



## POLISI GWRTH-DWYLL A LLYGREDD

<u>Cymeradwywyd/Adolygu</u>	<u>Dyddiad gofynnol</u>	<u>Dyddiad pan adolygwyd</u>	<u>Llofnodwyd gan</u>
<u>Cymeradwywyd</u>	Rhagfyr 2012	Ddim yn berthnasol	I. Johnston
Angen adolygu	Mawrth 2016	18/02/16	<i>Sian Curley</i>
Angen adolygu	Mawrth 2020		

## **CYNNWYS**

1.	Cyflwyniad	3
2.	Diffinio Twyll a Llygredd	3
3.	Strategaeth Gwrth-dwyll a Llygredd	3
4.	Diwylliant	4
5.	Atal	6
6.	Canfod ac Ymchwilio	7
7.	Hyfforddiant	8
8.	Casgliad	8

### **Atodiad 1**

1.	Canllawiau ar gyfer Rhoi Gwybod am Afreoleidd-dra	9
2.	Sut bydd y Corff Heddlua Lleol yn Ymateb	10

### **Atodiad 2**

1.	Saith Egwyddor Bywyd Cyhoeddus (Pwyllgor Nolan)	11
----	---	----

### **Atodiad 3**

1.	Cod Moeseg	12
----	------------	----

# POLISI GWRTH-DWYLL A LLYGREDD

## 1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Gall twyll a llygredd gael effaith ddifrifol ar waith, statws ac enw da sefydliad, yn enwedig corff heddlua lleol a'i wasanaeth heddlu, a dylid eu gwrthsefyll ar bob cyfle.
- 1.2 Wrth weinyddu ei gyfrifoldebau mewn perthynas â thwyll a llygredd, boed yna ymdrech i'w cyflawni yn erbyn y corff heddlua lleol o'r tu allan neu o'r tu mewn iddo, mae'r corff heddlua lleol yn ymroddedig i bolisi twyll a llygredd effeithiol sydd wedi'i gynllunio i:
  - Annog atal twyll a llygredd;
  - Hybu canfod twyll a llygredd; a
  - Nodi llwybr clir ar gyfer ymchwilio iddynt.
- 1.3 Disgwyliad y sefydliad o ran gweddustra ac atebolrwydd yw y bydd y corff heddlua lleol a'r staff ar bob lefel yn arwain drwy esiampl o ran sicrhau eu bod yn glynu at y rheolau, a bod yr holl weithdrefnau ac arferion yn ddi-fai.
- 1.4 Mae'r corff heddlua lleol yn ei gwneud hi'n ofynnol hefyd bod yr unigolion a'r sefydliadau y daw i gysylltiad â hwy yn ymddwyn gydag uniondeb tuag at y sefydliad a heb feddyliau neu weithredoedd sy'n cynnwys twyll neu llygredd.

## 2. DIFFINIO TWYLL A LLYGREDD

- 2.1 At ddibenion y polisi hwn, mae twyll a llygredd wedi'u diffinio fel a ganlyn:
  - 2.1.1 **Twyll:** Llurgunio bwriadol ar ddatganiadau ariannol neu gofnodion eraill gan bersonau y tu mewn neu'r tu allan i'r sefydliad, a hynny'n cael ei wneud er mwyn celu camddefnyddio asedau neu trwy ddulliau eraill er budd.  
Gall hyn gynnwys: ffugio hawliadau teithio a chynhaliaeth, ffugio hawliadau goramser neu oriau hyblyg, a sicrhau cyflogaeth drwy gymwysterau ffug.
  - 2.1.2 **Llygredd:** Cynnig, rhoi, ceisio neu dderbyn cymhelliad neu wobr a all ddylanwadu'n amhriodol ar weithredoedd unrhyw berson.  
Gall hyn gynnwys: lletygarwch, camddefnyddio cyfrifiaduron, buddiannau ariannol yr heddlu a'r Prif Gwnstabl, Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu, Dirprwy Gomisiynydd yr Heddlu a Throseddu a staff, a chael gwared ag asedau.

