



Adran Gwaith
a Phensiynau

Cynllun Pensiwn Dur Prydain:

Ymgynghoriad cyhoeddus

26 Mai 2016

Cynnwys

| | |
|---|----|
| Cyflwyniad | 4 |
| Yr ymgynghoriad | 4 |
| At bwy yr anelir yr ymgynghoriad hwn | 4 |
| Pam rydym yn cyhoeddi'r ymgynghoriad hwn | 5 |
| Pwrpas yr ymgynghoriad | 5 |
| Cwmpas yr ymgynghoriad | 5 |
| Hyd yr ymgynghoriad | 5 |
| Sut i ymateb i'r ymgynghoriad hwn | 6 |
| Ymateb y Llywodraeth | 6 |
| Sut rydym yn ymgynghori | 6 |
| Egwyddorion ymgynghori | 6 |
| Adborth ar y broses ymgynghori | 7 |
| Rhyddid gwybodaeth | 7 |
| Tata Steel UK, Cynllun Pensiwn Dur Prydain a'r Diwydiant Dur Prydeinig | 9 |
| Tata Steel UK | 9 |
| Gweithrediadau'r Llywodraeth ar ddur | 9 |
| Cynllun Pensiwn Dur Prydain | 11 |
| Pam fod y cynllun yn achosi pryder? | 12 |
| Y rhesymau dros sicrhau dyfodol cynaliadwy ar gyfer Port Talbot a TSUK | 12 |
| Gwahanu'r Cynllun a'i Ganlyniadau | 14 |
| Y Rheolydd Pensiynau | 16 |
| Y Gronfa Diogelu Pensiynau | 16 |
| Cap Gwasanaeth Hirdymor y PPF | 17 |
| Trefniadau Dosrannu Hyblyg | 20 |
| Opsiw 1: Defnyddio mecanweithiau rheoleiddio presennol i wahanu'r BSPS | 21 |
| Opsiw 2: Talu Dyledion y Pensiwn | 22 |
| Opsiw 3: Lleihau Rhwymedigaethau'r Cynllun Drwy Ddeddfwriaeth | 24 |
| Lleihau mynegeio ac ailbriso sy'n daladwy ar daliad y dyfodol o hawliau pensiwn cronedig o fewn y BSPS | 24 |
| Canlyniadau i aelodau | 26 |
| Y gofynion rheoleiddiol ar gyfer Cynnig Ymddiriedolwyr BSPS | 28 |

| | |
|--|----|
| Rheoliadau o dan adran 68 y Ddeddf 1995 | 28 |
| Rheoliadau o dan adran 67 y Ddeddf 1995 | 29 |
| Rhagamodau ar gyfer unrhyw reoliadau | 31 |
| Opsiwn 4: Trosglwyddo i Gynllun Newydd | 32 |
| Y gofynion rheoleiddiol ar gyfer trosglwyddo swmpus | 34 |
| Aelodau Uchel/Isel | 36 |
| Llywodraethu'r Cynllun Newydd | 37 |
| Llywodraethu'r BSPS | 37 |
| Rheoli asedau a gwarged y cynllun newydd | 37 |
| Casgliad | 39 |
| Beth Fyddai'r Rheoliadau Drafft yn ei Ddweud | 40 |
| Datgymhwyso'r darpariaethau hawliau sy'n bodoli i Reoliadau Cynllun Pensiwn Dur Prydain (adran 67) | 40 |
| Rheoliadau Trosglwyddo | 41 |

Cyflwyniad

1. Mae'r papur hwn yn nodi gwahanol opsiynau ar gyfer y posibilrwydd o helpu Cynllun Pensiwn Dur Prydain (BSPS) fel rhan o becyn ehangach o gymorth y Llywodraeth i wneud yr hyn a allwn dros diwydiant Dur y DU, gweithwyr dur ac ardaloedd yr effeithir arnynt.
2. Mae hyn mewn ymateb i gynigion a gyflwynwyd gan y Cynllun Pensiwn Dur Prydain ac a gefnogir gan Tata Steel UK. Mae'n bwysig nodi nad yw'r Llywodraeth wedi cymryd unrhyw benderfyniadau eto ar y cynigion a nodir yn y papur hwn. Mae'r sefyllfa eithriadol yn golygu bod angen i ni feddwl o ddifrif am yr holl opsiynau posibl. Mae'r broses ddeddfwriaethol a seneddol hefyd yn golygu bod, er mwyn cael newidiadau i reoliadau yn eu lle os mai dyna beth sydd ei angen er mwyn galluogi penderfyniad boddhaol ar gyfer cynhyrchu dur, mae angen i'r Llywodraeth i gychwyn y broses ymgynghori cyn bod y gobaith o unrhyw gytundeb yn cael ei gadarnhau.
3. Nid yw sefyllfa ariannol Cynllun Pensiwn Dur Prydain yn gyfrifol am y materion ehangach yn niwydiant dur Prydain. Fodd bynnag, mae'r cynllun ei hun yn arwain at faterion y mae angen eu datrys fel rhan o unrhyw ateb ymarferol yn y tymor hir ar gyfer gweithrediadau gwneud dur Tata yn y DU ac i roi eglurder a sicrwydd i aelodau Cynllun Pensiwn Dur Prydain. Felly, mae'r Cynllun wedi gofyn i'r Llywodraeth edrych ar wahanol opsiynau a fyddai'n cynyddu ei siawns o ddyfodol cynaliadwy.

Yr ymgynghoriad

At bw y'r anelir yr ymgynghoriad hwn

4. Rydym yn croesawu sylwadau gan y rhai sy'n byw neu'n gweithio ym Mhort Talbot neu mewn cymunedau sy'n gwneud dur ar draws y DU, yn gweithio i Tata Steel UK, yn y diwydiant dur Prydeinig yn fwy cyffredinol neu sy'n aelodau o'r cynllun. Yn ogystal, rydym yn croesawu sylwadau gan y rhai sy'n gysylltiedig â chynlluniau

pensiwn galwedigaethol neu gyflogwyr sy'n talu'r dreth Gronfa Diogelu Pensiynau ar gyfer cynlluniau y maent yn noddi, ac unrhyw un sydd â diddordeb cyffredinol mewn pensiynau.

Pam rydym yn cyhoeddi'r ymgynghoriad hwn

5. Byddai rhai o'r cynigion sy'n cael eu hystyried yn gofyn am ddeddfwriaeth eilaidd - ac mae gennym ofyniad statudol i ymgynghori ar ddeddfwriaeth o'r fath. Yn ehangach, fodd bynnag, mae'r Llywodraeth yn credu bod natur anarferol y sefyllfa, cwmpas rhai o'r atebion arfaethedig a'r argyfwng presennol yn niwydiant gwneud dur y DU yn golygu bod angen i ni feddwl yn eang am y materion a chwilio am yr ystod ehangaf posibl o safbwyntiau.
6. Rydym yn deall pwysigrwydd hanfodol pensiynau i'r bobl dan sylw. Rydym yn credu ei bod yn iawn fod pobl yn cael y cyfle i roi sylwadau ar y cwestiynau a godwyd ynghylch y ffordd orau i ddatrys y materion.

Pwrpas yr ymgynghoriad

7. Mae'r ymgynghoriad hwn:

- yn gofyn am sylwadau ar yr opsiynau rheoliadol rydym yn eu hystyried;
- yn gwahodd sylwadau gan y diwydiant pensiynau am y cynigion; ac
- yn gofyn am dystiolaeth ynghylch sut y gallwn orau ddod ag unrhyw fesurau i rym.

Cwmpas yr ymgynghoriad

8. Mae'r ymgynghoriad hwn yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban.

Hyd yr ymgynghoriad

9. Mae'r cyfnod ymgynghori yn dechrau ar 26 Mai 2016 ac yn rhedeg tan 23 Mehefin 2016. Sicrhewch bod eich ymatebion yn ein cyrraedd erbyn y dyddiad hwnnw gan

na fydd unrhyw ymatebion a dderbynnir ar ôl y dyddiad hwnnw yn cael eu hystyried.

Sut i ymateb i'r ymgynghoriad hwn

10. Anfonwch eich ymatebion i'r ymgynghoriad ac unrhyw ymholiadau i:

Pensions Consultation Team
Department for Work and Pensions
1st Floor, Caxton House
6 – 12 Tothill Street
London
SW1H 9NA
E-bost: bsps.consultation@dwp.gsi.gov.uk

11. Wrth ymateb, nodwch a ydych yn gwneud hynny fel unigolyn neu'n cynrychioli barn sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, nodwch yn glir pwy mae'r sefydliad yn ei gynrychioli a, lle y bo'n berthnasol, sut y casglwyd barn yr aelodau. Byddwn yn cydnabod eich ymateb.

Ymateb y Llywodraeth

12. Byddwn yn ceisio cyhoeddi Ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad ar wefan GOV.UK. Mae'r egwyddorion ymgynghori yn annog Adrannau i gyhoeddi ymateb o fewn pedair wythnos. Bydd yr adroddiad yn crynhoi'r ymatebion a'r camau y byddwn yn eu cymryd, neu sydd wedi eu cymryd, mewn perthynas â hwy.

Sut rydym yn ymgynghori

Egwyddorion ymgynghori

13. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cael ei gynnal yn unol ag egwyddorion ymgynghori Swyddfa'r Cabinet a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2016. Mae'r egwyddorion hyn yn rhoi arweiniad clir i adrannau'r llywodraeth ar gynnal ymgynghoriadau. Dyma'r egwyddorion allweddol:

- bydd adrannau yn dilyn amrywiaeth o amserlenni yn hytrach na chyfnod diofyn o 12 wythnos, yn enwedig lle mae ymgysylltu helaeth wedi digwydd o'r blaen;
- bydd angen i adrannau roi mwy o ystyriaeth i sut y maent yn ymgysylltu ac yn defnyddio trafodaeth go iawn gyda phartïon yr effeithir arnynt ac arbenigwyr i wneud penderfyniadau gwybodus;
- dylai adrannau esbonio pa ymatebion maent wedi eu derbyn a sut mae'r rhain wedi cael eu defnyddio wrth lunio polisi;
- dylai ymgynghori fod yn 'ddigidol yn ddiodyfyn', ond dylai mathau eraill gael eu defnyddio lle mae angen y rhain i gyrraedd y grwpiau yr effeithir arnynt gan bolisi; a
- bydd egwyddorion [Compact:y cytundeb rhwng y llywodraeth a'r sector gwirfoddol/cymunedol](#) yn parhau i gael ei barchu.

