

Diwygio'r Cynllun Pensiwn Athrawon

Diweddariad i'r Dadansoddiad Cydraddoldeb – Medi 2013

Materion yn codi o Gynigion i weithredu'r Cytundeb Terfynol Arfaethedig

Cyflwyniad

1. Yn dilyn derbyn argymhellion yr Arglwydd Hutton fel sail i ymgynghori, a thrafodaethau gyda rhanddeiliaid allweddol, ar 9 Mawrth 2012 cyhoeddodd yr Adran Gytundeb Terfynol Arfaethedig (CTA) yn amlinellu'r model ar gyfer Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA) diwygiedig.
2. Er mwyn trwytho'r broses ddiwygio ymhellach, cyflawnodd yr Adran Asesiad Effaith Cydraddoldeb (AEC), gan ei gyhoeddi ar 11 Medi 2012, parthed y CTA. Dangosodd yr AEC sut oedd yr Adran wedi ystyried holl brif agweddau'r cynllun diwygiedig ac edrych yn ofalus ar effeithiau posibl bob un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oedran, rhyw, ethnigrwydd, anabledd, crefydd neu gred, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, a phriodas/ partneriaeth sifil. Daeth yr Adran i'r casgliad bod effeithiau andwyol anghymesur ar aelodau cyfredol a rhai'r dyfodol yn annhebygol, ac felly bod y diwygiadau pensiwn hyn yn ddull cytbwys o gyflawni nod dilys – sef gwneud y CPA yn gynaliadwy tra'n deg i aelodau a'r trethdalwr.
3. Ers cyhoeddi'r CTA a'r AEC mae'r Adran wedi bod yn ystyried trefniadau manwl ar gyfer gweithredu'r CTA. Cynhwyswyd undebau'r athrawon a rhanddeiliaid allweddol eraill yn yr ystyriaethau hyn, trwy gyfarfodydd o Fforwm Drafod Diwygio'r CPA. Ystyriodd y Fforwm bapurau polisi a baratowyd gan yr Adran, yn cwmpasu'r cynigion i ddiwygio'r CTA, gan gynnwys unrhyw faterion cydraddoldeb yn codi ohonynt.
4. Cynhaliodd yr Adran ymgynghoriad cyhoeddus ym Mai 2013 ar ei chynigion gweithredu. Canolbwyntiodd yr ymgynghoriad ar sut y gweithredir y CTA, ond ymdriniodd hefyd â meysydd lle cododd materion polisi manwl yn sgil y CTA (er enghraifft, sut i gyfrifo ychwanegiadau i bensiynau i fuddiolwyr lle mae'r aelod yn marw mewn gwasanaeth).
5. Cyhoeddir canlyniad yr ymgynghoriad cyhoeddus ochr yn ochr â'r diweddariad hwn i'r AEC. Gwahoddodd yr ymgynghoriad sylwadau ar unrhyw faterion cydraddoldeb a ystyriwyd gan rhanddeiliaid yn codi o'r cynigion. Cododd cyfran fach o ymatebwyr (er dylid nodi i hynny gynnwys undebau sy'n hafal i gyfran sylweddol o'r aelodaeth gyfan) y farn y bydd y newidiadau yn anfanteisiol i'r aelodau iau a'r rheiny ar raddfa gyflog is y proffesiwn, gyda menywod a'r rhai gydag anabledd wedi'u gorgynrychioli yn y graddfeydd cyflog is. Ymddengys bod y pryderon hyn yn bennaf gysylltiedig â'r modd y bydd buddion yn tyfu yn y cynllun diwygiedig, ond hefyd â'r farn na fydd y rhai ar gyflog isel yn medru fforddio manteisio ar hyblygrwydd y cynllun.

6. Ystyriwyd y fath faterion yn yr AEC gwreiddiol. Tra bo'r Adran yn cydnabod bod diffyg data ar gael ar gyfer rhai grwpiau lleiafrifol gwarchoddedig, er enghraifft, yr anabl (gan na chasglwyd data hyd yma), yn y pen draw ystyria bod pecyn cyfan y cynigion yn deg a chytbwys. Bydd y cynllun pensiwn diwygiedig yn un tecach i bob aelod. Bydd yn cymryd i ystyriaeth cyfanswm enillion pensiynadwy aelod dros holl gyfnod ei gyflogaeth yn y proffesiwn. Felly bydd y cynigion yn rhoi mynediad i bensiynau da sy'n deg i bawb.

7. Mae'r diweddariad hwn yn cydreddeg â chychwyn yr ymgynghoriad ar reoliadau drafft parthed gweithredu cynigion.

Cwmpas y diweddariad

8. Ymdriniwyd â phrif nodweddion model y cynllun yn yr AEC. Canolbwyntia'r diweddariad ar y meysydd hynny lle cododd materion polisi yn sgîl ystyried manylion gweithredu'r CTA. Fel yn achos yr AEC ei hun, canolbwyntia'r diweddariad ar effeithiau posibl o safbwynt oedran, rhyw a, lle mae ar gael, gweithio llawn neu ran- amser – gyda golwg ar ddileu rhagfarn, hybu cydraddoldeb cyfle a meithrin perthnasau da. Fel yr esboniwyd yn yr AEC, mae yna ddiffyg gwybodaeth, os o gwbl, ar gael ynglŷn ag ethnigrwydd, anabledd, ailbennu rhywedd/cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth, crefydd neu gred, a phriodas/partneriaeth sifil y gweithlu dysgu. Fodd bynnag, mae'r Adran wedi ystyried materion cydraddoldeb mewn perthynas â'r grwpiau lleiafrif gwarchoddedig hynny. Tra bo'r Adran yn cymryd camau, gyda Gweinyddwr y Cynllun, i ddelio â materion data lle'n bosibl, ar hyn o bryd mae'r data ar gyfer y grwpiau lleiafrifol hynny'n annigonol i ychwanegu'n ystyrlon at y dadansoddiad.

