

Cynlluniau Pensiwn â Buddion wedi'u Diffinio – Diogelwch a Chynaliadwyedd: Papur Gwyrdd

Crynodeb Gweithredol

Yn y sector preifat, mae cynlluniau pensiwn â Buddion wedi'u Diffinio (BD) yn darparu ffynhonnell bwysig o incwm yng nghynlluniau ymddeol miliynau o bobl. Mae tua £1.5 triliwn yn cael ei gynnal o dan reolaeth gan y cynlluniau hyn. Maent yn helpu i gynnal economi'r DU drwy fuddsoddi mewn bondiau llywodraeth y DU, bondiau corfforaethol ac ecwitiâu. Mae'r pensiynau a ddarperir gan y cynlluniau hyn ar gyfartaledd yn gymedrol (ychydig o dan £7,000 y flwyddyn), ond serch hynny'n ffynhonnell hollbwysig o incwm ar gyfer tua 11 miliwn o aelodau (pensiynwyr presennol a'r dyfodol).

Ar gyfer y cyflogwyr hynny sy'n darparu pensiynau Buddion wedi'u Diffinio, a'r ymddiriedolwyr sy'n gyfrifol am redeg y cynlluniau hyn, mae'r blynyddoedd ar ôl y chwalfa ariannol 2008 wedi bod yn arbennig o heriol, gyda'r cyfraddau llog a gilt isel mwyaf erioed yn cynyddu'r gost o rwymedigaethau'r cynllun o'i gymharu â'r cynnydd mewn asedau, gan arwain at gynnydd mewn diffygion ariannu.

Mae newyddion o'r diffygion cynyddol hyn, ynghyd â nifer o achosion proffil uchel yn ystod 2016, wedi arwain rhai sylwebyddion i ddatgan bod yna broblem sylfaenol wrth ariannu a rheoleiddio'r cynlluniau hyn.

Mae'r Papur Gwyrdd hwn, felly, yn archwilio'r pryderon hynny ac yn nodi'r data allweddol presennol sydd ar gael ar ariannu'r cynlluniau hyn a sut y maent yn cael eu rheoleiddio. Tra'n cydnabod na fydd y system yn cael ei gweithredu'n llawn ym mhob maes, ein prif gasgliad yw nad oes problem strwythurol sylweddol gyda'r fframwaith rheoledig a chyfreithiol.

Fodd bynnag, mae'r Papur Gwyrdd hwn yn tynnu ynghyd nifer o awgrymiadau gan sylwebwyr (gan gynnwys y Pwyllgor Dethol Gwaith a Phensiynau) ar sut y gallai'r system gael ei newid i sicrhau canlyniadau gwell o bosib. Mae'n ceisio nodi lle y gall problemau neu faterion penodol bodoli er mwyn cychwyn trafodaeth hyddysg ar y ffordd orau i wella rheolaeth a goruchwyliaeth y risgiau cynhenid o ran darparu pensiynau Buddion wedi'u Diffinio.

Cefndir ac Ystadegau Allweddol

Er bod gan y rhan fwyaf o gynlluniau Buddion wedi'u Diffinio diffyg ariannol ar hyn o bryd, mae ein gwaith modelu yn awgrymu bod y diffygion hyn yn debygol o grebachu ar gyfer y mwyafrif o gynlluniau os yw cyflogwyr yn parhau i dalu i mewn i gynlluniau ar y lefelau presennol/a addawyd.

Nid yw'r dystiolaeth sydd ar gael yn ymddangos i gefnogi'r farn bod y pensiynau hyn yn gyffredinol yn 'anfforddiadwy' ar gyfer cyflogwyr. Er bod pensiynau Buddion wedi'u Diffinio yn ddrutach nag yr oeddent pan gawsant eu sefydlu yn wreiddiol, gallai llawer o gyflogwyr glirio'u ddiffyg pensiwn os oes angen. Mae yna hefyd ond ychydig o dystiolaeth bod diffygion ariannu cynllun yn ysgogi cwmnïau i ansolfedd, ac mae'n ymddangos yn glir y dylai'r rhan fwyaf o gyflogwyr parhau i ariannu eu

cynlluniau a rheoli'r risg. Y risg unigol mwyaf i aelodau'r cynlluniau hyn yw'r cwmp mewn cyflogwyr sy'n noddi.

