AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL BANNAU BRYCHEINIOG
POLISI ATAL TWYLL A LLYGREDD

1. CYFLWYNIAD

Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i bob un o weithwyr ac Aelodau Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog.

Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i Bolisi Atal Twyll a Llygredd effeithiol y bwriedir iddo:

- annog gwaith atal
- hybu gwaith darganfod
- nodi llwybr ymchwilio clir.

2. DIFFINIO TWYLL A LLYGREDD

2.1 **Twyll** yw *cymryd camau bwriadol i ystumio datganiadau ariannol a chofnodion cyfrifyddol a/neu gamddefnyddio asedau.* (Gweler y Comisiwn Archwilio)

Gan amlaf bydd twyll yn digwydd yn y meysydd canlynol ymhlith eraill: hawliadau'n ymwneud â chostau teithio; talebau arian mân; benthyciadau ceir; taliadau parcio; gwaith casglu arian parod; sieciau; contractau; incwm credyd; taliadau credydwyr; hawliadau'n ymwneud â threuliau; storfeydd.

Dylid nodi nad yw twyll yn cynnwys achosion o gamddefnyddio asedau neu fân ladrata heb ystumio datganiadau ariannol neu gofnodion eraill. Mae achosion o'r fath yn achosion disgyblu a/neu'n achosion troseddol yn eu rhinwedd eu hunain, ac ymdrinnir â nhw yn y modd priodol.

Gweithred bwrpasol gan unigolyn neu grŵp o unigolion yw twyll. Felly, mae twyll bob amser yn fwriadol ac yn anonest.

2.2 **Llygredd** yw *cynnig, rhoi, ceisio neu dderbyn cymhelliad neu wobr a allai ddylanwadu ar berson i weithredu'n groes i fuddiannau'r sefydliad.* (Gweler y Comisiwn Archwilio)

Gellir dod ar draws arferion llygredig yn y meysydd canlynol ymhlith eraill: canfasio ar gyfer penodiadau; lletygarwch; buddiannau ariannol Aelodau a swyddogion ac ail swyddi aelodau o staff, a allai ddylanwadu ar eu gwaith i'r Parc Cenedlaethol; gwaith gwaredu asedau.

3. STRATEGAETH ATAL TWYLL A LLYGREDD

Gall twyll a llygredd danseilio nodau'r Awdurdod, sef bod yn agored, yn onest ac yn atebol a darparu gwasanaethau effeithlon, effeithiol a darbodus.

Er mwyn mynd i'r afael â thwyll a llygredd, a thrwy hynny helpu i gyflawni nodau'r Awdurdod, mae angen strategaeth sy'n darparu trefniadau ar gyfer atal a rhwystro twyll a llygredd a darganfod unrhyw achosion gwirioneddol neu achosion a amheuir ac ymchwilio iddynt.

Mae strategaeth yr Awdurdod wedi'i seilio ar gyfres o weithdrefnau cynhwysfawr sy'n perthyn i'w gilydd, y bwriedir iddynt lesteirio unrhyw ymgais neu fwriad i weithredu'n dwyllodrus neu'n llygredig. Mae'r gweithdrefnau hynny'n ymdrin â'r canlynol:

- Diwylliant
- Gwaith atal
- Gwaith darganfod ac ymchwilio
- Hyfforddiant
- Cynllun ymateb
- Codau ymddygiad.

Mae'r Awdurdod hefyd yn ymwybodol o'r holl waith manwl a wneir gan amryw gyrff allanol i graffu ar ei fusnes. Mae'r cyrff hynny'n cynnwys:

- Trethdalwyr lleol
- Defnyddwyr gwasanaeth
- Y Gwasanaeth Archwilio Dosbarth
- Y Comisiwn Archwilio
- Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi
- Cyllid y Wlad
- Yr Asiantaeth Cyfraniadau
- Y Cynulliad Cenedlaethol
- Cyfoeth Naturiol Cymru
- Y Cyngor Sir (yng nghyswllt ein praesept).

4. DIWYLLIANT

Mae'r Awdurdod yn benderfynol o sicrhau bod diwylliant a naws y sefydliad yn hybu gonestrwydd a gwrthwynebiad i dwyll a llygredd.

Mae disgwyl ac mae'n ofynnol i bob unigolyn a gyflogir gan Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog, ac i bob un o Aelodau'r Awdurdod, weithredu gydag integriti ac arwain drwy esiampl.