9. Mae'r is-baragraffau y cyfeiriwyd atynt ym mhenawdau'r paragraff yn cyfeirio at y ddogfen ymgynghori (Ymgynghoriad – Cynigion i weithredu'r Cynllun Pensiwn Athrawon diwygiedig yn 2015), a gyhoeddwyd ar 7 Mai 2013.

Enillion Pensiynadwy (Is-baragraff 1.11) – cynnwys taliadau goramser

10. Ni chynhwysir trefniadau taliadau goramser cyfredol y CPA yn y cyflog pensiynadwy i ddibenion cyfrif buddion pensiwn. Yn y gorffennol ni chaniataodd telerau ac amodau a threfniadau tâl athrawon ysgol daliadau goramser yn gyffredinol. Mae rheswm arall pam nad ystyrir taliadau goramser i ddibenion cyfrif pensiynau ar hyn o bryd, sef gan fod buddion pensiwn dan y cynllun presennol yn seiliedig ar gyflog y blynyddoedd olaf, mae'n dueddol o dalu buddion pensiwn cwbl anghymesur â'r cyfraniadau a dderbynia'r cynllun, os oes cynnydd sydyn mewn cyflog pensiynadwy tuag at ddiwedd gyrfa aelod.

11 Mae'r Adran nawr yn cynnig cymryd goramser i ystyriaeth o fewn tâl pensiynadwy yn y cynllun diwygiedig. Mae'n fwyfwy posibl i aelodau cynllun fod â hawl i daliadau goramser. Ar ben hynny, un o fuddion trefniadau cyfartaledd gyrfa yw nad yw'r buddion yn gwbl anghymesur â'r cyfraniadau a dderbynnir gan y cynllun, gan fod buddion yn tyfu dros amser yn gymesur ag

enillion. Roedd hyn hefyd yn rhywbeth a godwyd mewn ymatebion gan randdeiliaid.

12. Nid oes gan yr Adran ddata i hwyluso'r dadansoddiad o safbwynt oedran, rhyw, ethnigrwydd na grwpiau gwarchoddedig eraill ei haelodau sy'n derbyn neu'n medru derbyn taliadau goramser. Fodd bynnag, mae'n ystyried ei bod yn annhebygol iawn y bydd unrhyw gydberthynas rhwng y rhai â hawl i dderbyn goramser ac oedran, rhyw ac yn y blaen. Nid yw'r Adran yn ystyried y bydd unrhyw fantais nac anfantais i unrhyw grŵp arbennig o newid y ddarpariaeth. Barn yr Adran yw bod y cynnig yn debygol o gynyddu cyfle'r holl aelodau i adeiladu pensiynau da. Budd arall o gynnwys goramser gydag enillion pensiynadwy yw ei fod yn dileu'r posibilrwydd y bydd gweithwyr amser llawn sy'n gweithio goramser dan anfantais o gymharu â'r rheiny sy'n gweithio mewn nifer o gynlluniau cyflogaeth cymwys (hynny yw, rhai sy'n gweithio mwy na llawn amser, o gael mwy nag un swydd, a byddai eu holl enillion o dan y cynllun presennol yn bensiynadwy).

13. Ar y cyfan teimla'r Adran bod y cynnig hwn yn deg ac yn cyflawni'n rhesymol y nod polisi o helpu athrawon i gronni cynilion pensiwn

Cynnydd ar fuddion dibynyddion lle mae aelod cynllun yn marw tra mewn cyflogaeth bensiynadwy (is-baragraff 2.10)

14. Nodwedd o'r CPA yw pan fo aelod cynllun yn marw mewn cyflogaeth bensiynadwy, cynyddir y gwasanaeth a ddefnyddir i gyfrifo pensiwn y dibynydd. Mae maint y cynnydd yn berthnasol i faint y gwasanaeth pensiynadwy i gredyd cynllun yr aelod.

15. Yn y cynllun diwygiedig, cynigir y bydd maint y cynnydd yn cael ei gysylltu â chyfnod posibl y gwasanaeth a gollir, hynny yw, yn perthyn i'r cyfnod rhwng marwolaeth aelod y cynllun ac oedran pensiwn arferol aelod y cynllun. Bydd hyn yn gyfwerth â phensiwn ychwanegol i'r buddiolwr sy'n goroesi mewn perthynas â hanner y pensiwn posibl y byddai aelod y cynllun wedi'i ennill petai gyflogaeth bensiynadwy wedi parhau hyd at oedran pensiwn arferol.

16. Nod y newid hwn yw targedu buddion at angen yn well, ac fe'i seilir ar ddarparu cynnydd mwy i ddibynyddion yr aelodau hynny sy'n marw yn iau – sydd yn eu tro'n fwy tebygol o fod ag angen y cymorth ariannol ychwanegol, a hynny am gyfnod hirach. Mae'r polisi yn cyflawni hyn oherwydd bod y chwyddiadau'n seiliedig ar hanner gwasanaeth i oedran pensiwn arferol yn gyffredinol yn sylweddol fwy lle mae aelod yn marw yn ifanc, na'r rhai a wasanaethir gan y 'graddfeydd cynnydd amrywiol' cyfredol sy'n darparu chwyddiadau llai i'r rhai heb lawer o wasanaeth.