Adborth ar y broses ymgynghori

14. Rydym yn gwerthfawrogi eich adborth ar ba mor dda rydym yn ymgynghori. Os oes gennych unrhyw sylwadau am y broses ymgynghori (yn hytrach na sylwadau am y materion sy'n destun i'r ymgynghoriad), yn cynnwys os ydych yn teimlo nad yw'r ymgynghoriad yn cadw at y gwerthoedd a fynegir yn yr egwyddorion ymgynghori neu y gallai'r broses cael ei wella, byddwch cystal â'u cyfeirio at:

DWP Consultation Coordinator

2nd Floor

Caxton House

Tothill Street

London

SW1H 9NA

E-bost: caxtonhouse.legislation@dpw.gsi.gov.uk

Rhyddid gwybodaeth

15. Efallai y bydd angen i'r wybodaeth a anfonwch atom cael ei rhoi i gydweithwyr yn yr Adran Gwaith a Phensiynau, cyrff cysylltiedig ac Adrannau perthnasol eraill y

Llywodraeth, cyhoeddir mewn crynodeb o ymatebion a dderbyniwyd, ac y cyfeirir atynt yn yr adroddiad ymgynghori a gyhoeddir.

16. Gall yr holl wybodaeth a gynhwysir yn eich ymateb, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei chyhoeddi neu ei datgelu os gofynnir amdani o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Drwy ddarparu gwybodaeth bersonol at ddibenion yr ymgynghoriad cyhoeddus, deïllir eich bod yn rhoi caniatâd i'w datgelu a'i chyhoeddi. Os nad felly, dylech gyfyngu ar unrhyw wybodaeth bersonol a ddarperir, neu ei dileu'n gyfan gwbl. Os ydych am i'r wybodaeth yn eich ymateb i'r ymgynghoriad gael ei chadw'n gyfrinachol, dylech egluro pam fel rhan o'ch ymateb, er na allwn sicrhau i wneud hyn.

17. I gael gwybod mwy am egwyddorion cyffredinol Rhyddid Gwybodaeth a sut mae'n cael ei gymhwyso o fewn yr Adran Gwaith a Phensiynau cysylltwch â'r Tîm Rhyddid Gwybodaeth Canolog:

E-bost: freedom-of-information-request@dwp.gsi.gov.uk

18. Ni all y Tîm Rhyddid Gwybodaeth Canolog gynghori ar ymarferion ymgynghori penodol, dim ond ar faterion Rhyddid Gwybodaeth. Darllenwch ragor o wybodaeth am y [Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth](#).

Tata Steel UK, Cynllun Pensiwn Dur Prydain a'r Diwydiant Dur Prydeinig

Tata Steel UK

19. Mae Tata Steel UK ('TSUK') yn is-gwmni sy'n eiddo i Tata Steel Limited ('TSL' neu 'Tata'). Mae gan TSUK nifer o weithfeydd yng Nghymru, Canolbarth Lloegr, a Gogledd-ddwyrain Lloegr, yn cyflogi tua 11,500 o bobl i gyd. Y safle unigol mwyaf yw'r gwaith dur Strip Products UK ym Mhort Talbot, sy'n cyflogi dros 4,000 o bobl ar hyn o bryd.

20. Mae Tata hefyd wedi creu cwmni ar wahân sy'n cwmpasu ei Is-adran Long Products, Long Steel UK Ltd, sy'n canolbwyntio ar weithrediad ffwrnais chwyth yn Scunthorpe y mae mewn trafodaethau masnachol i'w werthu i Greybull Capital Ltd.

21. Ym mis Mawrth 2016, cyhoeddodd Tata fod angen iddo dorri ei golledion yn y DU. Mae'n datgan bod TSUK wedi colli tua £2 biliwn mewn pum mlynedd, ac nad oedd Tata yn gallu cynnal y ramlygiad hynny. Dywedodd y byddai'n ymchwilio i bob opsiwn ar gyfer ailstrwythuro'r busnes dur yn y DU, ac yn awyddus i symud yn gyflym i sicrhau gwerthiant TSUK.

22. Ar 11 Ebrill lansiodd Tata eu broses werthu. Mae Tata wedi dweud ei fod wedi ymrwymo i gynnal proses werthu ystyrllon.

Gweithrediadau'r Llywodraeth ar ddu

23. Mae'r diwydiant dur ar hyn o bryd yn delio ag amodau economaidd byd-eang unigryw. Mae argyfwng byd-eang yn y diwydiant cynhyrchu dur.

24. Mae diwydiant dur Prydain yn rhan bwysig o'n heconomi ond mae rhai rhannau ohono wedi cael hi'n anodd yn wyneb gorddarpariaeth mewn marchnadoedd dur

byd-eang, llai o alw byd-eang ar gyfer dur a phrisiau yn gostwng. Mae'r pris byd-eang ar gyfer dur wedi gostwng yn sylweddol ers 2011, yn rhannol oherwydd cynhyrchu gormod o ddur o tua 35% ar draws y byd.

25. Nid dim ond yn y DU sydd yn wynebu'r bygythiad o golli swyddi. Mae'r galw am ddur yn Ewrop yn gyffredinol yn parhau i fod yn is na lefelau 2008. Bu dwsinau o weithfeydd yn cau ar draws Ewrop. Mae nifer y gweithwyr yn y diwydiant gweithgynhyrchu dur ledled yr UE wedi gostwng dros 70,000.

26. Mae'r Llywodraeth hon wedi gwneud yn glir iawn ei ymrwymiad i sicrhau diwydiant Dur Prydain parhaus. Mae'r Llywodraeth hon wedi cymryd camau clir i helpu diwydiant dur Prydain, gan gyflawni ar geisiadau allweddol y diwydiant dur. Rydym eisoes wedi:

- sicrhau cymorth gwladwriaethol i ddigolledi am gostau ynni;
- sicrhau hyblygrwydd dros reoliadau gollyngiadau'r UE;
- sicrhau y gall ffactorau cymdeithasol ac economaidd cael eu hystyried pan fydd y Llywodraeth yn caffael dur;
- mynd i'r afael ag arferion masnachu annheg ar lefel yr UE a rhyngwladol;
- sefydlu Cyngor Dur i weithio gyda'r diwydiant a'r undebau er mwyn datblygu'r weledigaeth hirdymor a'r strategaeth ar gyfer y sector; a
- cefnogi cymunedau yr effeithir arnynt gyda hyd at £90 miliwn o becynnau cefnogi.

27. Ers i Tata gyhoeddi eu penderfyniad i werthu'r safle dur ym Mhort Talbot a'u hasedau TSUK ehangach, mae'r Llywodraeth hon wedi bod yn gweithio'n agos gyda'r cwmni i sicrhau'r canlyniad gorau posibl i bob parti dan sylw.

28. Ein blaenoriaeth ddiamod yw edrych ar ôl y gweithwyr a'r gymuned ehangach wrth i ni weithio gyda Tata a Llywodraeth Cymru i ddatblygu pecyn o fesurau i helpu sicrhau dyfodol cynaliadwy ar gyfer safle Port Talbot a safleoedd TSUK eraill.

29. Ar adeg ysgrifennu'r ddogfen ymgynghori hon, mae'r broses o werthu Tata yn mynd rhagddo gyda nifer o bartïon â diddordeb. Fodd bynnag, o ystyried bod angen i ni ymgynghori ar unrhyw reoliadau y gallem ddymuno eu gwneud ac y gall fod angen i ni symud yn gyflym unwaith y bydd y ffordd ymlaen yn hysbys, roedd y Llywodraeth o'r farn ei bod yn ddoeth i ddechrau ar yr ymgynghoriad hwn yn awr, cyn bod elfennau'r fargen yn y pen draw yn hysbys, fel y gallwn fod yn barod i wneud unrhyw newidiadau rheoleiddio angenrheidiol, ar ôl clywed ac wedi myfyrio ar safbwyntiau'r rhai a effeithir gan unrhyw newid.

30. Rhaid ystyried opsiynau penodol ar gyfer Cynllun Pensiwn British Steel yng nghydestun y pecyn ehangach o gymorth sy'n cael ei rhoi at ei gilydd ar gyfer diwydiant dur Prydain, ac felly maent yn dueddol i ansicrwydd hyd nes bod y trefniadau terfynol yn eu lle.

Cynllun Pensiwn Dur Prydain

31. TSUK yw'r prif gyflogwr noddedig o gynllun pensiwn â Buddion wedi'u Diffinio (DB) mawr iawn a elwir yn Gynllun Pensiwn Dur Prydain ('BSPS').

32. Mae gan y cynllun 130,000 o aelodau. O'r rhain, mae 14,000 yn weithredol (h.y. maent yn cael eu cyflogi ar hyn o bryd gan TSUK neu gyflogwr noddedig arall o'r cynllun), mae 32,000 yn cael eu gohirio (h.y. nid ydynt bellach yn cael eu cyflogi gan TSUK ond maent o dan oedran pensiwn arferol y cynllun ac sydd â phensiwn nid yw'n cael ei dalu) a 84,000 yn bensiynwyr.

33. Yn ôl ffigurau Rhagfyr 2015, mae gan y cynllun asedau gwerth £13.3 biliwn ac atebolrwydd sy'n seiliedig ar redeg gyda chyflogwr noddedig diddyled o tua £ 14 biliwn, felly mae gan y cynllun diffyg a amcangyfrifir oddeutu £700 miliwn ar sail darpariaethau technegol. Fodd bynnag, mae'r cynllun tua £1.5 biliwn yn llai na'r hyn fyddai ei angen i brynu allan buddion sy'n gyfwerth â lefelau iawndal y Gronfa Diogelu Pensiwn (gelwir hyn yn sail adran 179 mewn deddfwriaeth pensiynau). Amcangyfrifir bod y diffyg i brynu allan y manteision yn llawn i fod tua £7.5 biliwn.

34. Mae'r amcangyfrifon hyn yn seiliedig ar sail 'rholio ymlaen' y sefyllfa gyllido o'r prisiad actiwaraid ffurfiol blaenorol yn ymwneud at 31 Mawrth 2014 gan actiwari'r cynllun ac yn unol â hynny yn amcangyfrif ac yn ddarostyngedig i ansicrwydd. Mae'r ffigurau wedi cael eu cynhyrchu ar y sail bod y cynllun yn parhau i fod ar agor.