Fodd bynnag, mae yna rhai cyflogwyr yn gweld bod y diffyg yn eu cynllun pensiwn yn cael effaith sylweddol a lle y gall lefel y Cyfraniadau Cywiro'r Diffyg dod yn anghynnaladwy.

Materion a Dewisiadau

Wrth ystyried sefyllfa bresennol y cynlluniau hyn a'u noddwyr, cynhaliodd yr Adran Gwaith a Phensiynau ymgynghoriad anffurfiol gydag ystod o randdeiliaid yn ystod haf 2016. Y farn gyffredinol o bron pob un a gysylltwyd â hwy yw bod, ar y cyfan, y drefn reoleiddio ar gyfer cynlluniau Buddion wedi'u Diffinio yn foddhaol a bod y gyfundrefn ariannu yn pennu cydbwysedd teg rhwng buddiannau'r aelodau a'r rhai o'r cyflogwyr sy'n noddi. Roedd barn glir bod profiadau yn wahanol o gynllun i gynllun, bod rhai cynlluniau a chyflogwyr yn cael trafferth, ac y gall rhai newidiadau fod yn fuddiol. Fodd bynnag, nid oedd consensws ynghylch sut i addasu'r cydbwysedd presennol rhwng amddiffyn aelodau a chefnogi cyflogwyr.

Rydym wedi edrych ar y dystiolaeth a'r gwahanol newidiadau sydd wedi cael eu hawgrymu mewn pedwar maes cyffredinol a thrafodwyd eu manteision ac anfanteision. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Ariannu a Buddsoddi;
- Cyfraniadau Cyflogwyr a Fforddiadwyedd;
- Amddiffyn Aelodau; ac
- Atgyfnerthu Cynlluniau.

Ariannu a Buddsoddi

Mae rhai sylwebyddion yn credu bod y trefniadau prisio ac ariannu presennol yn dylanwadu ar gynlluniau i wneud penderfyniadau buddsoddi rhy ofalus a thymor byr.

Nid yw gyfundrefn ariannu Buddion wedi'u Diffinio'r DU wedi ei gynllunio i ddileu pob risg i fuddiannau aelodau. Yn hytrach mae'n ceisio cael cydbwysedd rhesymol rhwng y galwadau ar y cyflogwr a diogelwch buddiannau'r aelodau, gan gydnabod mae cyflogwr sy'n noddi cryf a chynaliadwy yw'r amddiffyniad gorau ar gyfer y cynllun Buddion wedi'u Diffinio.

Rydym wedi awgrymu y gallai mwy cael ei wneud gan y llywodraeth a rheiny yn y diwydiant pensiynau i helpu pobl a sylwebyddion deall prisiadau cynllun a 'diffygion cynllun' yn well, er mwyn rhoi gwell syniad o'r risgiau i aelodau.

Rydym hefyd wedi ystyried sylwadau a wnaed nad yw cynlluniau yn defnyddio'r hyblygrwydd sydd ar gael wrth osod y gyfradd disgownt, a bod hyn yn arwain at ddiffygion y cynllun yn cael ei gorbwysleisio. Ein casgliad yw ei fod yn glir bod y cyfraddau disgownt cyffredinol yn cael ei ddefnyddio yn rhy besimistaidd, ac nad oes tystiolaeth gref i ddangos problem systemig gyda'r hyblygrwydd presennol sydd ar gael.

Wrth ystyried strategaethau buddsoddi cynllun Buddion wedi'u Diffinio a dosbarthiadau asedau, byddem yn hoffi archwilio a oes lle i annog neu hwyluso rhai cynlluniau i wneud y penderfyniadau buddsoddi gorau posibl, ac i liniaru unrhyw rwystrau i ddefnyddio mwy o ddsbarthiadau asedau amgen.

Ar y mater o ansawdd ymddiriedolwyr i wneud penderfyniadau buddsoddi'r cynllun, nid ydym yn teimlo bod digon o dystiolaeth y gall unrhyw gasgliadau pendant cael eu cyrraedd ac felly yn bwriadu comisiynu ymchwil pellach ar hyn ac i ymchwilio ymhellach i'r ffactorau sy'n dylanwadu ar strategaethau buddsoddi a'r dewis o ddsbarthiadau asedau.