## 3. STRATEGAETH GWRTH-DWYLL A LLYGREDD

3.1 Mae Polisi Gwrth-dwyll a Llygredd y corff heddlua lleol yn seiliedig ar gyfres o weithdrefnau cynhwysfawr a rhyng-gysylltiedig sy'n cynnig fframwaith i wrthsefyll gweithgarwch twyllodrus. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Diwylliant
- Atal
- Canfod ac ymchwilio
- Hyfforddiant

3.2 Ceir hefyd lefel uchel o graffu allanol ar faterion sefydliadol gan amrywiaeth o gyrrff gan gynnwys:

- Arolygiaeth Cwnstabiliaeth Ei Mawrhydi (HMIC)
- Swyddfa Archwilio Cymru
- Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi
- Archwilio mewnol
- Cymunedau lleol
- Y cyfryngau

3.3 Mae defnydd o'r polisi hwn yn berthnasol i Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd, Dirprwy Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd a'r holl swyddogion sy'n ymwneud â chyflawni dyletswyddau'r corff heddlua lleol. Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd, Dirprwy Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd ac eraill yn y corff heddlua lleol sy'n gyfrifol am ganfod, atal a rhoi gwybod am dwyll a llygredd. Mae'r corff heddlua lleol yn rhoi sicrwydd y bydd unrhyw bryderon yn cael eu trin yn gyfrinachol ac yr ymchwilir iddynt yn drylwyr heb ofni dial neu erledigaeth.

#### 4. **DIWYLLIANT**

4.1 Mae'r corff heddlua lleol yn benderfynol y ceir diwylliant a naws o onestrwydd a gwrthsefyll twyll a llygredd yn y sefydliad.

4.2 Ceir disgwyliad a gofyniad y bydd yr holl unigolion a sefydliadau sy'n ymwneud mewn unrhyw fodd â'r corff heddlua lleol yn ymddwyn ag uniondeb, ac y bydd staff y corff heddlua lleol ar bob lefel yn arwain drwy esiampl yn y materion hyn. Fe'u hanogir mewn modd cadarnhaol i godi unrhyw bryderon sydd ganddynt gan mai effrogarwch unigolion o'r fath, yn aml, sy'n galluogi canfod twyll neu llygredd a chymryd camau priodol yn eu herbyn. Gall pryderon ymwneud â rhywbeth sydd:

- Yn anghyfreithlon
- Yn erbyn Rheolau Sefydlog neu bolisiau'r sefydliad
- Yn cwmpo islaw safonau neu arferion sefydledig
- Yn arwain at wastraff neu golled i'r sefydliad
- Gyfystyr ag ymddygiad amhriodol.

4.3 Y Pennaeth Staff sy'n gyfrifol am fynd ar drywydd unrhyw honiad neu amheuaeth o dwyll neu lygredd a dderbynnir a bydd yn gwneud hynny drwy gyfrwng gweithdrefnau sydd wedi'u diffinio'n glir. Cynlluniwyd y gweithdrefnau hyn fel eu bod:

- Yn ymdrin yn ddi-oed â'r mater
- Yn cofnodi'r holl dystiolaeth a dderbyniwyd
- Yn sicrhau bod y dystiolaeth yn gadarn ac wedi'i chefnogi'n ddigonol
- Yn sicrhau diogelwch yr holl dystiolaeth a gasglwyd
- Yn hysbysu'r cyrff perthnasol
- Yn rhoi gweithdrefnau disgyblu ar waith lle bo hynny'n briodol.

4.4 Os oes angen, gellir defnyddio llwybr amgen, yn hytrach na'r rheolwr llinell arferol, i godi materion o'r fath. Dyma enghreifftiau o lwybrau o'r fath:

- Prif Swyddog Cyllid y corff heddlua lleol
- Pennaeth Staff a Swyddog Monitro y corff heddlua lleol
- Cymdeithasau staff

4.5 Efallai y bydd yna amgylchiadau pan fyddai'n well gan berson gysylltu ag asiantaeth allanol drwy ddefnyddio'r cysylltiadau canlynol:

- Llinell Dwyll y Comisiwn Archwilio
- Swyddfa Archwilio Cymru
- Archwilio Mewnol (TIAA)
- Public Concern at Work – elusen annibynnol sy'n cynnig cyngor am ddim ar dwyll a materion eraill yn ymwneud â chamymddwyn
- Crimestoppers

Os bydd person yn penderfynu dilyn hynt y mater oddi allan i'r sefydliad, dylent sicrhau **nad ydynt** yn datgelu gwybodaeth 'Gyfrinachol' neu 'Gyfyngedig'.