Pam fod y cynllun yn achosi pryder?

35. Pe byddai Tata yn gwerthu TSUK, mae'n annhebygol iawn y byddai'r prynwr yn barod i ymgymryd â'r cynllun pensiwn fel rhan o'r cytundeb - byddai'r gost a'r risg i'r prynwr yn rhy uchel ar gyfer gwerthiant llwyddiannus. Felly mae angen i'r cynllun gael ei wahanu o TSUK.

Y rhesymau dros sicrhau dyfodol cynaliadwy ar gyfer Port Talbot a TSUK

36. Mae'r Llywodraeth yn awyddus i weld cynhyrchu dur yn parhau yn y DU a bod dyfodol cynaliadwy ar gyfer ffwrneisi chwyth ym Mhort Talbot a Scunthorpe. Mae safle mwyaf TSUK ym Mhort Talbot yn Ne Cymru. Mae gan Gastell-nedd Port Talbot 14 ward yn y 10% mwyaf difreintiedig yng Nghymru, ac mae 14 arall yn y ddengradd nesaf mwyaf difreintiedig, yn ôl Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru 2011.

37. Mae'r gwaith ym Mhort Talbot yn cyflogi dros 4,000 o staff (tua hanner y gweithwyr dur yng Nghymru).

38. Port Talbot yw'r ardal yn y DU sy'n debygol o gael ei effeithio yn fwyaf sylweddol gan fethiant i gyflawni canlyniad da ar gyfer TSUK. Byddai ardaloedd eraill yng Nghymru a Lloegr hefyd yn cael eu heffeithio gan gynnwys ardaloedd o amddifadedd economaidd o'i gymharu â'r DU yn gyffredinol.

39. Gyda 130,000 o aelodau, BPS yw un o'r cynlluniau â buddion wedi'u diffinio mwyaf y DU. Yn wahanol i'r rhan fwyaf o'r cynlluniau mawr sydd yn y DU, fodd

bynag, mae aelodau'r BSPS wedi'u canoli mewn nifer fychan o leoliadau, gyda'r rhan fwyaf ohonynt yn ddibynnol iawn ar y diwydiant dur ar gyfer sail eu heconomi leol. Gall hyd yn oed gostyngiadau cymharol fach mewn lefelau incwm gael effaith anghymesur mewn cymunedau sydd eisoes yn ddifreintiedig.

40. Am y rhesymau hyn, nod yr ymgynghoriad hwn yw dod o hyd i ateb sy'n cyflawni gwahanu'r BSPS o TSUK, yn amodol ar ei sefyllfa ariannu i fod yn ddigon cryf i fodoli y tu allan i'r PPF a dod o hyd i gyflogwr newydd sy'n barod i nodd'i'r cynllun, tra hefyd yn cyflawni'r canlyniad gorau ar gyfer aelodau'r BSPS.

41. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gyntaf yn gosod y fframwaith rheoleiddio presennol a'r camau angenrheidiol ar gyfer gwahanu cynllun. Yna mae'n nodi pedwar llwybr y gallai gwahanu cynllun gael ei gyflawni.

Gwahanu'r Cynllun a'i Ganlyniadau

42. Mae Tata, TSUK, ac ymddiriedolwyr BSPS i gyd yn cytuno mae'r canlyniad gorau yw dod o hyd i ffordd o sicrhau dyfodol TSUK a bod gwahanu'r BSPS o TSUK yn angenrheidiol ar gyfer sicrhau dyfodol cynaliadwy tymor hir ar gyfer y busnes ym Mhort Talbot.
43. Gan nad oes gan y BSPS ddigon o gyllid, ni allai barhau i weithredu heb gymorth TSUK oni bai bod cyflogwr noddedig newydd yn cael ei ganfod a fyddai'n fodlon ac yn gallu ei gefnogi a thalu i lawr ei ddiffyg ariannol.
44. Yn yr un modd, mae sefyllfa ariannol y cynllun yn golygu ei bod yn annhebygol o allu fforddio i ddiogelu fel blwydd-daliadau y buddion a addawyd i aelodau ar hyn o bryd.
45. Yr her felly yw dod o hyd i ffordd ymlaen sy'n gwahanu'r cynllun o TSUK tra'n sicrhau'r canlyniad gorau i aelodau a'r cyflogwr. Mae'n amlwg os bydd y cynllun yn parhau i gael ei danariannu, ac heb fod â chyflogwr noddedig, y canlyniad mwyaf tebygol yw y bydd y cynllun yn mynd i mewn i'r Gronfa Diogelu Pensiynau a bydd aelodau yn derbyn taliadau iawndal PPF.
46. Mae difrifoldeb y sefyllfa yn golygu bod y Llywodraeth yn ystyried ystod eang o opsiynau, gan gynnwys cynigion a awgrymwyd gan Tata a'r BSPS, er mwyn sicrhau ein bod yn dod o hyd i'r canlyniad gorau ar gyfer y diwydiant dur, aelodau'r cynllun a'r rhanbarth yr effeithir arno.

Y Rheolydd Pensiynau a'r Gronfa

Diogelu Pensiynau

47. Yn bendant nid yw'r mathau o broblemau mae TSUK a'r BSPS yn eu profi yn unigryw - y graddfa a chyd-destun sy'n gwneud y sefyllfa'n eithriadol. Mae nifer o lwybrau safonol y gallai TSUK eu defnyddio ar gyfer rheoli eu cynllun pensiwn galwedigaethol sydd ar gael i bob cwmni lle mae'r cyflogwr nodedig yn profi anawsterau ariannol difrifol.
48. Mae'r Llywodraeth wedi sefydlu'r Rheolydd Pensiynau ('tPR' neu 'y Rheolydd') i fod yn gadarn, yn hyblyg ac annibynnol yn y math hwn o sefyllfa anodd. Gall y Rheolydd helpu i reoli'r trafodaethau rhwng y cyflogwr nodedig a'r cynllun pensiwn, ac yn gallu camu i mewn i helpu'r ddau barti i ddod o hyd i'r ffordd orau ymlaen.
49. Mewn achos o ansolfedd cyflogwr, bydd cynllun pensiwn fel arfer yn mynd i mewn i cyfnod asesu'r Gronfa Diogelu Pensiynau (PPF) tra bod sefyllfa gyllido terfynol y cynllun yn cael ei sefydlu. Mae'r aelodau'n derbyn buddion ar lefelau iawndal PPF.
50. Yn ystod y cyfnod asesu, mae sefyllfa ariannol y cynllun yn cael ei harchwilio'n fanwl. Os oes gan y cynllun ddigon o arian, bydd buddion aelodau yn cael eu sicrhau trwy gwmni yswiriant ar neu'n uwch na'r swm y byddai aelodau'r cynllun fel arall yn ei dderbyn fel iawndal PPF.
51. Os nad oes gan y cynllun ddigon o asedau i sicrhau pensiynau aelodau yn uwch na'r lefelau iawndal PPF, bydd y cynllun wedyn yn mynd i mewn i'r PPF, a bydd aelodau yn derbyn iawndal PPF. Mae mecanweithiau ar gael i wahanu'r cynllun heb ansolfedd mewn amgylchiadau penodol, ac sydd â'r potensial i ddarparu canlyniadau gwell na'r PPF. Trafodir y rhain ymhellach isod.

Y Rheolydd Pensiynau

52. Y Rheolydd Pensiynau ('y Rheolydd' neu 'tPR') yw rheolydd cynlluniau pensiwn sy'n seiliedig ar waith yn y DU. Mae'r Rheolydd yn gweithio gydag ymddiriedolwyr, cyflogwyr, arbenigwyr pensiwn a chynghorwyr busnes, gan roi arweiniad ar yr hyn a ddisgwylir ganddynt.

53. Prif nod y Rheolydd yw atal problemau rhag datblygu. Mae gan y Rheolydd bwerau i orfodi talu rhwymedigaethau gan gyflogwr noddedig. Os oes angen, mae gan y Rheolydd hefyd bwerau gwrth-osgoi sy'n ei alluogi i weithredu lle mae'n credu bod cyflogwr yn ceisio osgoi eu rhwymedigaethau pensiwn yn fwriadol. Lle bo'n briodol, mae gan y Rheolydd y pŵer i fynd ar drywydd cymorth ariannol pellach ar gyfer cynllun gan y cyflogwr noddedig a chwmnïau "cysylltiol a chysylltiedig" o fewn y grŵp corfforaethol - er enghraifft, os oes tystiolaeth bod cwmni cysylltiedig wedi tynnu gwerth yn fwriadol o'r cyflogwr noddedig i'w wthio i mewn i ansolfedd fel ffordd o gael gwared o'r cynllun pensiwn.

54. Mae nodau y Rheolydd yn cynnwys:

- i ddiogelu buddiannau aelodau cynlluniau pensiwn galwedigaethol;
- i leihau'r risg o sefyllfaoedd godi a allai arwain at iawndal fod yn daladwy gan y Gronfa Diogelu Pensiynau (PPF);
- i uchafu cydymffurfiaeth cyflogwyr gyda dyletswyddau cyflogwr a'r mesurau diogelu cyflogaeth a gyflwynwyd gan Ddeddf Pensiynau 2008; ac
- i lleihau unrhyw effaith andwyol ar dwf cynaliadwy cyflogwr.

Y Gronfa Diogelu Pensiynau

55. Mae'r PPF yn gronfa 'bad achub' annibynnol a sefydlwyd i ddarparu trefniadau iawndal ar y cyd. Mae'n helpu aelodau cynlluniau pensiwn galwedigaethol â buddion wedi'u diffinio yn y sector breifat sydd wedi colli eu pensiwn o ganlyniad i ansolfedd cyflogwr neu ansolfedd sydd ar fin digwydd. Mae'r PPF yn cael ei ariannu gan gyfuniad o ardoll ar yr holl gynlluniau â buddion wedi'u diffinio a thrwy gymryd perchnogaeth o asedau cynlluniau sy'n mynd i mewn i'r PPF. Mae'r

fframwaith y mae'r PPF yn gweithredu yn golygu y bydd ffafrio unrhyw un grŵp yn gosod baich a risgiau cyfatebol ar dalwyr ardollau eraill ac aelodau'r PPF.