Mae staff y Parc Cenedlaethol yn elfen bwysig o strategaeth yr Awdurdod i rwystro twyll a llygredd, a chânt eu hannog yn weithredol i fynegi unrhyw bryderon a allai fod ganddynt.

Bydd yr Awdurdod yn cynorthwyo gweithwyr sy'n mynegi pryderon dilys, a bydd yn eu gwarchod rhag dialedd ac yn gwneud popeth posibl i sicrhau eu bod yn aros yn ddienw. Bydd unrhyw achos o erlid gweithwyr neu'u hatal rhag mynegi pryder ynghylch twyll neu lygredd yn cael ei drin fel mater disgyblu difrifol, a bydd hynny'n wir hefyd am unrhyw achos o gamddefnyddio'r broses hon drwy wneud honiadau maleisus di-sail.

Mae'r Awdurdod Parc Cenedlaethol yn cydnabod nad yw byth yn hawdd i rywun roi gwybod am achos o gamymddwyn ariannol a amheuir. Er enghraifft, mae'n cydnabod y gallai person sy'n amau bod camymddwyn ariannol yn digwydd fod yn gyndyn o wneud rhywbeth a allai arwain at gamau disgyblu neu gamau cyfreithiol yn erbyn cydweithiwr agos iddo. Yn yr un modd, mae'r Awdurdod yn cydnabod y gallai staff sy'n amau bod camymddwyn ariannol yn digwydd gael eu hatal rhag rhoi

gwybod amdano oherwydd eu bod yn ofni cael eu herlid, yn enwedig os amheuir bod uwch-swyddog wedi gweithredu'n amhriodol.

Fodd bynnag, mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i gymryd pob cam rhesymol i warchod ei integriti a'i enw da, a rhaid felly iddo gael y cyfle i ymchwilio i unrhyw achos o gamymddwyn ariannol a amheuir. Mae'n bosibl y canfyddir bod yr honiad yn ddi-sail, ond mae o fudd i bawb – ac o fudd i'r Awdurdod Parc Cenedlaethol cyfan – bod camau'n cael eu cymryd i ymchwilio i bob honiad a'u datrys yn briodol.

O ystyried y cefndir hwn, mae gan bob aelod o staff rôl i'w chwarae o safbwynt gwarchod integriti busnes yr Awdurdod a'i weithgareddau eraill, a rhaid i bob aelod o staff ystyried bod rheidrwydd arnynt a'u bod dan gyfarwyddyd i roi gwybod am unrhyw achos o gamymddwyn ariannol a amheuir.

Yn y cyd-destun hwn, dylid cymryd bod camymddwyn ariannol yn golygu twyll, llygredd, lladrata, anonestrwydd neu ystryw gan weithiwr, boed ar draul yr Awdurdod, gweithwyr eraill, yr Aelodau neu unrhyw gorff neu sefydliad arall, yn ogystal â gweithredoedd neu ddiffyg gweithredoedd sy'n disgyn islaw'r safonau uniondeb a ddisgwylir mewn bywyd cyhoeddus.

Hoffai'r Awdurdod bwysleisio wrth aelodau o staff y bydd yr Awdurdod, os bydd swyddog yn rhoi gwybod am achos o gamymddwyn ariannol a amheuir, yn cymryd pob cam posibl i'w warchod rhag unrhyw fath o erledigaeth. Fodd bynnag, mae dyletswydd hefyd ar yr Awdurdod i warchod gweithwyr rhag cwynion maleisus. Dylai gweithwyr fod yn ymwybodol y gallai camau disgyblu gael eu cymryd yn eu herbyn os ceir tystiolaeth i brofi eu bod wedi gweithredu'n faleisus wrth gyflwyno honiad di-sail.

Yr uwch-reolwyr sy'n gyfrifol am fynd ar drywydd unrhyw honiad o dwyll neu lygredd a ddaw i law, a byddant yn gwneud hynny gan ddilyn gweithdrefnau clir:

- ymdrin yn brydlon â'r mater
- cofnodi'r holl dystiolaeth a ddaw i law
- sicrhau bod y dystiolaeth yn gadarn ac y caiff ei hategu'n ddigonol
- sicrhau bod yr holl dystiolaeth a gesglir yn cael ei chadw'n ddiogel
- hysbysu'r cyrff perthnasol
- rhoi gweithdrefnau disgyblu'r Awdurdod ar waith lle bo'n briodol.

Os oes angen, gall gweithwyr fynegi pryderon o'r fath gan ddilyn llwybr heblaw eu rheolwr llinell arferol.