17. Canlyniad hyn yw na fydd chwyddiadau i fuddiolwyr y rhai sy'n marw'n agosach at eu hoedran pensiwn arferol mor fawr ag y byddent o dan y cynllun cyfredol. Mae hynny'n bod oherwydd y gall y 'graddfeydd amrywiol' cyfredol, er enghraifft, ddarparu ychwanegiad llawn i'r rhai gyda symiau sylweddol o wasanaeth blaenorol, tra byddai'r trefniadau newydd yn darparu ychwanegiad o hanner gwasanaeth persbectif at oedran pensiwn arferol i bawb. Mae'r

arbedion o chwyddiadau llai i'r rhai sy'n marw yn agosach at eu hoedran pensiwn arferol yn gwneud y polisi'n fforddiadwy, gyda'r newid yn fras niwtral o ran cost.

18. Mae'r tabl isod yn rhoi manylion fesul oedran, rhyw a marwolaethau mewn gwasanaeth llawn neu ran amser rhwng 2009 a 2012. Nid oes data pellach, er enghraifft, dadansoddiad o ethnigrwydd neu anabledd, ar gael.

	2009-2012					
	Gwryw			Benyw		
	ALI	RhA	Cyfanswm	ALI	RhA	Cyfanswm
Dan 21	0	0	0	0	0	0
21 – 25	4	0	4	9	0	9
26 – 30	9	1	10	16	4	20
31 – 35	13	2	15	31	13	44
36 – 40	31	5	36	22	18	40
41 – 45	39	4	43	39	28	67
46 - 50	61	5	66	69	46	115
51 - 55	120	13	133	129	52	181
56 - 60	111	27	138	120	52	172
61 – 65	47	22	69	25	19	44
66 – 70	2	10	12	1	5	6
Dros 70	0	0	0	1	1	2

19 .Fel y gwelir o'r data, mae'r gyfran farwolaethau rhwng gweithwyr llawn a rhan amser yn cyfateb yn fras i'r cyfrannau ar gyfer aelodaeth gyfan. Bu farw mwy o ddynion ar gyfartaledd mewn gwasanaeth nag o ferched pan ystyrir cyfrannau aelodaeth gyfan, gyda dau draean o'r aelodaeth gyfan yn ferched a thua traean yn ddynion. Yn ychwanegol, bu farw cyfran fwy o aelodau mewn oedrannau hŷn.

20. Gellid dadlau, felly, y bydd y newid hwn o anfantais i fuddiolwyr aelodau hŷn gwrywaidd a benywaidd. Mae'r Adran yn cydnabod y ddadl honno, ac y gallai fod achosion lle mae buddiolwyr aelodau hŷn yn dibynnu'n ariannol yn sylweddol arnynt. Fodd bynnag, mae'n ystyried y bydd y trefniadau diwygiedig yn parhau i ddarparu pensiynau da i fuddiolwyr aelodau, i'r rhai â gwasanaeth byr neu hir. Ymhellach, ystyria'r Adran bod cydraddoldeb wedi ei sicrhau'n well gan system sy'n darparu chwyddiadau ar yr un sail i bawb, yn hytrach na'r system bresennol sy'n ffafrio'r rhai gyda gwasanaeth hir (sy'n debygol o fod wedi cronni buddion dibynyddion sylweddol) ac yn anfantaisiol i'r rhai gyda gwasanaeth byr (y bydd eu buddiolwyr yn fwy tebygol o deimlo effaith ariannol sylweddol o golli incwm).

21. Ar y cyfan, ystyria'r Adran bod y trefniadau'n gymesur ac yn cyflawni'r bwriad polisi o wneud y buddion hynny'n decach yn gyfreithlon ac yn targedu'n well y rhai mewn angen.

Cyflog i'w ddefnyddio i gyfrifo chwyddiad ymddeoliad salwch dan amgylchiadau penodol (is-baragraff 3.4)

22. Fel rhan o drefniant gyda'r cyflogwr wedi'i anelu at helpu aelodau i reoli'u salwch yn well, mae gan aelodau'r dewis i dderbyn swydd gyda llai o gyfrifoldeb a all olygu lleihad mewn tâl. Mewn sefyllfaoedd fel hyn cynigir bod yr elfen gynyddol o unrhyw bensiwn ymddeol salwch sy'n dod yn daladwy wedyn yn cael ei gyfrifo gan ddefnyddio'r gorau o'r cyflog terfynol neu'r cyflog uwch blaenorol wedi'i ailbriso. Byddai'r trefniant hwn yn sicrhau nad yw buddion pensiwn tymor hir y fath aelodau yn cael eu gostwng o ganlyniad i barhau i weithio'n hirach mewn rôl â chyflog llai.

23. Dengys y tabl isod fanylion fesul rhyw ac oedran bron i 950 o ymddeoliadau salwch (rhwng 2009/10 a 2011/12) lle dyfarnwyd buddion uwch (anallu llwyr). Nid oes dadansoddiad pellach, fesul anabledd er enghraifft, ar gael.