4.6 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn diogelu cyflogeion sy'n rhoi gwybod am amheuon o weithgareddau o dwyll neu lygredd rhag unrhyw ddial, cyhyd â'u bod yn cyd-fynd â'r rheolau a amlinellir yn y Ddeddf. Yn syml, dyma'r rheolau ar gyfer gwneud datgeliad gwarchoddedig (un sy'n 'gymwys'):

- Mae'r wybodaeth yn cael ei datgelu â phob ewyllys da.
- Rhaid i'r person sy'n gwneud y datgeliad gredu bod y datgeliad hwnnw yn wir o ran ei sylwedd.
- Rhaid i'r person sy'n gwneud y datgeliad beidio â gweithredu'n faleisus na gwneud honiadau ffug.
- Rhaid i'r person sy'n gwneud yr honiad beidio â bod yn ceisio unrhyw fudd personol.

Dan y Ddeddf, y swyddog penodedig y mae gofyn iddo dderbyn datgeliadau yw'r Pennaeth Staff a Swyddog Monitro.

- 4.7 Anogir hefyd aelodau'r cyhoedd i roi gwybod am bryderon drwy gyfrwng unrhyw rai o'r dulliau uchod.
- 4.8 Gellir gwneud honiadau/codi pryderon yn ddiennw; fodd bynnag, dylid nodi y gall fod yn anos ymchwilio i achosion o'r fath. Bydd y tebygrwydd y cymerir camau yn dibynnu ar:
- Ddifrifoldeb y materion a godwyd
  - Pa mor gredadwy yw'r pryder
  - Y tebygrwydd y caiff yr honiad ei gadarnhau drwy gyfrwng ffynonellau priodoladwy.
- 4.9 Mae'r uwch-reolwyr yn gyfrifol am fynd ar drywydd unrhyw honiad o dwyll a llygredd a dderbynnir a byddant yn gwneud hyn drwy:
- Ymdrin â'r mater yn ddi-oed;
  - Cofnodi'r holl dystiolaeth a dderbyniwyd;
  - Sicrhau bod y dystiolaeth yn gadarn ac wedi'i chefnogi'n ddigonol;
  - Sicrhau diogelwch yr holl dystiolaeth a gasglwyd;
  - Rhoi gwybod i'r cyrff perthnasol; a
  - Rhoi gweithdrefnau disgyblu mewnol ar waith lle bo hynny'n briodol.
- 4.10 Gellir disgwyl i'r corff heddlua lleol ymdrin yn chwim ac yn drwyadl ag unrhyw berson(au) sy'n ceisio twyllo'r sefydliad neu sy'n llwgr ac felly dylid ystyried eu bod yn gadarn wrth ymdrin â chamymddwyn ariannol.

## 5. **ATAL**

- 5.1 Cydnabyddir mai un mesur atal allweddol yn y frwydr yn erbyn twyll a llygredd yw cymryd camau effeithiol ar y cam recriwtio er mwyn sefydlu, cyhyd ag y bo modd, record flaenorol staff posibl o ran eu priodoldeb a'u huniondeb. Felly mae gofyn recriwtio staff yn unol â'r gweithdrefnau a bennwyd ac, yn enwedig, sicrhau llythyrau geirda ysgrifenedig ynghylch gonestrwydd ac uniondeb hysbys staff posibl cyn y gwneir cynigion o gyflogaeth.
- 5.2 Disgwylir i gyflogaethion y corff heddlua lleol ddilyn unrhyw God Ymarfer sy'n ymwneud â'u cymwysterau proffesiynol personol, a chydymffurfio hefyd â Chod Moeseg y Gwasanaeth Heddlu (atodwyd yn atodiad 3). Bydd y polisi hwn a'r rôl y disgwylir i staff addas ei chwarae yn fframwaith rheolaeth fewnol y sefydliad yn cael eu cynnwys yng ngweithdrefnau cyflwyno staff.
- 5.3 Mae Pwyllgor Nolan yn amlinellu'r saith egwyddor arweiniol sy'n berthnasol i bobl sy'n gwasanaethu'r cyhoedd. Bydd y corff heddlua lleol yn ceisio datblygu ei

ymddygiad gwaith ar sail yr egwyddorion hyn (a atodwyd yn atodiad 2). Bydd pob datganiad o'r fath yn cael ei gofnodi mewn cofrestr gyhoeddus a gedwir gan y Pennaeth Staff ac a fydd ar gael i'r cyhoedd pan wneir cais.