Gall y staff, os ydynt yn dymuno, gyfeirio cwynion yn syth at y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol yn swyddfeydd Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn Aberhonddu. Dylai unrhyw gwynion a allai fod yn gysylltiedig ag aelod o'r Tîm Rheoli gael eu cyfeirio'n syth at y Prif Weithredwr, neu at Swyddog Monitro'r Awdurdod os yw hynny'n well gan y sawl sy'n cyflwyno'r gŵyn.

5. ATAL

Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn cydnabod mai un mesur atal allweddol yn y frwydr yn erbyn twyll a llygredd yw cymryd camau effeithiol yn ystod y cyfnod recriwtio i gadarnhau, i'r graddau y bo modd, hanes blaenorol

aelodau posibl o staff, ac yn benodol cael tystlythyrau ysgrifenedig ynghylch yr hyn a wyddys am eu gonestrwydd a'u hintegriti. I'r perwyl hwn, dylai gweithwyr dros dro a gweithwyr contract gael eu trin yn yr un modd â gweithwyr parhaol.

Disgwylir i'r staff ddilyn Cod Ymddygiad yr Awdurdod ar gyfer Gweithwyr, sy'n rhoi arweiniad ynghylch:

- datgelu buddiannau
- lletygarwch
- gwneud defnydd personol o adnoddau'r Awdurdod
- cydberthnasau nawdd
- materion sy'n ymwneud â thendrau
- safonau.

Mae'n ofynnol i Aelodau'r Awdurdod lynu wrth y Cod Ymddygiad Cenedlaethol y mae'r Awdurdod wedi'i fabwysiadu'n ffurfiol ac y mae pob Aelod wedi ymrwymo iddo. Mae copi o'r Cod Ymddygiad wedi'i roi i bob Aelod unigol.

Mae'n ofynnol i holl Aelodau a holl staff y Parc Cenedlaethol ddatgan mewn cofrestr gyhoeddus unrhyw roddion neu letygarwch a gynigir iddynt sydd mewn unrhyw fodd yn gysylltiedig â'r gwaith o gyflawni eu dyletswyddau yng nghyswllt yr Awdurdod. Caiff y gofrestr ar gyfer Aelodau ei chadw gan y Prif Weithredwr a chaiff y gofrestr ar gyfer staff ei chadw gan y Tîm Gwasanaethau Corfforaethol. Rhaid rhoi gwybod am unrhyw roddion a lletygarwch sylweddol a gynigir, h.y. y mae eu gwerth gwirioneddol neu ganfyddedig yn fwy nag, er enghraifft, dyddiadur "normal", pinnau ysgrifennu neu nwyddau papur eraill nad ydynt yn werth llawer o arian. Os yw gweithiwr neu Aelod yn ansicr ynghylch a oes angen iddo gofrestru rhodd neu letygarwch a gynigiwyd iddo, byddai'r ansicrwydd hwnnw'n awgrymu bod angen datgelu'r rhodd neu'r lletygarwch, ac mae bod yn rhy ofalus yn well na pheidio â bod yn ddigon gofalus.

Mae llawer o bwys wedi'i roi ar gofnodi systemau ariannol yn drylwyr, a gwneir pob ymdrech i adolygu a datblygu'r systemau hyn yn barhaus yn unol ag arfer gorau er mwyn sicrhau rheolaeth fewnol effeithlon ac effeithiol. Caiff digonolrwydd a phriodoldeb systemau ariannol y Parc Cenedlaethol eu monitro'n annibynnol gan Dimau Archwilio Mewnol ac Allanol. Mae'r uwch-reolwyr yn rhoi pwys mawr ar ymateb i argymhellion archwiliadau.

6. DARGANFOD AC YMCHWILIO

Bwriedir i'r casgliad o systemau atal, yn enwedig systemau rheolaeth fewnol, yn y Parc Cenedlaethol adnabod a datgelu unrhyw weithgarwch twyllodrus, ac yn gyffredinol dylent fod yn ddigonol ynddynt eu hunain i rwystro twyll.

Cyfrifoldeb y rheolwyr yw atal a darganfod twyll a llygredd. Yn aml, fodd bynnag, craffter gweithwyr ac aelodau'r cyhoedd sy'n ei gwneud yn bosibl i dwyll a llygredd gael eu darganfod ac i gamau priodol gael eu cymryd pan geir tystiolaeth y gallai twyll neu lygredd fod wedi neu fod wrthi'n digwydd.