56. Mae'r PPF yn talu iawndal i aelodau cynlluniau DB sy'n cael eu tanariannu yn dilyn ansolfedd eu cyflogwr nodedig. Mae'r iawndal yn seiliedig ar 100 y cant o'r pensiwn a gronnwyd sy'n cael ei dalu i bawb sydd dros oedran pensiwn arferol eu cynllun ar ddyddiad ansolfedd y cyflogwr (neu i aelodau sydd o dan oedran pensiwn arferol a ymddeolodd ar sail iechyd). Mae pob aelod arall o'r cynllun yn cael eu talu iawndal yn seiliedig ar 90 y cant o'r pensiwn cronodig, yn amodol ar gap.

57. Ar gyfer y rhai sy'n destun i'r cap PPF (h.y. pawb sydd o dan yr oedran pensiwn arferol), mae'r cap ar gyfer 2016 yn golygu mae uchafswm yr iawndal y gellir ei dalu yw £33,678 yn flynyddol. Mae hyn yn cymharu ag incwm blynyddol cyfartalog o bensiwn preifat o £11,440. Mae tua 600 o bobl ar hyn o bryd yn destun i'r cap PPF.

Cap Gwasanaeth Hirdymor y PPF

58. Yn Neddf Pensiynau 2014, mae'r Llywodraeth wedi deddfu ar gyfer cap gwasanaeth hirdymor. Bydd unrhyw un sydd â gwasanaeth pensiynadwy o dros 20 mlynedd yn cael codiad o dri y cant yn eu cap am bob blwyddyn lawn o wasanaeth dros 20 mlynedd, gydag uchafswm newydd o ddwbl y cap safonol.

59. Mae hyn yn golygu, ar ôl i'r ddeddfwriaeth gael ei ddechrau, bydd person sydd â 40 mlynedd o wasanaeth pensiynadwy cael cap wedi'i gynyddu o £59,872 (h.y. ni allant gael mwy na £53,884 mewn iawndal). Felly gall y sawl sy'n derbyn iawndal PPF gyda hanes hir o wasanaeth pensiynadwy mewn cynllun weld cynnydd yn eu taliadau iawndal unwaith y bydd y ddeddfwriaeth wedi'i gychwyn.

60. Rydym yn amcangyfrif y byddai 776 o aelodau'r BSPS yn cael eu heffeithio gan y cap PPF cyfredol. O'r rhain, mae 665 o bobl (85 y cant) gyda mwy na 20 mlynedd o wasanaeth ac felly yn elwa o gyflwyno y cap gwasanaeth hirdymor.

61. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn amcangyfrif na fyddai tua 500 o'r unigolion hyn yn destun i'r cap yn dilyn gweithredu'r codiad o dri y cant. Byddai'r 166 arall yn elwa ond o bosibl i raddau llai.

Cytundebau Dosrannu Rheoledig

62. Er mae'r math gorau o gefnogaeth i gynllun pensiwn â buddion wedi'u diffinio yw cael cyflogwr noddedig parhaus, weithiau mae'n anochel na all cymorth o'r fath fod ar gael mwyach os yw'r cyflogwr mewn perygl difrifol o ansolfedd.
63. Mae Cytundeb Dosrannu Rheoledig (RAA) yn caniatáu i gyflogwr gytuno ar ddosraniad o'u dyled mewn perthynas â'r cynllun pensiwn, a pharhau i fasnachu, weithiau o dan berchnogaeth newydd, heb y rhwymedigaethau pensiwn hynny. Rhaid i'r trefniant cael ei gytuno gan y Rheolydd a'r PPF.
64. Mae'r RAA ond yn bosibl lle mae ansolfedd cyflogwyr yn ymddangos yn anochel ac mae cynllun eisoes mewn cyfnod asesu PPF, neu y disgwylir iddo fynd i mewn i gyfnod asesu o fewn 12 mis.
65. Rhaid i amodau llym gael eu bodloni, er enghraifft, mae'n rhaid i'r Rheolydd a'r PPF fod yn fodlon -
- y bydd y cynllun yn sylweddol well allan nag y byddai mewn ansolfedd;
 - bod y cynllun yn cael ei drin yn deg ochr yn ochr â rhanddeiliaid eraill; ac
 - na all canlyniad gwell gael ei gyflawni fel arall ar gyfer y cynllun drwy adennill asedau o fusnes neu barti cysylltiedig (gan gynnwys trwy ddefnyddio pwerau y Rheolydd lle bo'n berthnasol).
66. I ddiogelu aelodau a thalwyr ardollau PPF, ni fydd y Rheolydd a'r PPF yn cytuno i drefniadau o'r fath yn rhwydd. Fodd bynnag, pan fo'r amodau yn cael eu bodloni mae'r trefniadau hyn yn darparu mecanwaith sefydledig a chyfarwydd i ymdrin â chwmnïau sydd mewn anawsterau ariannol.

Trefniadau Dosrannu Hyblyg

67. Mae Trefniadau Dosrannu Hyblyg (FAA) yn caniatáu i gyflogwr noddedig i adael gynllun pensiwn aml-gyflogwr fel y BSPS heb dalu ei ddyledion allanfa yn llawn, ar yr amod bod gynlluniau pensiwn a chyflogwyr eraill yn y grŵp corfforaethol yn cymryd drosodd asedau a rhwymedigaethau'r cynllun.

68. Er mwyn i FAA fod yn ymarferol, rhaid i'r amodau canlynol fod yn berthnasol:

- a. ni all y cynllun fod yn y broses o gael ei gau neu mewn cyfnod asesu PPF;
- b. rhaid i'r ymddiriedolwyr fod yn fodlon bod cyfnod asesu PPF yn annhebygol o ddechrau yn y 12 mis ar ôl i'r FAA ddod i rym;
- c. mae'n rhaid i'r cyflogwr sy'n gadael a chyflogwr(wyr) newydd fod yn gyflogwyr mewn perthynas â'r un cynllun a rhaid i'r ddau gyflogi (neu fod wedi cyflogi yn y gorffennol) o leiaf un aelod o'r cynllun â buddion wedi'u diffinio;
- ch. mae'n rhaid i'r cyflogwr sy'n gadael a chyflogwr(wyr) newydd fod yn destun i ddigwyddiad ansolfedd; a
- d. rhaid i un neu fwy o'r cyflogwyr newydd gymryd drosodd y cyfrifoldeb am holl ymrwymadau'r cyflogwr sy'n gadael, fel y maent yn bodoli yn union cyn i'r FAA ddod i rym.

69. Gan dybio bod yr amodau uchod yn cael eu bodloni, cyn cytuno i FAA mae'n rhaid i'r ymddiriedolwyr:

- a. bod yn fodlon ei fod er lles gorau'r aelodau, (os nad yw dylai'r ymddiriedolwyr ystyried camau lliniaru eraill);
- b. ystyried safle'r cynllun ar ôl yr FAA o'i gymharu â'i sefyllfa cyn i'r trefniant ddod i rym, gan gymharu'r cyfamod cyffredinol y cyflogwr cyn ac ar ôl yr FAA; ac
- c. ystyried gofyn am daliad rhannol o ddyled adran 75 (neu gyfwerth) i gael ei wneud gan neu ar ran y cyflogwr sy'n gadael.

Opsiwn 1: Defnyddio mecanweithiau rheoleiddio presennol i wahanu'r BSPS

70. Mae'r dulliau RAA a amlinellir uchod yn cael eu defnyddio, gyda chydsyniad y Rheolydd, i hwyluso gwahanu y cynllun, a darparu mecanwaith i leihau buddion i lefel ble maent wedi'u hariannu'n llawn. Er mwyn i ymagwedd RAA fod yn llwyddiannus, byddai angen i'r cytundeb i ddangos bod y cynllun yn debygol o fod yn well allan, neu o leiaf ddim gwaeth allan, nag mewn ansolfedd.

71. Un ffordd bosibl fyddai symud y cynllun i gyflogwr newydd, gyda'r cyflogwr blaenorol heb unrhyw atebolrwydd pellach. Os yw'r cynllun yn cael ei ariannu yn is na lefelau PPF ac ni all y cyflogwr newydd gynnal y cynllun, yna ar ôl digwyddiad ansolfedd byddai'r cynllun yn mynd i mewn i'r PPF. Os yw'r cynllun yn cael ei ariannu i lefelau uwchben PPF, yna gall naill ai prynu allan ar lefel uwch na'r PPF os bydd cyllid ar gael, neu gellir cynnig dewis i aelodau - i symud i gynllun newydd gyda buddion llai sy'n well na'r lefelau PPF, neu i fynd i mewn i'r PPF.

72. Er bod y cytundeb yn fater i'r Rheolydd, mae rhai camau y gallai Tata eu cymryd, a gallai'r Llywodraeth hwyluso, er mwyn cyflawni gwahanu.

73. Er bod risg yn yr ymagwedd hwn, byddai'n defnyddio dulliau rheoleiddio presennol i gyflawni gwahanu, ac ni fyddai'n dibynnu ar y Llywodraeth i wneud newid deddfwriaethol.

Cwestiwn ymgynghoriad 1: A fyddai liferi rheoleiddio presennol yn ddigon i sicrhau canlyniad da i bawb dan sylw?

Opsiw'n 2: Talu Dyledion y Pensiwn

74. O dan y ddeddfwriaeth ariannu cynllun pensiwn â buddion wedi'u diffinio, gall cyflogwr noddedig ddewis ar unrhyw adeg i roi terfyn ar eu perthynas â'r cynllun - hyd yn oed os yw'r cynllun mewn diffyg. Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r cyflogwr dalu i wneud hynny.
75. Os bydd cyflogwr yn diweddu eu perthynas â'r cynllun, naill ai fel penderfyniad ymwybodol neu o ganlyniad i ansolfedd, mae dyled yn cael ei sbarduno. Mae hyn yn cael ei adnabod fel y 'dyled y cyflogwr'. Mae dyled y cyflogwr yn cael ei gyfrifo fel y swm sydd ei angen i sicrhau ymrwymadau'r cyflogwr sy'n gadael i'r cynllun ar y farchnad yswiriant. Mewn geiriau eraill, mae angen i'r cyflogwr ddarparu digon o gyfalaf er mwyn i'r cynllun allu prynu blwydd-daliadau ar gyfer pob aelod y cyflogwr sy'n gyfartal i werth cyfanswm eu hawliau pensiwn a gronnwyd.
76. Yn hanesyddol mae cwmnïau wedi defnyddio prynu allan fel ffordd o ddiweddu eu perthynas â'r cynllun â buddion wedi'u diffinio. Os oes gan gwmni gyfalaf digonol, mae prynu allan yn galluogi cwmni i sicrhau ei fod wedi diddymu ei holl rwymedigaethau i'r cynllun.
77. Gall ymddiriedolwyr a chyflogwyr weithio gyda'r Rheolydd Pensiynau drwy FAA neu RAA i gytuno prynu allan a fyddai'n sicrhau buddion aelodau ar lefelau uwch na iawndal PPF ond yn is na gwerth y buddion aelodau llawn.
78. Mae prynu allan ar lefelau buddion is yn cael ei ddefnyddio mewn sefyllfaoedd lle mae cyflogwr noddedig yn ceisio torri ei berthynas â chynllun. Gall ymddiriedolwyr cynllun, ac maent wedi, penderfynu mai sicrhau buddion ar lefelau uwch na iawndal PPF yw'r canlyniad gorau i aelodau o dan yr amgylchiadau.