Oed Pen-blwydd Diwethaf	Dynion	Merched	Cyfanswm
dan 30	0	1	1
31 i 40	7	29	36
41 i 45	13	33	46
46 i 50	27	72	99
51 i 55	95	200	295
56 i 60	155	313	468
Cyfansymiau	297	648	945

24. Fel y gwelir o'r data, mae'r cyfrannau o ddynion a merched a dderbyniodd y fath fuddion yn fras gyfateb gyda'r cyfrannau cyfan i'r fath aelodau (traean i ddau draean).

25. Fodd bynnag, mae'r data yn dangos bod aelodau hŷn yn fwy tebygol o dderbyn y buddion chwyddedig hyn. Gellid dadlau felly bod y cynnig yn fwy manteisiol i aelodau hŷn. Fodd bynnag, bydd y polisi hwn yn gymwys i unrhyw aelod, heb ystyried oedran, sy'n ddigon anffodus i orfod cymryd rôl lai ac i orfod ymddeol oherwydd salwch. Yn y pen draw, ystyria'r Adran bod angen yr elfen ychwanegol o gefnogaeth a bydd yn darparu gwarchodaeth addas ar gyfer yr aelodau cynllun bregus dan sylw.

26. Noda'r Adran ei bod yn debygol dros amser, o ganlyniad i'r oedran pensiwn arferol uwch yn y cynllun diwygiedig, i aelodaeth weithredol y CPA gael ei ledaenu ar draws rhychwant oedran ehangach nag ar hyn o bryd. O fewn hynny, mae'n debygol y bydd cyfran uwch o athrawon 50+ oed yn y gweithlu. Nid yw'n dilyn fodd bynnag y bydd newid sylweddol ym mhatrwm ymddeoliadau salwch. Dengys data Hirhoedledd (fel y cyfeiriwyd yn

adroddiad yr Arglwydd Hutton) bod pobl nid yn unig yn byw'n hwy ond hefyd yn byw bywydau iach yn hwy.

27. Os oes symudiad yn yr oedran lle mae aelodau yn tueddu i gymryd ymddeoliadau salwch, mae'r Adran yn hyderus bod y trefniadau newydd yn ddigon hyblyg i barhau i gefnogi aelodau'n briodol. Ystyria'r Adran hefyd bod y cynnig yn gymesur ac yn darparu'n gyfreithlon ac yn rhesymol y bwriad o gynorthwyo'r rheiny sydd wedi cael gostyngiad mewn enillion cyn ymddeol oherwydd salwch.

28. Ystyria'r Adran bod y cynnig hwn ar gyfer pennu chwyddiadau, a'r trefniadau salwch i gyd, yn parhau yn briodol ac effeithiol. Bydd yr adran yn monitro datblygiadau gydag actwari'r cynllun a rhanddeiliaid.

Terfynau amser ar gyfer cyflwyno cais mewn gwasanaeth am fuddion ymddeoliad salwch (is-baragraff 3.11)

29. Bydd y cynllun diwygiedig yn darparu ffenestr dwy flynedd ar gyfer cais am fuddion ymddeoliad salwch i'w thrin fel cais 'mewn gwasanaeth'. Bydd y ffenestr yn cychwyn ar yr adeg pan fydd cyflogaeth bensiynadwy yn gorffen. Ar yr amod bod y cyflwr/salwch ar adeg gadael gwasanaeth yr un peth â'r un sy'n peri derbyn y cais, ystyrir y cais fel un mewn gwasanaeth os caiff ei gyflwyno o fewn y ffenestr dwy flynedd.

30. Mae'r newid hwn yn cydnabod bod amgylchiadau lle mae aelod cynllun yn gadael cyflogaeth bensiynadwy oherwydd salwch, ond bod cais am fuddion ymddeoliad salwch o fewn y cyfnod chwe mis rhagnodedig presennol yn debygol o fethu gan fod y cyflwr meddygol yn un o fath araf i ddatblygu neu'n anodd sicrhau diagnosis arno. O dan y trefniadau cyfredol, gwneir dyfarniad yn y fath amgylchiadau yn unig drwy ddefnyddio disgresiwn i estyn cyfnod cais chwe mis a/neu'n dilyn proses apêl faith sy'n achosi caledi i'r ymgeisydd. Mae'n bosibl hefyd nad oedd ymgeiswyr yn teimlo'n barod i apelio, a dylai cyfnod cais hirach helpu i ddatrys hyn.

31. Mae ymgeiswyr mewn gwasanaeth am fuddion ymddeoliad salwch yn derbyn buddion chwyddedig os yw cyflwr aelod y cynllun yn cyfyngu ar ei allu i ymgymryd ag unrhyw ffurf o gyflogaeth. Bydd y cyfnod ceisio estynedig yn cynyddu tebygolrwydd yr ymgeisydd o dderbyn y chwyddiad.