- 5.4 Yn yr un modd, mae gofyn hefyd i Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd, Dirprwy Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd a staff ddatgan mewn cofrestr gyhoeddus unrhyw gynigion o anrhegion neu letygarwch sy'n ymwneud mewn unrhyw fodd â chyflawni eu dyletswyddau mewn perthynas â'r sefydliad. Cedwir y gofrestr gan y Pennaeth Staff ac mae ar gael ar [wefan Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd](#).
- 5.5 Rhoddwyd pwyslais sylweddol ar ddogfennu systemau ariannol yn drwyadl, a gwneir pob ymdrech i adolygu a datblygu'r systemau hyn yn barhaus yn unol â'r arfer gorau er mwyn sicrhau rheolaethau mewnol sy'n effeithlon ac effeithiol. Mae digonolrwydd ac addasrwydd systemau ariannol y sefydliad yn cael eu monitro'n annibynnol gan Archwilwyr Mewnol ac Allanol. Mae'r uwch-reolwyr yn rhoi pwys mawr ar ymateb i argymhellion archwiliadau.
- 5.6 Mae trefniadau ar waith i barhau i ddatblygu ac annog cyfnewid gwybodaeth rhwng y corff heddlua lleol, yr heddlu ac asiantaethau eraill am weithgareddau twyll a llygredd cenedlaethol a lleol mewn perthynas â chyrff heddlua lleol a heddluoedd.

## 6. **CANFOD AC YMCHWILIO**

- 6.1 Mae'r casgliad o systemau ataliol, yn enwedig systemau rheoli mewnol o fewn y sefydliad, wedi cael eu cynllunio i ddarparu dangosyddion o unrhyw weithgarwch twyllodrus, er y dylent yn gyffredinol fod yn ddigonol ynddynt eu hunain i atal twyll.
- 6.2 Cyfrifoldeb y rheolwyr yw atal a chanfod twyll a llygredd. Fodd bynnag, effrogarwch staff a'r cyhoedd sy'n aml yn galluogi canfod achosion a chymryd y camau addas pan geir tystiolaeth fod twyll neu lygredd wedi'i gyflawni neu wrthi'n cael ei gyflawni.
- 6.3 Er gwaethaf ymdrechion gorau y rheolwyr, goruchwylwyr ac archwilwyr, mae llawer o achosion o dwyll yn aml yn cael eu darganfod ar hap neu yn sgil achlust gan rywun, ac mae gan y corff heddlua lleol drefniadau i alluogi ymdrin yn briodol â gwybodaeth o'r fath.
- 6.4 Gan ddibynnu ar natur a hyd a lled disgwylidig yr honiadau, bydd darparwr Archwilio Mewnol y sefydliad fel arfer yn gweithio'n agos â'r rheolwyr a'r asiantaeth ymchwilio er mwyn sicrhau yr ymchwilir yn drwyadl i'r holl honiadau, amheuan a thystiolaeth ac yr adroddir yn briodol arnynt.
- 6.5 Os bydd canlyniad yr Ymchwiliad Archwilio yn nodi ymddygiad amhriodol bydd y weithdrefn camymddwyn/disgyblu berthnasol ar gyfer yr unigolyn a amheuir yn cael ei rhoi ar waith. Yn ogystal, gellir cymryd camau cyfraith sifil i adfer arian neu eiddo'r sefydliad a gymerwyd drwy gamymddygiad.

6.6 Dylai'r holl reolwyr a goruchwylwyr sicrhau bod rheolaethau ar waith i atal a chanfod twyll a gwallau. Mae angen bod yn ymwybodol o'r posibilrwydd o dwyll wrth adolygu neu pan gyflwynir iddynt, er enghraifft, hawliadau, ffurflenni a dogfennaeth. Dyma faterion a allai ysgogi amheuan neu honiadau:

- Dogfennau sydd wedi cael eu newid, defnyddio hylif cywiro, neu wahanol feiros a gwahanol lawysgrifen.
- Hawliadau na ellir eu gwirio, yn enwedig os na chawsant eu hawdurdodi ymlaen llaw.
- Testun dryslyd, aneglur a manylion coll.
- Oedi cyn cwblhau neu gyflwyno dogfennaeth.
- Diffyg talebau neu dderbynebau i gefnogi hawliadau.