79. Pan fydd cynllun yn mynd i mewn i'r cyfnod asesu PPF, bydd buddion yn cael eu prynu allan ar y farchnad yswiriant os oes gan y cynllun ddigon o arian ar gael i'w sicrhau ar neu'n uwch na lefelau iawndal PPF.

80. Mae Tata wedi nodi na fyddai TSUK yn gallu gwneud taliad o'r fath, ac - ar ôl buddsoddi £1.5 biliwn mewn gwariant cyfalaf, sawl biliwn mewn cymorth gweithredol a chyfalaf gweithio, ac heb gymryd difidend - byddai hyn yn anfforddiadwy.

Opsiw'n 3: Lleihau Rhwymedigaethau'r Cynllun Drwy Ddeddfwriaeth

Lleihau mynegeio ac ailbriso sy'n daladwy ar daliad y dyfodol o hawliau pensiwn cronedig o fewn y BSPS

81. Fel rhan o'u ymgysylltiad â'r Llywodraeth dros TSUK, daeth BSPS a Tata at y Llywodraeth gyda chynnig roeddent hwy yn ei gredu y byddai'n cyflawni gwell canlyniadau ar gyfer y mwyafrif o aelodau na PPF tra hefyd yn caniatáu ar gyfer gwahanu'r cynllun o TSUK.
82. Mae gan ymddiriedolwyr y cynllun ddyletswydd i weithredu er lles gorau aelodau'r cynllun yn ei gyfanrwydd. Mae'r ymddiriedolwyr yn dadlau bod y cynllun yn cael ei ariannu i uwchben lefelau PPF ar sail barhaus, ac o ganlyniad byddai'r rhan fwyaf o aelodau yn well allan pe gellid dod o hyd i ffordd i dalu buddion y tu allan i'r PPF.
83. Mae ymddiriedolwyr BSPS yn credu fod ganddynt ddigon o asedau i dalu aelodau ar lefelau buddion uwch na PPF ar sail barhaus - mewn geiriau eraill, mae'r ymddiriedolwyr yn credu na allent dalu'r swm o bensiwn a addawyd i'r aelodau yn wreiddiol, ond dylai fod yn gallu talu'r rhan fwyaf ohonynt yr un fath neu'n fwy nag y byddant yn ei dderbyn os byddai'r cynllun yn mynd i mewn i'r PPF. Mae Tata hefyd yn cefnogi'r cynnig.
84. Mae Tata a ymddiriedolwyr BSPS wedi gofyn i'r Llywodraeth i ddeddfu i ganiatáu iddynt ddiwygio rheolau'r cynllun er mwyn lleihau lefelau mynegeio ac ailbriso sy'n daladwy ar dalu hawliau pensiwn cronedig yn y dyfodol. Byddai'r ymddiriedolwyr yn lleihau mynegeio ac ailbriso i'r lefel isaf sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith.

Mynegeio ac ailbriso

Mae mynegeio yn cyfeirio at y cynnydd blynyddol mewn pensiynau unwaith maent yn daladwy.

Ailbriso yw'r mesur o ddiogelwch chwyddiant sy'n cael ei gymhwyso i bensiwn cadwedig aelod sydd wedi gadael cyflogaeth y cyflogwr noddedig, neu sydd fel arall wedi gadael y cynllun cyn oedran ymddeol.

85. Byddai'r cynnig yn lleihau lefel codiadau chwyddiant y dyfodol sy'n daladwy ar bob pensiwn BSPS sy'n cael ei dalu a'i ohirio i lefel debyg neu ychydig yn well na'r hyn a delir gan y PPF. Os caiff ei fabwysiadu, byddai hyn yn golygu y byddai pensiynwyr y dyfodol yn derbyn codiadau yn is i'w pensiynau nag y byddent o dan reolau'r cynllun presennol, neu o bosibl dim cynnydd o gwbl. Byddai aelodau sydd wedi gohirio hefyd yn derbyn cynnydd is i'w pensiwn cadwedig pan oeddent wedi cyrraedd oedran pensiwn arferol, ac yna byddant yn derbyn y codiadau llai i'w taliadau pensiwn.

86. Gan y byddai llai o bensiwn yn cael ei dalu i aelodau o dan y cynnig, mae ymddiriedolwyr BPS yn credu y byddai gwneud y newidiadau hyn yn gwella sefyllfa ariannu y cynllun i'r pwynt na fyddai mwyach mewn diffyg ar sail barhaus. Felly, dylai fod yn gallu parhau i redeg gyda chyflogwr noddedig y tu allan i'r PPF, talu pensiynau a oedd yn uwch na'r lefelau iawndal PPF ar gyfer y mwyafrif o aelodau'r cynllun.

87. Byddai angen i'r Llywodraeth fod yn fodlon mai hyn yn wir fyddai'r achos cyn deddfu fel y cynigiwyd.

88. Nid yw'r ymagwedd hwn heb berygl - a dyna pam nad yw'n cael ei ddefnyddio fel mater o drefn. Er y bwriad fyddai i'r cynllun gymryd strategaeth fuddsoddi risg isel, mae yna bob amser hirhoedledd gweddilliol a risg buddsoddi, ac mae'n bosibl y

byddai'r cynllun yn disgyn i mewn diffyg yn y dyfodol. Mewn achos o fethiant y cynllun, byddai'r risg yn y pen draw yn cael ei gwmpasu gan y PPF a'i dalwyr ardollau

Cwestiwn ymgynghoriad 2: A yw'n briodol i wneud addasiadau o'r math hwn i fuddion aelodau er mwyn gwella cynladwyedd cynllun pensiwn?

Canlyniadau i aelodau

89. Byddai'r newidiadau a gynigir i'r mynegeio ac ailbriso yn lleihau taliadau pensiwn aelodau yn y dyfodol mewn termau real. Mae hyn oherwydd y bydd y swm y mae hawliau pensiwn yn cael eu cynyddu yn y dyfodol yn cael ei leihau.
90. Er bod y canlyniadau o dan gynnig yr ymddiriedolwyr yr un fath neu'n well ar gyfer y rhan fwyaf o bobl nag y byddent yn ei gael yn y PPF, maent yn dal yn cynrychioli colled sylweddol i lawer o aelodau o'i gymharu â'r pensiwn y byddent wedi'i ddisgwyl.
91. Mae iawndal PPF eisoes yn darparu rhwyd ddiogelwch sylweddol ar gyfer aelodau. O ganlyniad, ar gyfer llawer o aelodau (tua 70,000 - yn bennaf y rhai sydd ar hyn o bryd dros oedran ymddeol arferol) ni fydd llawer o wahaniaeth rhwng y gostyngiadau a gynigir gan y cynllun a lefel y buddion mae aelodau yn eu derbyn yn y PPF. Fodd bynnag, byddai eraill (tua 50,000 - yn bennaf y rhai o dan oedran ymddeol arferol) yn gweld gostyngiad pellach o 10% a gallai o dan 800 o bobl weld lleihad mwy sylweddol o ganlyniad i'r cap ar lefelau iawndal PPF. Mae iawndal PPF yn cael ei ariannu drwy ardoll ar gynlluniau pensiwn eraill, felly mae cydbwysedd yn cael ei daro rhwng lefel yr iawndal a delir i aelodau unigol a'r gost i gynlluniau eraill.

92. Yr aelodau a fyddai'n elwa fwyaf o dan y cynnig yw'r 776 aelodau o'r BSPS a fyddai'n destun i'r cap PPF. Gallai'r rhan fwyaf o'r aelodau hyn elwa o hyd at 30% o dan gynnig yr ymddiriedolwyr trwy osgoi'r cap iawndal.
93. Mae'r Llywodraeth yn cydnabod bod y cap PPF yn effeithio galetaf ar bobl sydd wedi gweithio ar hyd eu hoes i un cyflogwr, felly fe wnaethom gyflwyno deddfwriaeth yn 2014 i gynyddu'r cap ar gyfer unigolion gyda dros 20 mlynedd o wasanaeth. Unwaith y bydd hyn yn cael ei weithredu, efallai bydd tua 70% o'r bobl sydd eisoes yn amodol ar y cap PPF yn elwa o daliadau iawndal PPF uwch.
94. Yn achos y cynllun, bydd yr effaith o weithredu'r ddeddfwriaeth hon hyd yn oed yn fwy arwyddocaol gan fod y rhan fwyaf o'r 776 o aelodau a fyddai'n destun i'r cap gyda gwasanaeth hirdymor. Mae'r Llywodraeth yn credu y byddai tua 665 o aelodau (85%) yn elwa o'r cynydd i'r cap ac y byddai tua thri chwarter o'r rhain yn cael eu codi allan o'r cap yn gyfan gwbl. Fodd bynnag, mae lleiafrif sylweddol o enillwyr uchel na fyddai'n elwa gan fod ganddynt lai na 20 mlynedd o wasanaeth.
95. Yr aelodau a fyddai'n sefyll i golli y mwyaf o dan y cynnig yw'r aelodau hynny sydd â phensiynau pontio 'uchel/isel'. Oherwydd y ffordd neilltuol mae taliadau iawndal PPF yn cael eu cyfrifo, os byddai'r cynllun yn mynd i mewn i'r PPF byddai'r aelodau hyn sydd dal o dan Oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn derbyn taliad iawndal sy'n gyfartal â swm cyn Oedran Pensiwn y Wladwriaeth uwch (er wedi cael ei ostwng o 10%, neu fwy os bydd y cap PPF yn berthnasol) am weddill eu hoes. Ni fyddent yn wynebu'r didyniad unwaith y byddant yn cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.
96. Ar y llaw arall, os byddai'r cynllun yn aros allan o'r PPF, byddai'r aelodau hyn ar hyn o bryd yn gweld eu taliadau pensiwn yn gostwng £5,408 y flwyddyn unwaith maent yn cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth, yn unol â'r buddion maent wedi cael addewid o'r cynllun.
97. Mae'n bwysig cydnabod y risgiau sy'n gysylltiedig â'r cynnig hwn. Mae'n rhagdybio bodolaeth cyflogwr noddedig sy'n gallu cefnogi'r cynllun yn y tymor hir, strategaeth

fuddsoddi a fydd yn rheoli'r risg yn effeithiol yn y tymor hir, ac yn fwyaf arwyddocaol y mae'n rhagdybio bod cyllid cyfredol y cynllun yn ddigon i dalu'r buddion unwaith mae'r gostyngiadau yn cael eu cymhwysu. Y PPF a talwyr ardollau a fydd yn cymeryd y risg ar gyfer y cynllun hwn yn y dyfodol.