32. Nid yw'n bosibl darparu dadansoddiad manwl o'r aelodau y mae hyn yn debygol o'u cynorthwyo gan nad yw'n bosibl, er enghraifft, nodi pawb a fyddai neu a fedrai gael budd o hyn yn y gorffennol. Fodd bynnag, gall yr Adran, o'r 35 achos lle'r arferwyd disgresiwn, gadarnhau ei bod yn debygol o helpu dynion a merched, aelodau o bob oed, ac aelodau'n dioddef salwch a chyflyrau amrywiol. Hynny yw, dyfarnwyd buddion salwch i 14 dyn a 21 menyw yn y dull hwn, sy'n gymesur â'r rhaniad rhyw i'r aelodaeth gyfan. Ymhellach, roedd y 35 yn cynnwys 4 aelod yn eu 30au, 9 yn eu 40au, a 22 yn eu 50au. Tra nad yw hynny'n gynrychioladol o raniad aelodau yn y grwpiau oedran hynny, mae'n adlewyrchu profiad ehangach ar gyfer achosion ymddeoliad salwch; hynny yw, y rhychwant a'r cyfrannau cyfan ar gyfer ymddeoliadau salwch fesul oedran. Yn ychwanegol, roedd y salwch a'r

cyflyrau perthnasol ar draws rhychwant eang, gan gynnwys cyhyrsgerberbydol, iechyd meddwl, canserau, a chyflyrau eraill.

33. Ar y cyfan, ystyria'r Adran y gall y newid hwn fod yn fanteisiol i holl aelodaeth y cynllun ac na chodir unrhyw faterion cydraddoldeb.

Cyfrifo Grant Salwch Difrifol Gwasanaeth Byr (is-baragraff 3.8)

34. Yn y cynllun cyfredol, pan ddaw grant salwch difrifol gwasanaeth byr (GSDGB) yn daladwy, amrywia'r swm o achos i achos yn dibynnu ar faint y gwasanaeth a gronnwyd gan aelod y cynllun. Bydd y GSDGB taladwy yn y drefn ddiwygiedig yn swm cyfradd unfurf hafal i gyflog terfynol dau fis a delir ymhob achos – mae hyn yn cyfateb i'r cyfanswm uchaf ar gael yn gyfredol.

35. Ni chofnodir yr achosion hyn ar wahân gan eu bod yn brin, felly nid oes modd dadansoddi a yw unrhyw grwpiau arbennig yn fwy tebygol o gael budd o'r newid hwn. A dweud hynny, gan fod y grant yn daladwy lle mae gwasanaeth yn fyr yna'r rhai ifanc sy'n fwyaf tebygol o elwa.

36. Mae'r newid hwn yn golygu gwelliant i'r mwyafrif, os nad pawb a effeithir gan salwch difrifol yn gynnwys yn eu gyrfa. Ystyria'r Adran bod y drefn ddiwygiedig yn darparu'n gymesur a rhesymol fwriad polisi o ddarparu cefnogaeth tymor byr rhesymol i'r rheiny sy'n ymddeol oherwydd salwch difrifol ond cyn bod yn gymwys ar gyfer buddion pensiwn tymor hir yn y CPA. Ymhellach, mae'n gwneud hynny mewn dull cost effeithiol a syml i'w weinyddu.

Trefniadau trosglwyddo ar gyfer aelodau cynllun dros dro (is-baragraff 4.24)

37. Ar hyn o bryd nid yw aelodau'n medru trosglwyddo'u buddion pensiwn i gynllun pensiwn arall ar ôl iddynt gyrraedd oedran pensiwn arferol. Mae hynny oherwydd bod aelodau wedi cymhwyso i bob pwrpas ar gyfer eu buddion pensiwn. Anelir y cyfyngiad hwn hefyd at warchod yr aelod a'r cynllun trwy sicrhau twf y pensiwn at bwynt oedran pensiwn arferol yr aelod.

38. Bydd diwygio'r CPA yn arwain at fwy o bobl yn parhau i weithio tu hwnt i'w hoedran pensiwn arferol cyfredol (hynny yw, pobl yn y cynllun cyflog terfynol ond fydd yn trosglwyddo i'r trefniadau cyfartaledd gyrfa gyda'r oedran pensiwn arferol uwch cysylltiedig). O ganlyniad mae'r adran yn cydnabod bod mwy o bobl yn debygol o symud o gwmpas y gwasanaeth cyhoeddus (neu'n wir i swyddi y tu allan iddo) yn hŷn a thu hwnt i'w hoedran pensiwn arferol cyfredol.

39. Felly, mae'r Adran yn cynnig diwygio'r trefniadau trosglwyddo i ganiatáu trosglwyddiadau i gynllun arall ar bwynt heibio i gynllun cyflog terfynol aelod oedran pensiwn arferol. Mae hyn ar yr amod bod y cynllun y trosglwyddir iddo o fewn Clwb Trosglwyddo'r Gwasanaeth Cyhoeddus ac nad yw buddion yr aelod yn aeddfed i'w talu. Dylai hyn helpu sicrhau nad yw pensiynau'n gweithredu fel rhwystr i unigolion fedru symud o gwmpas y gwasanaeth cyhoeddus.

40. Mae'r tabl isod yn amlinellu nifer y trosglwyddiadau clwb fesul rhyw a llawn neu ran amser ar gyfer y blynyddoedd 2009-10 i 2011-12. Nid oes cyfeiriad at y nodweddion gwarchoddedig eraill ar gael. Dengys y data bod y cynnig hwn yn debygol o fod mor fanteisiol i ddynion ac ydyw i ferched. Mae hynny oherwydd bod cyfran trosglwyddiadau yn gyffredinol yn cydymffurfio ag aelodaeth gyffredinol y cynllun fesul rhyw. Yn yr un modd, dengys y ffigurau hefyd nad oes unrhyw anfantais amlwg i weithwyr rhan-amser (lle mae merched â chynrychiolaeth gref).