Cyfraniadau Cyflogwyr a Fforddiadwyedd

Nid ydym wedi ein perswadio bod yna broblem 'fforddiadwyedd' gyffredinol i'r mwyafrif o noddwyr cynllun. O ganlyniad, nid ydym yn cytuno bod angen camau ar draws y bwrdd i drosglwyddo mwy o risgiau i'n haelodau, neu'n wir i leihau buddion aelodau er mwyn lleddfu'r pwysau ariannol ar gyflogwyr.

Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod rhai cwmnïau yn talu Cyfraniadau Cywiro'r Diffyg sylweddol iawn, ni all fod yn gynaliadwy yn y tymor hir. Felly, rydym wedi ystyried yr hyn y gellid ei wneud ar gyfer y cynlluniau 'dan straen' hyn a'u cyflogwyr sy'n noddi, a'r anawsterau wrth wneud hynny.

Mae nifer o bobl wedi cyflwyno opsiynau gan gynnwys caniatáu busnesau mewn trafferth i wahanu'n haws o'u cynllun pensiwn; ail-negodi buddion; darparu cymorth mwy dwys gan y Rheoleiddiwr Pensiynau a gwella pwerau'r Rheoleiddiwr fel y gallai gwahanu'r cynllun oddi wrth y cyflogwr neu ddirwyn y cynllun i ben o dan amgylchiadau penodol.

Mae gan bob un o'r opsiynau hyn anfanteision sylweddol a gallai godi materion 'perygl moesol', lle y gall noddwyr gael eu denu i edrych ar leihau rhwymedigaethau drwy fanteisio ar unrhyw hawddfaint sydd ar gael ar gyfer cynlluniau neu gyflogwyr 'dan straen'.

Rydym felly, yn awyddus i dderbyn cymaint o adborth sy'n bosib ar y maes hwn a'r dewisiadau hyn.

Diogelu Aelodau

Mae amddiffyn buddiannau aelodau wrth wraidd ein polisi. Mae'r Rheoleiddiwr Pensiynau yn bodoli i sicrhau bod aelodau yn cael eu diogelu. Mae llawer o sylwebyddion wedi dadlau y dylid ei phwerau cael eu hymestyn.

Rydym wedi archwilio nifer o opsiynau a gyflwynwyd i ni sy'n cwmpasu ariannu cynllun, ailstrwythuro corfforaeth a phwerau casglu gwybodaeth, er wrth fwrw ymlaen ag unrhyw newidiadau i'r pwerau presennol, byddai angen i ni fod yn sicr bod unrhyw bwerau newydd yn gymesur, ac yn cymryd i ystyriaeth yr effaith ar adnoddau'r Rheoleiddiwr a'r trethi ar gynlluniau pensiwn sy'n ariannu ei gweithgareddau.

Mae'r papur yn ystyried a ddylai'r Rheoleiddiwr gymryd rôl fwy rhagweithiol o ran

ariannu'r cynllun a bod yn fwy eglur ynglŷn â lefel y risg y mae'n briodol i'r cynllun ei gymryd. Ar y mater o ailstrwythuro corfforaethol, awgrymwyd y byddai'r Rheoleiddiwr yn fwy effeithiol os oedd ganddo bwerau i weithredu'n rhagweithiol er mwyn atal gweithgareddau corfforaethol penodol. Ein barn ni yw y byddai gofyniad cyffredinol ar bartïon i gael caniatâd gan y Rheoleiddiwr cyn unrhyw gamau gweithredu corfforaethol a gynlluniwyd yn anghymesur. Rydym, fodd bynnag, yn ystyried yr achos dros Rheoleiddiwr i gael trefn caniatâd mewn rhai amgylchiadau penodol, er ein bod yn nodi'r anawsterau sylweddol iawn y byddai angen eu goresgyn cyn y gellir ymagwedd o'r fath cael ei hystyried. Byddai angen ei fod yn gyfyng iawn i osgoi anfanteision sylweddol posibl i fusnes, a byddai angen gosod trothwy uchel ar gyfer yr amgylchiadau lle byddai cael caniatâd yn ofynnol.