Y gofynion rheoleiddiol ar gyfer Cynnig Ymddiriedolwyr BSPS

98. Nid yw'r system ddeddfwriaethol sy'n amddiffyn hawliau pensiwn â buddion wedi'u diffinio aelodau yn caniatáu i ymddiriedolwyr cynllun neu gyflogwr nodedig i leihau hawliau pensiwn cronedig heb ganiatâd aelodau.

99. Fodd bynnag, mae deddfwriaeth pensiynau yn atal newidiadau unochrog i fuddion aelodau mewn ffordd sy'n niweidiol i hawliau aelodau yn y cynllun.

100. Mae aelodau'r rhai cynlluniau â buddion wedi'u diffinio yn y gorffennol wedi cydsynio i ostyngiadau mewn buddion (uwch na lefelau iawndal PPF) ble mae'r dewis arall yw mynediad i PPF. Fodd bynnag, mae gan ymddiriedolwyr BSPS bryderon ynghylch cael caniatâd aelodau unigol i ostyngiad mewn lefelau mynegeio ac ailbriso. Mae maint y cynllun yn golygu y byddai cael cydsyniad unigol gan nifer ystyrion o aelodau yn anodd.

101. Er mwyn gwneud y newidiadau arfaethedig, byddai angen i'r Llywodraeth felly wneud rheoliadau i ganiatáu i'r cynllun i gamu y tu allan i'r fframwaith rheoleiddio arferol drwy wneud y newidiadau heb ganiatâd aelodau unigol.

Rheoliadau o dan adran 68 y Ddeddf 1995

102. Mae adran 68 o Ddeddf 1995 yn caniatáu i reoliadau gael eu gwneud i alluogi ymddiriedolwyr i addasu cynllun drwy benderfyniad gyda'r bwriad o gyflawni dibenion penodol. Cynnig gwreiddiol ymddiriedolwyr BSPS oedd i'r Llywodraeth wneud rheoliadau o dan adran 68 gan eu galluogi i newid rheolau eu cynllun er mwyn lleihau hawliau cronedig aelodau. Ar ôl ystyried y cynnig a gyflwynwyd, rydym wedi dod i'r casgliad y byddai defnyddio'r pŵer yn adran 68 yn y modd a ofynnir yn amlwg yn anghyfreithlon.

Rheoliadau o dan adran 67 y Ddeddf 1995

103. Mae adran 67 y Ddeddf Pensiynau 1995 ('y darpariaethau hawliau sy'n bodoli') yn darparu y gall rheolau'r cynllun sy'n caniatáu cynlluniau i wneud newidiadau ond cael eu defnyddio mewn ffordd sy'n effeithio ar fuddion mae'r aelodau wedi'u cronni os:

- mae'r newidiadau yn cyfateb yn actiwaraidd - mae hyn yn golygu bod actiwari wedi ardystio nad oes gostyngiad yn yr hawl gyfanswm buddion, dim ond yn y ffordd y mae'r buddion yn cael eu talu (er enghraifft, mynegeo yn cael ei leihau, ond lefel pensiwn cychwynnol yn cael ei gynyddu i wneud iawn am hyn); neu
- mae'r aelodau unigol yn cytuno.

104. Byddai'n bosibl i'r Llywodraeth wneud rheoliadau o dan adran 67 a fyddai'n datgymhwyso adran 67 ar gyfer cynllun a enwir. Byddai hyn wedyn yn caniatáu i newidiadau gael eu gwneud i reolau'r cynllun a fyddai'n effeithio buddion croniedig aelodau heb fod angen naill ai caniatâd aelod neu gywerthedd actiwaraidd.

105. Felly, gallai'r Llywodraeth pasio rheoliadau sy'n eithrio BSPS o ddarpariaethau hawliau sy'n bodoli i'r graddau y byddai angen i ganiatáu diwygiad i reolau'r cynllun BSPS er mwyn gwneud y newidiadau canlynol:

- a. bod y cynnydd i bensiynau a delir (mynegeo) o ddyddiad cychwyn y newid mewn rheolau dim ond ar y lefelau isafswm statudol - gyda chyfraddau statudol mynegeo yn cael eu cymhwyso i'r holl croniadau; a
- b. bod y cynnydd i bensiynau gohiriedig (ailbriso) o ddyddiad cychwyn y rheolau dim ond ar lefelau isafswm statudol yn hytrach na RPI - gyda hyn yn berthnasol i'r holl croniadau.

106. Ar yr amod bod gan y cynllun cyflogwr nodedig ddidyled, byddai aelodau BSPS felly yn parhau i fod y tu allan i'r PPF, a byddai llawer yn derbyn incwm uwch nag y byddent yn y PPF.

107. Mae'r Llywodraeth yn glir mewn amgylchiadau arferol mae lefel yr iawndal a delir i unigolion os yw eu cynllun yn mynd i mewn i'r PPF yn ddigonol. Mae 220,000 o bobl yn y PPF ar hyn o bryd. Rydym yn glir bod y bobl hyn yn derbyn lefel deg o iawndal am fethiant eu cynllun pensiwn. Er bod methiant cynllun pensiwn DB yn annymunol i aelodau, credwn yn gryf o dan amgylchiadau arferol bod mynediad i'r PPF a thaliadau iawndal PPF yn ganlyniad digonol.
108. Fodd bynnag, rydym hefyd yn glir bod amgylchiadau penodol iawn ynghylch TSUK a'r BSPS. Mae'n hanfodol bod y Llywodraeth yn gwneud popeth yn ei gallu i gefnogi'r diwydiant dur a'r rhai a effeithir yn uniongyrchol gan y sefyllfa yn TSUK. Felly, rydym yn rhoi ystyriaeth i'r cynnig.
109. Rydym yn glir iawn y byddai unrhyw reoliadau a wneir o dan adran 67 yn cynnwys mesurau diogelwch i atal TSUK rhag gwneud newidiadau ehangach i fuddion yr aelodau. Os bydd y penderfyniad yn cael ei gymryd i ganiatáu i TSUK wneud y newidiadau, byddai angen i TSUK allu gwneud y newidiadau hyn yn gyflym ac mewn perthynas â'r holl aelodau. Byddai'r rheoliadau arfaethedig felly yn caniatáu i'r newidiadau gael eu gwneud yn unochrog gan yr ymddiriedolwyr a heb ganiatâd aelodau. Fodd bynnag, byddai'r rheoliadau hefyd yn gofyn i ymddiriedolwyr BSPS i gytuno yn unfrydol y byddai'r newidiadau i fynegeio ac ailbriso er lles gorau aelodau'r cynllun. Gall hefyd fod yn briodol i'r Rheolydd Pensiynau i gytuno i'r newidiadau sy'n cael eu gweithredu.
110. Rydym yn ymwybodol bod nifer o gyflogwyr eraill sydd â chynlluniau DB wedi codi pryderon ynghylch maint eu rhwymedigaethau a'r effeithiau posibl ar eu cynaliadwyedd fel busnes. Mae'r Llywodraeth wedi bod yn archwilio p'un a oes mwy y gallwn ei wneud i sicrhau bod y canlyniadau gorau posibl yn cael eu sicrhau o'r symiau sylweddol sy'n cael eu buddsoddi mewn cynlluniau pensiwn DB, gan gynnwys cyfarfod â chynrychiolwyr o gynlluniau pensiwn, cyflogwyr a'r diwydiant pensiynau. Fodd bynnag, fel y nodwyd uchod, rydym hefyd yn glir fod yna amgylchiadau penodol iawn ynghylch TSUK a'r BSPS. Felly, nid ydym yn ystyried ymestyn y cynnig y tu hwnt i'r BSPS fel cynllun penodol.

Rhagamodau ar gyfer unrhyw reoliadau

111. Mae'r Llywodraeth yn glir y byddem ond yn ystyried gwneud rheoliadau pe baent yn cynnwys dulliau diogelu clir i sicrhau nad oedd cyfaddawdu pellach ar ddiogelwch aelodau.
112. Yn ogystal, byddem hefyd yn edrych i osod cyfres o amodau y byddai'n rhaid i'r cyflogwr noddedig eu bodloni fel rhan o unrhyw gytundeb i hwyluso gostyngiad mewn mynegeio ac ailbrisio. Gallai'r amodau hyn gynnwys:
- cadarnhad o bwy fyddai'r cyflogwr noddedig yn dilyn unrhyw ostyngiad mewn buddion;
 - asesiad annibynnol o gyllid y cynllun yn dilyn ailbrisio 2016; a
 - cadarnhad y byddai'r cynllun yn cau i'r holl croniadau.
113. Mae ymarferoldeb yr opsiwn hwn yn parhau i fod yn destun dadansoddiad manwl pellach o'r effaith ar aelodau'r cynllun a mesurau diogelu posibl y gellid eu rhoi ar waith, ac os yw'n taro'r cydbwysedd mwyaf priodol o'i gymharu â dewisiadau eraill.

Cwestiwn ymgynghoriad 3: A oes achos dros datgymhwysio darpariaethau hawliau sy'n bodoli adran 67 ar gyfer BSPS er mwyn caniatáu i'r cynllun i leihau mynegeio ac ailbrisio os yw hynny'n golygu y byddai'r rhan fwyaf (ond nid pob un) o aelodau yn derbyn mwy na lefelau iawndal PPF?

