefnogi'r papur hwn ac uchelgais y TPR, o Reoleiddiwr mwy effeithlon, effeithiol a hyblyg.

Mae yna nifer o fesurau lle, er bod gennym gytundeb ynghylch yr hyn y mae angen ei wneud, mae angen mwy o waith i greu consensws ynghylch y ffordd orau o gyflawni ein hamcanion a chynllunio manylion ein cynigion. Byddwn yn ymgynghori ymhellach ar y meysydd hyn.

---

6 TPR, 'Defined Benefit (DB) scheme running cost research', 2014, page 21, table 4.2. Available at: http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/db-scheme-costs-research-2014.pdf

7 TPR, 'TPR Future'. Available at: http://www.thepensionsregulator.gov.uk/about-us/protecting-workplace-pensions.aspx

8 TPR,'21st Century Trusteeship'. Available at: http://www.thepensionsregulator.gov.uk/21st-century-trusteeship.aspx

Yn ogystal, mae llawer o'r meysydd hyn hefyd yn debygol o fod angen deddfwriaeth sylfaenol i'w cyflwyno unwaith y bydd y cam nesaf o ymgysylltu a chynllunio wedi dod i ben. Lle mae hyn yn wir, rydym yn bwriadu deddfu cyn gynted â phosibl. Ceir manylion pellach o'n cynllun gweithredu ym mhennod pump.