Wrth edrych ar y pwerau casglu presennol, mae'r opsiynau ar gyfer newid yn cynnwys creu dyletswydd, sy'n gymwys i bob parti sy'n gyfrifol am gynllun, i gydweithredu â'r Rheoleiddiwr, a darparu'r Rheoleiddiwr â'r pŵer i gyfweld partïon perthnasol ynghyd â sancsiwn am beidio â chydymffurfio.

Atgyfnerthu Cynlluniau

Mae adran olaf y papur hwn yn ystyried y mater o atgyfnerthu cynlluniau. Mae rhan fwyaf o'r cynlluniau Buddion wedi'u Diffinio'n fach, ac mae'r data yn awgrymu bod gan gynlluniau bach costau gweinyddol uwch, ac nid ydynt yn gallu elwa ar raddfa'r arbedion sydd ar gael i gynlluniau mwy, ac yn dueddol i fod â rheolaeth lai effeithiol.

Mae'r adran hon yn ystyried y dadleuon o blaid ac yn erbyn agregu cynlluniau llai i mewn i un neu fwy cyfrwng cyfnerthu er mwyn lleihau costau, gwella opsiynau buddsoddi a rheolaeth. Mae nifer o fodolau atgyfnerthu a'u manteision ac anfanteision yn cael eu hystyried, ynghyd â'r cwestiwn a ddylai symud tuag at fwy o weithred wirfoddol neu orfodol ac, pe byddai agwedd orfodol yn cael ei gymryd, sut y gallai hyn weithio.

Ein barn ni yw ei bod yn ymddangos fod achos cryf i gefnogi mwy o atgyfnerthu gwirfoddol. Mae rhai sylwebyddion wedi dadlau, mewn rhai amgylchiadau, efallai y bydd angen cynlluniau i atgyfnerthu, ond nid ydym yn argyhoeddedig y byddai gorfodaeth yn ymateb cymesur.

Wrth ystyried y dyluniad o gyfrwng atgyfnerthu "Superfund", un o'r opsiynau a godir yw bod y llywodraeth yn ei ddylunio a'i rhedeg drwy gorff hyd fraich. Rydym wedi ystyried yr achos o blaid ac yn erbyn y dull hwn ac wedi dod i'r casgliad na fyddai'n briodol cymryd yr opsiwn, ond rydym wedi gofyn a fyddai'n briodol i lywodraeth darparu rhai strwythurau neu gymhellion i annog y diwydiant pensiynau i arloesi ac i ddarparu cyfryngau atgyfnerthu newydd.

Eich Barn

Mae'r Papur Gwyrdd hwn yn gofyn am farn ystod mor eang o bobl a sefydliadau sydd â diddordeb mewn cynlluniau pensiwn Buddion wedi'u Diffinio'r sector preifat ag y bo modd. Mae hyn yn cynnwys, aelodau o'r cynlluniau hyn, ymddiriedolwyr y cynllun, cyflogwyr sy'n noddi a gweithwyr proffesiynol y cynllun. Y nod yw galluogi pawb i edrych ar y dystiolaeth sydd ar gael, ystyried ein safbwyntiau a'n dewisiadau,

ac i leisio eu barn er mwyn meithrin trafodaeth wybodus ac i weld os oes unrhyw gonsensws ynglŷn â, os o gwbl, y newidiadau efallai y bydd angen i'r ddeddfwriaeth neu reoliadau sy'n rheoli'r cynlluniau hyn.

Rhowch wybod i ni beth yw eich barn, gan ddarparu unrhyw dystiolaeth a allai fod gennych i gefnogi eich barn neu'ch sylwadau, fel y gallwn ystyried y materion a godwyd yn y Papur Gwyrdd hwn drwy sefyllfa mor wybodus ag y bo modd. Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn yn www.gov.uk/government/publications, anfon e-bost atom yn **addressdefined.benefit@dwp.gsi.gov.uk** neu ysgrifennu atom yn DB consultation, Private Pensions, 1st Floor, Caxton House, 6 - 12 Tothill Street, London SW1H 9NA]. Bydd yr ymgynghoriad yn para tan 14 Mai 2017.