Opsiwn 4: Trosglwyddo i Gynllun

Newydd

114. Byddai'r opsiwn hwn yn caniatáu ar gyfer trosglwyddiadau swmpus heb ganiatâd aelod unigol i gynllun newydd sy'n talu lefelau is o fynegeio ac ailbrisio.
115. Mae'n bosibl, ac yn wir nid yn anghyffredin, i aelodau o gynllun pensiwn DB galwedigaethol i drosglwyddo allan o'u cynllun presennol ac i mewn i gynllun gwahanol. Gall hyn gael ei wneud yn unigol neu mewn swmp. Gall aelod gael ei drosglwyddo i mewn i gynllun sy'n derbyn sy'n cynnig lefel is o fuddion cyn belled bod yr aelod yn cydsynio i'r trosglwyddiad ddigwydd.
116. Mae'r cynnig o drosglwyddo i gynllun gyda buddion llai wedi cael ei gynnig i, a'i dderbyn gan, aelodau o gynlluniau DB yn y gorffennol. Mewn achos lle mae'r cynllun gwreiddiol yn debygol o fynd i mewn i'r PPF, gall aelodau deimlo mai dewis i drosglwyddo i gynllun newydd sy'n cynnig buddion llai na'r rhai a addawyd yn wreiddiol ond yn uwch na'r lefelau PPF yw'r canlyniad gwell ar eu cyfer hwy.
117. Yn hytrach na lleihau mynegeio ac ailbrisio ar fuddion aelod o fewn y cynllun ei hun, gallai'r ymddiriedolwyr BSPS gynnig y dewis i aelodau i drosglwyddo i gynllun newydd sy'n cynnig llai o fynegeio ac ailbrisio - ond gyda buddion sy'n uwch na lefelau PPF.
118. Mae trosglwyddiad swmp gyda chaniatâd wedi cael ei ddefnyddio o'r blaen fel mecanwaith ar gyfer rheoli problemau eithriadol ynghylch cyflogwr a'u cynllun DB.
119. Fodd bynnag, mae gan ymddiriedolwyr BSPS bryderon ynghylch cael caniatâd aelodau unigol i drosglwyddo. Mae maint y cynllun yn golygu y byddai cael caniatâd aelodau ar gyfer nifer ystyrlon o aelodau yn anodd ac y byddai'r

trosglwyddiad ond yn ymarferol os bydd digon o aelodau yn cydsynio i drosglwyddo. Gall bod angen hefyd sefydlu cynllun newydd a throsglwyddo aelodau iddo yn gyflym er mwyn hwyluso ateb i'r materion ehangach ynghylch TSUK - a byddai hyn yn anodd i'w gyflawni yn yr amserlenni angenrheidiol os bydd angen cael caniatâd aelodau unigol i drosglwyddo.

120. Mae gan y Llywodraeth y pŵer i wneud darpariaeth mewn deddfwriaeth ar gyfer trosglwyddiadau swmpus heb ganiatâd mewn amgylchiadau rhagnodedig. Felly, byddai'n bosibl i'r Llywodraeth i wneud rheoliadau er mwyn caniatáu trosglwyddiadau heb ganiatâd unigol mewn rhai achosion.

121. Byddai aelodau'n cael eu trosglwyddo i gynllun newydd sy'n talu lefelau llai o fynegeio ac ailbriso. Byddai'r pensiwn sylfaenol (cyn codiadau yn ôl chwyddiant) y mae gan aelodau unigol yr hawl iddo yr un fath yn y cynllun. Fodd bynnag, byddai lefel y cynnydd chwyddiant sy'n daladwy ar bensiynau aelodau sy'n cael eu talu ac eu gohirio yn y dyfodol fod yn is.

122. Gallai'r cynllun newydd naill ai fod yn rhan o gytundeb gwerthiant diddyled neu byddai angen ei wahanu oddi wrth TSUK, i ganiatáu iddo barhau'n annibynnol gyda chyflogwr nodedig newydd. Gallai'r gwahanu hyn gael ei gyflawni trwy feganweithiau presennol megis Trefniant Dosrannu Hyblyg, os yw'n bodloni'r prawf ariannu – h.y. mae'r ymddiriedolwyr yn fodlon bod ganddo obaith rhesymol o dalu buddion pan fyddant yn ddyledus, neu drwy Trefniant Dosraniad Rheoledig (RAA) neu ansolfedd paratoadol.

123. Byddai'r aelodau'n cael cynnig y dewis i beidio ag eithrio allan o'r trosglwyddiad i'r cynllun newydd. Byddai'r aelodau yn cael eu trosglwyddo yn awtomatig i mewn i gynllun newydd oni bai eu bod yn dewis peidio cael eu trosglwyddo.

124. Byddai'r BSPS yna yn mynd i mewn i gyfnod asesu PPF. O dan yr amgylchiadau byddai aelod mewn gwirionedd yn well eu byd yn y PPF na'r cynllun newydd, gallent felly elwa hefyd.

125. Byddai'r canlyniadau i aelod o'i gymharu â'r PPF yr un fath ag o dan y cynnig y BSPS . Fodd bynnag, byddai'r mecanwaith y byddai hyn yn cael ei gyflawni yn wahanol, a byddai yn caniatáu ar gyfer elfen o ddewis i aelodau.

Y gofynion rheoleiddiol ar gyfer trosglwyddo swmpus

126. Er mwyn gwneud y newidiadau arfaethedig, byddai angen i'r Llywodraeth wneud rheoliadau o dan adran 73 o'r Ddeddf Cynlluniau Pensiwn 1993 yn diwygio Rheoliadau Cynlluniau Pensiwn Galwedigaethol (Gwarchod Buddion) 1991. Byddai'r rhain yn caniatáu i ymddiriedolwyr i drosglwyddo aelod gohiriedig i gynllun newydd er gwaethaf bod y cynllun sy'n derbyn yn cynnig buddion ar lefel is. Byddai trosglwyddo aelodau sy'n bensiynwyr yn dibynnu ar reolau'r cynllun.

127. Byddai'r Llywodraeth yn awyddus i roi mesurau diogelu ar waith. Er enghraifft, rydym yn credu y byddai'n briodol ei gwneud yn ofynnol y gallai'r ymddiriedolwyr ond trosglwyddo aelod i'r cynllun newydd os:

- a. yw'r ymddiriedolwyr o'r farn ei fod er lles yr aelod;
- b. hysbysodd yr ymddiriedolwyr yr aelod ac nad yw'r aelod wedi gwrthwynebu o fewn amser penodedig; ac,
- c. mae'r ymddiriedolwyr yn credu yn rhesymol y bydd y cynllun yn mynd i mewn i gyfnod asesu PPF o fewn 12 mis.

128. Yn ogystal, byddem hefyd yn edrych i osod cyfres o amodau ar Tata fel rhan o unrhyw gytundeb i hwyluso gostyngiad mewn mynegeio ac ailbrizio. Gallai'r amodau hyn gynnwys:

- cadarnhad o bwy fyddai'r cyflogwr nodedig yn dilyn unrhyw ostyngiad mewn buddion;
- asesiad annibynnol o gyllid y cynllun yn dilyn ailbrizio 2016; a
- cadarnhad y byddai'r cynllun yn cau i'r holl croniadau.

129. Lle mae trosglwyddiadau yn cael eu gwneud o gynllun a oedd yn flaenorol wedi'i eithrio allan o bensiwn ychwanegol y wladwriaeth, mae cyfyngiadau ar y math o gynllun y gall aelod gael ei drosglwyddo i mewn iddo er mwyn diogelu hawliau eithrio allan yr aelod. Gyda eithrio allan yn dod i ben gyda chyflwyniad pensiwn newydd y wladwriaeth ym mis Ebrill 2016, nid yw bellach yn bosibl i greu cynllun newydd y gellid drosglwyddo aelodau o'r fath i mewn iddo. Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol bod hwn yn fater i BSPS ac eraill sydd angen ailstrwythuro cynlluniau pensiwn, ac rydym yn ystyried y ffordd orau ymlaen.
130. Mae ymarferoldeb yr opsiwn hwn yn parhau i fod yn destun dadansoddiad manwl pellach o'r effaith ar aelodau'r cynllun a mesurau diogelu posibl y gellid eu rhoi ar waith, ac a yw'n taro'r cydbwysedd mwyaf priodol o gymharu â dewisiadau eraill.

Cwestiwn ymgynghoriad 4: A oes achos dros wneud newidiadau rheoleiddiol i ganiatáu i ymddiriedolwyr i drosglwyddo aelodau cynllun i gynllun olynol newydd sydd â hawl i lai o fuddion heb ganiatâd, er mwyn sicrhau y byddent yn derbyn gwell buddion na ar lefel PPF?

Aelodau Uchel/Isel

131. Mae rhai aelodau o'r BSPS a fyddai'n well allan yn y PPF nag y byddent o dan gynnig yr ymddiriedolwyr am ostyngiad mewn lefelau mynegeio ac ailbriso.
132. Mae'r BSPS yn cynnig yr hyn a elwir yn opsiwn pensiwn 'uchel/isel'. Os bydd aelod yn dewis yr opsiwn hwn, maent yn derbyn pensiwn uwch ar ymddeoliad wedi'i ddilyn gan bensiwn is unwaith y byddant yn cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth. Mae lefel bresennol y didyniad ar gyfer aelodau sy'n cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn 2016/17 yn £5,408 y flwyddyn.
133. Oherwydd y ffordd mae taliadau iawndal PPF yn cael eu cyfrifo, os yw'r cynllun yn mynd i mewn i'r PPF byddai'r aelodau hynny sydd wedi dewis derbyn pensiwn uchel/isel ac sydd o dan eu Oedran Pensiwn y Wladwriaeth yn derbyn iawndal sy'n cyfartal i'r swm uwch cyn Oedran Pensiwn y Wladwriaeth am weddill eu hoes. Ni fyddent yn gweld gweithrediad y didyniad ar ôl iddynt gyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.
134. Ar y llaw arall, os byddai'r cynllun i aros allan o'r PPF, byddai'r aelodau hyn ar hyn o bryd yn gweld eu taliadau pensiwn yn gostwng £5,408 y flwyddyn unwaith y byddant yn cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.
135. Mae tua 5800 o bensiynwyr yn y BSPS yn y sefyllfa hon.