Er gwaethaf pob ymdrech gan reolwyr llinell ac archwilwyr, caiff achosion o dwyll eu darganfod yn ddamweiniol yn aml ac mae gan yr Awdurdod drefniadau ar waith i'w gwneud yn bosibl i wybodaeth o'r fath gael ei thrin yn briodol. Mae'r trefniadau

hynny wedi'u nodi yn y ddogfen sy'n dwyn y teitl "Cynllun Ymateb" ac sydd wedi'i chynnwys fel Atodiad i'r datganiad polisi hwn.

Yn dibynnu ar natur yr honiadau a'u rhychwant disgwyliedig, bydd darparwyr Gwasanaeth Archwilio Mewnol yr Awdurdod fel rheol yn cydweithio'n agos â'r rheolwyr ac asiantaethau eraill megis yr heddlu i sicrhau yr ymchwilir yn briodol i bob honiad a phob math o dystiolaeth ac yr adroddir yn briodol yn eu cylch. Dylai ymchwiliadau gael eu cynnal yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol.

Bydd gweithdrefnau disgyblu'r Parc yn cael eu defnyddio os bydd canlyniad yr Ymchwiliad Archwilio yn dangos bod ymddygiad amhriodol wedi digwydd. Os caiff achos o gamymddwyn ariannol ei ddarganfod sy'n achos posibl o dorri cyfraith trosedd, bydd yr Awdurdod fel rheol yn awyddus i'r heddlu gynnal ymchwiliad annibynnol, ac erlyn troseddwyr os bernir bod hynny'n briodol. Yn ogystal, gellid dwyn achos sifil er mwyn adennill arian neu eiddo a gamddefnyddiwyd o'r Awdurdod.

Os bernir bod achos yn ddigon difrifol, dylid nodi y gallai aelod o staff yr amheuir ei fod wedi camymddwyn yn ariannol gael ei ddiarddel o'i waith tra bydd ymchwiliad yn mynd rhagddo, yn unol â gweithdrefnau disgyblu'r Awdurdod.

Dylai pob rheolwr llinell sicrhau bod systemau rheoli ar waith i atal a darganfod twyll ac amryfusedd. Mae angen bod yn ymwybodol o'r posibilrwydd o dwyll wrth i hawliadau/ffurflenni/dogfennau ac ati gael eu hadolygu a'u cyflwyno. Dyma rai pethau a allai arwain at amheuon:

- Dogfennau wedi'u newid, Tippex wedi'i ddefnyddio, neu binnau ysgrifennu gwahanol wedi'u defnyddio a llawysgrifen wahanol i'w gweld
- Hawliadau na ellir eu gwirio, yn enwedig os na chafodd y symiau eu hawdurdodi ymlaen llaw
- Testun dryslyd, aneglur a manylion ar goll
- Oedi wrth gwblhau neu gyflwyno dogfennau
- Dim talebau neu dderbynebau i ategu hawliadau.

Bydd hyfforddiant priodol yn cael ei ddarparu i reolwyr llinell er mwyn eu cynorthwyo i adnabod arwyddion a allai awgrymu bod gweithiwr yn gweithredu'n dwyllodrus.

DS **<u>Rhaid</u> i Brif Swyddog Cyllid yr Awdurdod Parc Cenedlaethol gael gwybod ar unwaith am bob achos lle ceir honiad o dwyll a allai arwain at golled wirioneddol neu bosibl i'r Awdurdod. Bydd hynny'n cael ei wneud ym mhob achos gan y swyddogion a enwir ym Mharagraff 2.3 y "Cynllun Ymateb" sydd wedi'i gynnwys fel Atodiad i'r datganiad polisi hwn.**

7. <u>HYFFORDDIANT</u>

Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn cydnabod y bydd llwyddiant parhaus ei Strategaeth Atal Twyll a Llygredd a'i hygrededd yn gyffredinol yn dibynnu i raddau helaeth ar effeithiolrwydd rhaglenni hyfforddiant ac ymatebolrwydd gweithwyr ar draws y sefydliad.

I hwyluso hynny, mae'r Awdurdod yn cefnogi'r cysyniad o ddarparu hyfforddiant sefydlu, yn enwedig ar gyfer gweithwyr sy'n ymwneud â systemau rheolaeth fewnol,

er mwyn sicrhau bod eu cyfrifoldebau a'u dyletswyddau i'r perwyl hwn yn cael eu pwysleisio a'u hatgyfnerthu'n rheolaidd. Bydd pawb sy'n ymuno ag Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn cael copi o Bolisi Atal Twyll a Llygredd yr Awdurdod, a byddant yn cael gwybod am eu cyfrifoldeb i atal gweithredoedd o'r fath a rhoi gwybod amdanynt ac am y posibilrwydd y gallai camau disgyblu gael eu cymryd yn erbyn staff sy'n anwybyddu hyfforddiant ac arweiniad o'r fath.