## 7. **HYFFORDDIANT**

7.1 Mae'r sefydliad yn cydnabod y bydd llwyddiant parhaus ei Bolisi Gwrth-dwyll a Llygredd a'i hygyrdd yn gyffredinol yn dibynnu i raddau helaeth ar effeithiolrwydd hyfforddiant a raglennwyd ac ymatebolrwydd Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd, Dirprwy Gomisiynydd yr Heddlu a Throsedd a chyflogeion ledled y sefydliad.

7.2 Er mwyn hwyluso hyn, mae'r corff heddlua lleol yn cefnogi'r cysyniad o ddarpariaeth gyflwyno a hyfforddiant, yn enwedig i staff sy'n ymwneud â systemau rheoli mewnol, er mwyn sicrhau bod eu cyfrifoldebau a'u dyletswyddau yn y maes hwn yn cael eu pwysleisio a'u hatgyfnerthu yn rheolaidd.

7.3 Mae'r posibilrwydd o gamau disgyblu yn erbyn staff sy'n anwybyddu hyfforddiant a chanllawiau o'r fath yn cael ei ddatgan yn eglur.

## 8. **CASGLIAD**

8.1 Mae gan y corff heddlua lleol rwydwaith clir o systemau a gweithdrefnau i gynorthwyo i gynnal y safonau ymddygiad uchel y mae wastad wedi eu sicrhau. Mae'n benderfynol y bydd y trefniadau hyn yn cael eu diweddarau i gyd-fynd ag unrhyw ddatblygiadau yn y dyfodol o ran technegau atal a chanfod gweithgarwch twyllodrus neu lwgr a allai effeithio ar ei waith.

8.2 I'r perwyl hwn, mae'r sefydliad yn goruchwyllo trefniadau o'r fath yn barhaus, yn enwedig felly drwy ei Brif Swyddog Cyllid a Phennaeth Staff, drwy Reolau Sefydlog a Rheoliadau Ariannol, Codau Ymddygiad a Chyfarwyddiadau Cyfrifydda, a thrwy gyfrwng trefniadau Archwilio Mewnol ac Allanol.

8.3 Bydd y Datganiad Polisi hwn yn cael ei adolygu er mwyn adlewyrchu unrhyw newidiadau i reolau'r corff heddlua lleol, neu newidiadau mewn deddfwriaeth ac arferion gwaith.



## **Atodiad 1**

### **CANLLAWIAU AR GYFER RHOI GWYBOD AM AFREOLEIDD-DRA**

Tynnir sylw at y wybodaeth a geir yn adran 4 y ddogfen bolisi, sy'n nodi ffyrdd posibl o dynnu sylw eraill at amheuon o ddrwgweithredu. Fel arfer dylai unigolion sy'n bwriadu rhoi gwybod am ddrwgweithredu ystyried y materion canlynol:

- Peidiwch â chysylltu â, cyfweld na chyhuddo unrhyw un yr amheuir ei fod yn rhan o'r drwgweithredu.
- Casglwch ynghyd yr holl ffeithiau a dogfennaeth sydd ar gael gan ffynonellau uniongyrchol.
- Os daeth y wybodaeth gan aelod o'r cyhoedd dros y ffôn, yna dylai'r wybodaeth a gafwyd gael ei chofnodi, gan nodi'r dyddiad a'r amser, ac enw a chyfeiriad cyflenwr y wybodaeth, ac a ydynt yn fodlon i'r manylion hynny fod ar gael.
- Paratowch nodyn briffio ynghylch yr amgylchiadau.
- Peidiwch â gwneud ymholiadau pellach heb gael eich awdurdodi i wneud hynny.