Llywodraethu'r Cynllun Newydd

Llywodraethu'r BSPS

136. Mae Cynllun Pensiwn Dur Prydain (BSPS) yn gweithredu fel ymddiriedolaeth. Mae'r cynllun yn cael ei weinyddu gan B.S. Pension Fund Trustee Limited, cwmni ymddiriedolwr corfforedig a sefydlwyd at y diben hwn. Mae asedau'r Cynllun yn cael eu cynnal yn enw cwmni'r ymddiriedolwr a, fel sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, ar wahân i asedau'r cyflogwyr.
137. Cafodd adran buddion wedi'u diffinio y cynllun ei gau i bobl newydd ym mis Mawrth 2014 ac ers hynny mae cyflogeion newydd wedi cael cynnig aelodaeth o adran cyfraniadau diffiniedig y cynllun. TSUK Limited yw'r prif gwmni sy'n noddi'r cynllun.
138. Mae gan y bwrdd ymddiriedolwyr 14 aelod, saith yn cael eu henwebu gan y cwmni a saith yn ymddiriedolwyr a enwebir gan yr aelodau. Rôl yr ymddiriedolwyr yw sicrhau bod y cynllun yn cael ei redeg yn unol â gweithred a rheolau ymddiriedolaeth y cynllun, a'r fframwaith cyfreithiol pensiynau. Mae dyletswyddau'r ymddiriedolwyr hefyd i sicrhau llywodraethu priodol y cynllun a diogelwch buddion yr aelodau.

Cwestiwn ymgynghoriad 5: Sut y byddai cynllun newydd yn cael ei redeg a'i lywodraethu orau?

Rheoli asedau a gwarged y cynllun newydd

139. Mae amrywiadau yng ngwerth asedau a'r ffyrdd mae rhwymedigaethau'r dyfodol yn cael eu rhagamcanu a'u diystyru yn golygu y gall cynllun sydd wedi'i danariannu symud i warged - hynny yw, gall gael mwy o arian nag y mae angen iddo i dalu buddion yr aelodau. Mae'n bosibl y gallai'r cynllun olynol newydd

gyflawni gwarged ar ryw adeg yn y dyfodol, gan y byddai'r gostyngiad mewn lefelau mynegeoio ac ailbriso yn golygu y byddai rhwymedigaethau'r cynllun yn cael eu leihau yn gymharol â'i asedau o'i gymharu â'r BSPS.

140. Mae'n bosibl mewn rhai amgylchiadau rhagnodedig tynn i ymddiriedolwyr cynllun pensiwn â buddion wedi'u diffinio i dalu gwarged yn ôl i gyflogwr(wyr) noddedig y cynllun.
141. Mae'n bwysig bod yn glir, fodd bynnag, os yw'r Llywodraeth yn penderfynu i reoleiddio er mwyn caniatáu i'r mynegeoio ac ailbriso ar fuddion aelodau'r BSPS gael eu lleihau, ni fyddem am i'r cynllun olynol newydd i allu darparu gwarged i'r cyflogwr noddedig.
142. Yn yr un modd, os yw'r Llywodraeth yn penderfynu i reoleiddio er mwyn caniatáu i ymddiriedolwyr BPS i drosglwyddo rhai aelodau i'r cynllun olynol newydd heb ganiatâd, ni fyddem am i'r ymddiriedolwyr allu darparu gwarged i'r cyflogwr noddedig.
143. Os bydd y cynllun olynol newydd yn cyflawni gwarged, byddem yn rhagweld bod yr ymddiriedolwyr naill ai yn dod â'r cynllun i ben a phrynu allan buddion ar y farchnad yswiriant i sicrhau diogelwch aelod neu defnyddio'r cyllid ychwanegol i gynyddu lefelau ailbriso a mynegeoio wrth symud ymlaen . Byddai angen i'r penderfyniad hwn gael ei wneud gan yr ymddiriedolwyr ar y sail o ddarparu'r buddion gorau i'r aelodau.

Cwestiwn ymgynghoriad 6: Sut y gallai'r Llywodraeth sicrhau orau bod unrhyw gwarged yn cael ei ddefnyddio er budd aelodau'r cynllun?

Casgliad

144. Mae'r sefyllfa ynghylch TSUK a'r BSPS yn un cymhleth iawn. Rydym wedi nodi ystod eang o opsiynau posibl i helpu i reoli'r cynllun a sicrhau canlyniad cadarnhaol i bawb dan sylw. Mae rhai o'r opsiynau hyn wedi cael eu defnyddio'n llwyddiannus yn y gorffennol. Byddai eraill yn opsiynau unigryw a gynlluniwyd ond ar gyfer TSUK a'r BSPS.
145. Yn y fath sefyllfa gymhleth, mae angen i'r Llywodraeth wrando ar ystod eang o safbwyntiau er mwyn penderfynu pa gamau y dylem eu cymryd. Felly, rydym yn ceisio barn ar yr opsiynau a'r cynigion a nodir yn y papur hwn. Byddem yn croesawu atebion i'r cwestiynau penodol a ofynnwyd a hefyd barn ehangach ar y syniadau a drafodwyd.
146. Fel y nodwyd, mae'r broses o werthu TSUK yn dal i fod ar y gweill ar adeg y drafftio, gydag atebion posibl i sicrhau dyfodol i'r diwydiant dur ym Mhrydain yn dal i gael eu gweithio arnynt. Bydd siâp y canlyniad terfynol yn anochel yn cael effaith ar ddyfodol y BSPS.

Beth Fyddai'r Rheoliadau Drafft yn ei Ddweud

Datgymhwyso'r darpariaethau hawliau sy'n bodoli i Reoliadau Cynllun Pensiwn Dur Prydain (adran 67)

147. Byddai'r rheoliadau hyn yn datgymhwyso'r darpariaethau hawliau sy'n bodoli i newidiadau a wnaed mewn perthynas â mynegeio ac ailbriso o dan Reolau'r Cynllun BSPS. Byddai hyn yn golygu y gall TSUK arfer y pŵer o fewn rheolau presennol y cynllun i leihau lefelau mynegeio ac ailbriso yn y dyfodol i'r lleiafswm statudol heb ganiatâd aelodau. Rydym yn bwriadu gwneud unrhyw ddatgymhwyso'r darpariaethau hawliau sy'n bodoli yn destun i amodau penodol gael eu bodloni er mwyn sicrhau nad yw diogelu aelodau yn cael ei gyfaddawdu ymhellach.

148. Byddai'r rhain yn cynnwys ei gwneud yn ofynnol i ymddiriedolwyr BSPS i gytuno'n unfrydol y byddai'r newidiadau i fynegeio ac ailbriso er budd gorau i aelodau'r cynllun. Rydym hefyd yn ystyried p'un a yw'n briodol i'w gwneud yn amod bod y Rheolydd Pensiynau yn cytuno i'r newidiadau sy'n cael eu rhoi ar waith.

Cwestiwn ymgynghoriad 7: Pa amodau sydd angen eu bodloni er mwyn sicrhau bod rheoliadau yn cyflawni'r nod o ganiatáu TSUK i leihau lefelau mynegeio ac ailbriso sy'n daladwy ar daliad o bensiwn cronedig y dyfodol o fewn BSPS heb yr angen am ganiatâd aelodau, gan gydbwyso'r angen i sicrhau nad yw hawliau'r aelodau yn cael eu cyfaddawdu'n ormodol?

Rheoliadau Trosglwyddo

149. Byddai'r rheoliadau hyn yn darparu ar gyfer trosglwyddo swmpus o aelodau i gynllun dilynol newydd heb ganiatâd aelodau, ond gan ganiatáu i aelod eithrio allan, ac yn destun i amodau penodol gael eu bodloni er mwyn sicrhau nad yw diogelwch aelod yn cael ei gyfaddawdu ymhellach.
150. Ni fyddai'r rheoliadau ond yn berthnasol i BSPS, ond byddai'n berthnasol lle mae cynlluniau mewn amgylchiadau tebyg i BSPS - lle mae maint y cynllun yn gwneud cael caniatâd unigol yn anymarferol a lle byddai'r trosglwyddiad er lles yr aelodau oherwydd y gymhariaeth gyda buddion lefel PPF. Er enghraifft, rydym yn credu y byddai'n briodol i'r rheoliadau i'w gwneud yn ofynnol:
- a. bod yr opsiwn ond yn cael ei ddefnyddio gan gynlluniau mawr iawn (dros 100,000 o aelodau) pan mae cael cydsyniad unigol yn anymarferol;
 - b. gallai ond gael ei ddefnyddio yng nghyd-destun o RAA yn digwydd yn syth wedi hynny; a
 - c. byddai'r ymddiriedolwyr ond yn gallu trosglwyddo aelod i'r cynllun newydd heb ganiatâd os:
 - i. mae'r ymddiriedolwyr yn ystyried ei fod er lles gorau'r aelod;
 - ii. hysbysodd yr ymddiriedolwyr yr aelod ac nid yw'r aelod yn gwrthwynebu o fewn cyfnod o amser penodedig;
 - iii. roedd yr ymddiriedolwyr yn credu'n rhesymol y bydd y cynllun yn mynd i mewn i gyfnod asesu PPF o fewn 12 mis;
 - iv. mae'r unig wahaniaeth mewn buddion a gynigir gan y cynllun newydd yn ymwneud â gostwng lefelau mynegeio ac ailbriso; ac,
 - v. mae'r cynllun sy'n trosglwyddo yn trosglwyddo i'r cynllun newydd gwerth trosglwyddo sy'n gyfwerth ag arian parod heb ei ostwng (CETV) ar gyfer pob aelod a drosglwyddwyd.
151. Gall hefyd fod yn briodol i gael cymeradwyaeth TPR cyn unrhyw drosglwyddo.
152. Pe byddem yn mynd ar drywydd yr opsiwn hwn, byddai angen i ni hefyd i ddiwygio'r darpariaethau yn y Rheoliadau Eithrio Allan (Trosglwyddo a Thaliad Trosglwyddo) 1996 fel eu bod, pan fo trosglwyddiad yn cael ei wneud yn unol â'r

rheoliadau arfaethedig, byddai'n bosibl i drosglwyddo aelodau o gynllun eithrio allan blaenorol i gynllun sydd erioed wedi cael ei eithrio allan.

Cwestiwn ymgynghoriad 8: Pa amodau sydd angen cwrdd â hwy i sicrhau bod rheoliadau'n cyflawni'r nod o ganiatáu ymddiriedolwyr i drosglwyddo aelodau i gynllun newydd heb yr angen am ganiatâd aelod, gan gydbwysu'r angen i sicrhau nad yw hawliau aelodau yn cael eu cyfaddawdu'n ormodol?

Adran Gwaith a Phensiynau

Mai 2016

ISBN: 978-1-78425-778-1