Blwyddyn	Gwryw		Benyw	
	ALI	RhA	ALI	RhA
2011-12	64	18	159	116
2010-11	132	48	275	181
2009-10	141	18	274	147

41. Gan fod y cynnig hwn yn effeithio'r rheiny sy'n parhau i weithio tu hwnt i'w hoedran pensiwn arferol cyfredol, mae'n dilyn ei fod yn fwy tebygol o gael ei ddefnyddio gan y rhai nad oes gwarchodaeth ganddynt (hynny yw, mae'n llai tebygol o gael ei ddefnyddio gan y rhai fydd yn aros yn y cynllun cyflog terfynol a medru tynnu buddion yn llawn yn eu OPA). O ganlyniad, mae'n fwy tebygol o fod o fudd i aelodau cyfredol yn y grwpiau iau a chanol oed. Fodd bynnag, mae ganddo'r posibilrwydd i fod o fudd i unrhyw aelod. Gall fod, er enghraifft, amgylchiadau pan mae aelodau heb warchodaeth gyfredol yn awyddus i symud rhwng swyddi gwasanaeth cyhoeddus ar ôl cyrraedd yr oed pensiwn arferol cyfredol. Felly gall y trefniant hwn fod o fudd i bawb.

42. Yn y pen draw, mae'r cynnig hwn yn sicrhau nad yw aelodau cyfredol y cynllun dan anfantais os parhânt i weithio tu hwnt i'w hoedran pensiwn arferol cyfredol ac wedyn yn symud i swydd gwasanaeth cyhoeddus arall. Mae'n gymorth i'r rheiny sy'n symud o fewn y gwasanaeth cyhoeddus trwy roi dewisiadau rhesymol iddynt i sicrhau'u cynilion pensiwn/cynlluniau ymddeol. Yn gyffredinol ystyria'r Adran bod y polisi hwn yn gymesur a rhesymol.

Terfyn amser ar gyfer dewis i brynu cywiriad actiwaraidd wedi-65.(is-baragraff 5.15)

43. Mae'r term 'cywiriad actiwaraidd' yn cyfeirio at y cywiriad a roddir ar gronfa bensiwn aelod, i gymryd ystyriaeth o'r ffaith y caiff ei dalu'n gynnar, neu mewn rhai achosion yn hwyr. Er enghraifft, lle cymerir pensiwn yn gynnar, fe'i gostyngir i gymryd ystyriaeth o'r ffaith ei fod yn cael ei dalu'n gynnar ac yn debygol o gael ei dalu am gyfnod hirach. Mae'r hyblygrwydd newydd arfaethedig yn y cynllun diwygiedig yn cynnwys y dewis i aelodau gydag oedran pensiwn arferol dros 65 i brynu'r cywiriad actiwaraidd allan trwy dalu cyfraniadau ychwanegol yn ystod eu cyflogaeth bensiynadwy. Pe bai'r aelodau hyn wedyn yn dewis gwneud cais i gael talu'u pensiwn cyn oedran

pensiwn arferol (hynny yw ar gyrraedd 65 oed), ni fyddai'r pensiwn yn agored i gywiriad actiwaraidd ar gyfer taliad cynnar.

44. Cynigir bod yn rhaid gwneud dewis pan fo aelod cynllun yn mynd i mewn i gyflogaeth bensiynadwy am y tro cyntaf. Byddai hyn yn golygu na allai aelod cynllun aros tan ei fod yn nesáu at ymddeol i wneud defnydd o'r ddarpariaeth hon. Ystyrir bod y terfyn amser yn angenrheidiol i ledaenu cost y prynu allan actiwaraidd ar draws bywyd gwaith yr aelod. Mae gan hyn y budd ychwanegol o wneud y ddarpariaeth yn haws i'r aelod ddeall, ac i osgoi'r tebygolrwydd o aelodau'n meddu ar flociau niferus o bensiynau gyda gwahanol oedrannau pensiwn ynghlwm â hwy. Gyda dim ond un dewis cychwynnol, bydd hyn yn gwneud y ddarpariaeth yn fwy cost effeithiol, er y bydd cost y ddarpariaeth yn destun adolygiad ac felly gallai amrywio dros oes waith yr aelod.

45. Mae'r Adran yn cydnabod y gallai fod yn anodd i athrawon newydd iau, yn enwedig, i benderfynu cymryd yr hyblygrwydd hwn ar ddechrau'u gyrfa. Darperir gwybodaeth ar fuddion hyblygrwydd y cynllun, a dewisiadau cynilion pensiwn ychwanegol i helpu aelodau i wneud penderfyniad, ac ystyria'r Adran bod y dewis i brynu'r addasiad yn debygol o brofi'n ddeniadol i'r rhai sy'n ymuno â'r cynllun mewn oedrannau ifanc yn ogystal ag oedrannau hŷn.

46. Ymhellach, mae angen ystyried pecyn cyfan yr hyblygrwydd yn ei gyfanrwydd. Tra bo'r ddarpariaeth yn fwy deniadol i'r rhai sydd wedi cronni cyfanswm rhesymol o wasanaeth cyflog terfynol pan symudant at y cynllun diwygiedig, yn hytrach nag athrawon sy'n ymuno â'r proffesiwn ar ôl Ebrill 2015, ar y cyfan mae'r pecyn hyblygrwydd yn caniatáu i'r holl athrawon i gynyddu'u buddion pensiwn os dymunant.