## **SUT BYDD Y CORFF HEDDLUA LLEOL YN YMATEB**

Mewn achosion lle gwneir honiad o dwyll neu lygredd:

1. Bydd y camau a gymerir gan y sefydliad yn dibynnu ar ddifrifoldeb y pryder. Dyma'r hyn a fydd yn digwydd i'r materion a godir:
  - ymchwiliir iddynt yn fewnol gan reolwr priodol;
  - cânt eu cyfeirio at yr heddlu os oes tystiolaeth o drosedd;
  - cânt eu cyfeirio at yr Archwilydd Allanol os oes tystiolaeth o amhriodoldeb ariannol; a
  - byddant yn destun ymchwiliad allanol neu fewnol annibynnol.
2. Er mwyn diogelu unigolion a'r sefydliad, gwneir ymholiadau cychwynnol er mwyn penderfynu a yw ymchwiliad yn addas ac, os felly, ar ba ffurf y dylai gael ei gynnal. Fel arfer bydd pryderon a honiadau sydd o fewn cwmpas gweithdrefnau sy'n bodoli eisoes yn cael eu cyfeirio i'w hystyried dan y gweithdrefnau hynny.
3. Mae'n bosibl y bydd rhai pryderon yn cael eu datrys drwy gyfrwng camau y cytunwyd arnynt heb angen ymchwiliad.
4. O fewn 10 diwrnod gwaith i'r pryder gael ei dderbyn, bydd y corff heddlua lleol yn ymateb drwy:
  - gydnabod bod y wybodaeth wedi cael ei derbyn;
  - nodi sut mae'n bwriadu ymdrin â'r mater;
  - rhoi amcan o ba mor hir a gymer i ddarparu ymateb terfynol;
  - dweud wrth yr achwynydd a wnaed unrhyw ymholiadau cychwynnol; a
  - rhoi gwybod i'r achwynydd a gynhelir ymchwiliad pellach ac, os ddim, pam hynny.
5. Os oes angen gwybodaeth ychwanegol gan yr achwynydd, bydd ganddynt yr hawl i ddod â chynrychiolydd cymdeithas broffesiynol neu undeb llafur neu ffrind nad yw'n ymwneud â'r maes gwaith y mae'r pryder yn ymwneud ag ef gyda hwy.
6. Bydd y sefydliad yn cymryd camau i leihau cymaint â phosibl ar unrhyw anawsterau y gall achwynwyr eu profi o ganlyniad i godi pryder.
7. Os na fydd unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol a materion cyfrinachedd, bydd yr achwynydd yn cael gwybodaeth am ganlyniad unrhyw ymchwiliad.

## Atodiad 2

### SAITH EGWYDDOR BYWYD CYHOEDDUS (PWYLLGOR NOLAN)

- **Anhunanoldeb** – Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus weithredu er budd y cyhoedd a hynny'n unig.
- **Uniondeb** - Rhaid i ddeiliaid swyddi cyhoeddus osgoi eu gosod eu hunain o dan unrhyw ymrwymiad i bobl neu sefydliadau a allai geisio dylanwadu arnynt mewn modd amhriodol yn eu gwaith. Ni ddylent weithredu na gwneud penderfyniadau er mwyn sicrhau manteision ariannol neu fanteision materol eraill iddynt hwy eu hunain, eu teulu na'u ffrindiau. Rhaid iddynt ddatgan a datrys unrhyw fuddiannau a pherthnasau.
- **Gwrthrychedd** – Rhaid i ddeiliaid swyddi cyhoeddus weithredu a gwneud penderfyniadau yn ddiuedd, yn deg ac ar sail rhinwedd, gan ddefnyddio'r dystiolaeth orau a heb unrhyw wahaniaethu na thuedd.
- **Atebolrwydd** – Mae deiliaid swyddi cyhoeddus yn atebol i'r cyhoedd am eu penderfyniadau a'u gweithredoedd a rhaid iddynt ufuddhau i unrhyw graffu arnynt hwy eu hunain a fo'n angenrheidiol er mwyn sicrhau hyn.
- **Bod yn agored** – Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus weithredu a gwneud penderfyniadau mewn modd agored a thryloyw. Ni ddylid celu gwybodaeth rhag y cyhoedd oni bai bod rhesymau clir a chyfreithiol dros wneud hynny.
- **Gonestrwydd** – Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus fod yn eirwir.
- **Arweinyddiaeth** – Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus arddangos yr egwyddorion hyn yn eu hymddygiad eu hunain. Dylent fynd ati'n weithgar i hyrwyddo a rhoi cefnogaeth gadarn i'r egwyddorion a bod yn barod i herio ymddygiad gwael lle bynnag y'i ceir.

**Atodiad 3**

**COD MOESEG**



Code\_of\_Ethics.pdf