47. Ystyria'r Adran bod hyn yn ddarpariaeth gwerth chweil sydd ond yn gallu gweithio'n effeithiol os yw'n destun cyfle dewis un tro'n unig, a rhaid i hynny fod ar ddechrau gyrfa rhywun yn y cynllun gan mai at wasanaeth y dyfodol yn unig y gellir ei gymhwyso. O ganlyniad, ystyria'r Adran ei bod yn ffordd gymesur a rhesymol o gyflawni nod rhoi cyfle/hyblygrwydd pellach i aelodau gynyddu'u cynilion pensiwn, a thrwy hynny helpu aelodau i gynllunio'u hymddeoliad.

48. Mae'r Adran yn cydnabod y pryderon a godwyd gan rai rhanddeiliaid, yn ymateb i'r ymgynghoriad polisi, ynglŷn â medr rhai ar gyflog isel i fforddio defnyddio'r hyblygrwydd a gynigir yn y cynllun. Fel yr amlinellwyd yn yr AEC (cyhoeddwyd 11 Medi 2012), derbynia'r Adran ei bod yn fwy tebygol y bydd aelodau hŷn yn dewis cynyddu cynilion eu pensiwn. Nid yw i ba raddau y mae hynny'n adlewyrchu cyfranogiad cryfach mewn cynllunio ar gyfer ymddeoliad ymysg aelodau hŷn, yn hytrach na'u bod, er enghraifft, mewn gwell sefyllfa ariannol i fuddsoddi mwy yn eu pensiwn, yn glir.

49. Dengys y tabl isod bod cyfran sylweddol o'r rheiny sy'n manteisio ar yr hyblygrwydd pensiwn ychwanegol cyfredol yn aelodau iau (ffigyrau'n cyfeirio at y rheiny sy'n talu'n fisol yn unig).

Fesul
oed:

		2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Gwryw	30 neu iau	0	1	2	1	1	5
	31-40	15	8	9	11	12	21
	41-50	26	18	15	19	11	50
	51-60	48	50	38	35	21	41
	Dros 60	0	4	8	6	3	4
	Cyfanswm	89	81	72	72	48	121
Benyw	30 neu iau	0	3	4	0	1	2
	31-40	19	10	13	14	9	24
	41-50	29	34	34	31	20	65
	51-60	79	80	72	63	46	87
	Dros 60	0	1	5	4	2	10
	Cyfanswm	127	128	128	112	78	188

50. Ystyria'r Adran bod yr hyblygrwydd amrywiol a gynigir a'r dewis i ledu'r taliad dros gyfnod hir o amser yn caniatáu'r rhyddid mwyaf posibl i'r holl aelodau i hwyluso cynilo/cynllunio pensiwn ychwanegol. O fewn hynny, pan ddewisa aelod ddefnyddio hyblygrwydd, mae cost cynllun ynghlwm â hynny, mae'n amlwg ei bod yn gywir i'r aelod dalu am hynny trwy gyfraniadau a bennir ar sail deg. Mae cynigion yr Adran yn rhoi cyfle i'r aelodau dalu'r gost honno dros gyfnod byr neu hir yn dibynnu ar eu hamgylchiadau.

51. Yn gyffredinol, ystyria'r Adran ei bod wedi gwneud popeth rhesymol i sicrhau bod hyblygrwydd y cynllun yn deg ac ar gael i bawb. Ystyria'r Adran bod ei chynigion gweithredu yn darparu'r bwriad i roi'r rhyddid i aelodau gynyddu'u cynilion/cynllun pensiwn ar gyfer ymddeoliad trwy dalu mwy am hyblygrwydd pensiwn ychwanegol.

Ymddiriedolaethau Academiâu Lluosog (Adran 6)

52. Nid yw'r newid hwn yn cael effaith uniongyrchol ar aelodau, yn hytrach y bwriad yw gwneud prosesau a chyfrifoldebau i fath penodol o gyflogwr CPA yn gliriach. Felly, nid oes angen dadansoddiad pellach yma.

Estyn trefniadau iawndal ymddeol cynamserol dewisol i Academiâu (is-baragraff 7.6)

53. Bwriad y cynnig yw sicrhau y bydd gwarchodaeth lle gall cyflogwr ddewis rhoi iawndal ymddeol cynamserol i athro i rychwant ehangach o aelodau. Nid yw o fewn canllawiau'r diwygiadau hyn i wneud y fath ddyfarniadau'n orfodol (byddai hynny'n fater cyflogaeth) nac i estyn yr amrywiol sefydliadau mae'r trefniadau iawndal ymddeol cynamserol yn gymwys iddynt (mae'r sefydliadau eraill hynny yn annibynnol o Lywodraeth ac felly ni fyddai'r fath amod yn gymwys iddynt heblaw trwy ddeddfwriaeth gynradd).

54. Ystyria'r Adran ei bod wedi estyn y ddarpariaeth hon mor eang â phosibl. Er mai budd dewisol yw hwn, nad yw'n cael ei ddyfarnu gan y cynllun (fe'i dyfernir gan y cyflogwr) dylai ehangu ei weithrediad posibl ganiatáu i nifer fwy o aelodau, waeth beth fo unrhyw nodwedd warchoddedig arbennig, elwa.

Asesiad cyffredinol

55. Mae'r Adran wedi ystyried y cynigion gweithredu ac effeithiau cydraddoldeb posibl yn fanwl. Mae'n cydnabod y bydd newidiadau yn tueddu i helpu grŵp arbennig mewn rhai meysydd, er enghraifft, bydd newidiadau i reolau trosglwyddo'n anochel yn helpu aelodau hŷn. Fodd bynnag, mewn achos felly ystyria'r Adran bod y ddarpariaeth yn gymesur ac yn cyflawni nod polisi priodol.

56. Mae'r Adran yn deall bod cyfran arwyddocaol o randdeiliaid yn teimlo bod y newidiadau cyffredinol heb eu cyfiawnhau ac y gallant fod yn anfanteisiol i'r rhai ar gyflogau is a rhai grwpiau gwarchoddedig mwy na'i gilydd. Mae'r Adran yn cydnabod y safbwyntiau hynny ond yn dadlau bod yr AEC yn ateb y pryderon hynny (er gwybodaeth cynhwysir manylion perthnasol yn atodiad A), ochr yn ochr â deunydd ar gael i randdeiliaid yn ystod y broses o gyrraedd y CTA parthed diwygiadau CPA. Yn y pen draw, teimla'r Adran y bydd y CPA yn dal yn gynllun da ac aelodau trwy hynny'n medru cynilo pensiwn da cymesur â'u henillion a gyrfa yn y gwasanaeth cyhoeddus.

57. Mae'r Adran yn cydnabod bod meysydd lle byddai mwy o ddata o gymorth, er enghraifft, parthed anabledd ac ethnigrwydd. Ni chasglwyd y data hwn ar unrhyw adeg, ac o ystyried maint y CPA a sensitifrwydd y fath ddata nid yw'n bosibl gwneud hynny'n gyflym. Fodd bynnag, bydd yr Adran yn parhau i weithio gyda gweinyddwr y cynllun a rhanddeiliaid i drafod y mater lle'n bosibl.

ATODIAD A – Detholiad o AEC – ‘CASGLIADAU CYFFREDINOL’

[129] Gydag ystyriaeth ddyledus i ddyletswydd cydraddoldeb y sector gyhoeddus, mae'r Adran wedi ystyried yn ofalus effaith CPA diwygiedig mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oedran, rhyw, ethnigrwydd, anabled, crefydd neu gred, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, a phriodas/partneriaeth sifil. Daethom i'r casgliad bod effaith andwyol anghymesur ar aelodau cyfredol a rhai'r dyfodol yn annhebygol. Daethom felly i'r casgliad bod diwygio pensiwn yn cynrychioli dull cymesur o gyflawni nod dilys.

[130] Crynhoir y prif faterion cydraddoldeb a gododd yn ystod y broses ddadansoddi a safbwynt yr Adran isod:

<u>Mater</u>	<u>Safbwynt yr adran</u>
Cynnydd cyfraniadau a'r effaith ar: a) grwpiau gwarchoddedig a allai fod ar gyflogau is, yn cynnwys merched a grwpiau ethnig lleiafrifol; a b) gweithwyr rhan-amser sef menywod yn bennaf.	Ymgwymerwyd â dadansoddiad cydraddoldeb ar gyfer y cynnydd Blwyddyn 1 mewn cyfraniadau pensiwn a chynhwysai hyn ystyriaeth ofalus o'r effaith ar ferched (yn cynnwys gweithwyr Rhan-Amser) a grwpiau ethnig lleiafrifol. Hysbysodd y dadansoddiad hwn y cynllun i weithredu'r cynnydd mewn cyfraniadau, a gynhwysai warchodaeth i'r rhai ar gyflog is. Ymgwymerir â dadansoddi cydraddoldeb pellach ar gyfer Blynnyddoedd 2 a 3 y cynnydd mewn cyfraniadau, cyn gwneud y penderfyniadau terfynol ar y cynlluniau haenog ar gyfer y blynnyddoedd hynny. Bydd y dadansoddiad hwnnw wedi ei hysbysu trwy drafodaethau gydag undebau, a monitro cyfraddau optio allan.
Mae cynrychiolaeth anghymesur o athrawon o grwpiau ethnig lleiafrifol mewn swyddi dysgu ar gyflog is ac ar gyfartaledd ymddengys bod ganddynt gynnydd gyrfa arafach nag aelodau cynllun gwyn Prydeinig.	Nid yw diwygio pensiwn yn cynnig cyfle i drafod y mater, fodd bynnag, mae gwarchod y rhai ar gyflog is y cyfeirir atynt uchod yn lliniaru effaith y cynnydd mewn cyfraniadau. Ar ben hynny, mae cyflwyno cynllun cydraddoldeb gyrfa yn fwy buddiol i'r rheiny gyda chynnydd gyrfa arafach.
Rhagfarn oedran posibl cysylltiedig â Gwarchodaeth Drosiannol i'r rheiny o fewn 10 mlynedd o Oedran Pensiwn Arferol ar 1 Ebrill 2012, a gwarchodaeth bellach o 3.5 blynedd ar sail tapr i'r rheiny rhwng 46.5 a 50 oed ar 1 Ebrill 2012.	A derbyn y pennir hawl i warchodaeth drosiannol yn trwy gyfeirio at agosrwydd at Oedran Pensiwn Arferol, cydnabyddir ei bod yn llai ffafriol i aelodau iau. Fodd bynnag, yn groes i hynny, fe'i cynllunnir i lliniaru effaith anghymesur ar aelodau hyn â llai o amser ganddynt i wneud newidiadau ariannol ac mewn ffordd o fyw o ganlyniad i ddiwygio'r cynllun.