Bydd ymchwiliadau i dwyll a llygredd yn troi o gwmpas Gwasanaeth Archwilio Mewnol y Parc. Felly, mae'n amlwg y dylai gweithwyr presennol sy'n ymwneud â'r gwaith hwn gael eu hyfforddi'n briodol. Felly, mae'n ofynnol i ddarparwyr Gwasanaeth Archwilio Mewnol yr Awdurdod sicrhau lefelau priodol o hyfforddiant i'w gweithwyr sy'n ymwneud â gwaith y Parc Cenedlaethol.

8. TWYLL A LLYGREDD – YMWYBYDDIAETH

8.1 Cyflwyniad

Nod yr adran hon yw rhoi gwybodaeth a chyngor ymarferol i reolwyr sy'n debygol o fod yn gyfrifol am feysydd lle gallai twyll neu lygredd ddigwydd. Mae'n rhoi cynghorion ynghylch pa arwyddion y dylid chwilio amdanynt a allai awgrymu bod twyll neu lygredd yn digwydd, ac mae'n darparu enghreifftiau penodol o dwyll.

8.2 Ble y gallai twyll fod yn digwydd

Gall twyll ddigwydd ble bynnag y mae staff neu gontractwyr annibynnol yn trin ac yn trafod dogfennau swyddogol ac yn gallu cymryd mantais ariannol ar y Parc. Mae'r risg o dwyll yn fwy os yw'r staff neu'r contractwyr mewn swyddi cyfrifol ac os nad yw eu gwaith yn cael ei wirio na'i fonitro neu'i ddilysu yn effeithiol. O ganlyniad, mae'n hawdd iawn i dwyll ddigwydd yn y meysydd canlynol:

- Hawliadau'n ymwneud â gwasanaethau a ddarparwyd dan gontract
- Hawliadau'n ymwneud â threuliau a chostau teithio
- Derbynebau arian parod/arian mân
- Y gyflogres
- Archebion
- Asedau stoc.

8.3 Enghreifftiau o dwyll

Contractwyr/Isgontractwyr

- Hawlio ar gyfer gwasanaethau na chawsant eu darparu
- Hawlio ar gyfer lefel uwch o wasanaeth na'r hyn a ddarparwyd
- Darparu gwasanaethau/gwaith ychwanegol, na chawsant eu hawdurdodi'n briodol ymlaen llaw

Hawliadau'n ymwneud â chostau teithio

Mae hwn yn faes anodd iawn i'w reoli. Oherwydd bod staff yn teithio ar eu pen eu hunain ac oherwydd nifer y teithiau a nifer y staff sy'n cyflwyno hawliadau, mae'n anodd tu hwnt i reolwyr wirio a dilysu'r hawliadau a gyflwynir. Dyma'r achosion mwyaf cyffredin o dwyll yn y maes hwn:

- Hawlio ar gyfer teithiau na chawsant eu cyflawni

- Hawlio ar gyfer mwy o filltiroedd na'r nifer a deithiwyd
- Hawlio ar sail cyfraddau ad-dalu uwch
- Hawlio ar gyfer teithiau diangen
- Dau swyddog yn hawlio ar gyfer taith er iddynt deithio gyda'i gilydd
- Hawlio ar gyfer seddau dosbarth cyntaf ar ôl prynu tocynnau ar gyfer seddau ail ddosbarth.

Hawliadau'n ymwneud â threuliau

Gellir cyflwyno hawliadau ar gyfer nifer o wahanol fathau o dreuliau, er enghraifft treuliau hyfforddiant, treuliau symud, hawliadau'n ymwneud â chynhaliaeth ac ati. Yn gyffredinol, mae'r enghreifftiau o dwyll sy'n gysylltiedig â'r maes hwn yn perthyn i'r categorïau canlynol:

- Cyflwyno hawliadau ffug neu hawliadau ar gyfer symiau sy'n uwch nag y dylent fod
- Cyflwyno i'r Parc hawliadau sy'n ymwneud â thrydydd parti (er enghraifft, achosion lle cafodd prydau bwyd eu darparu mewn cynadleddau/seminarau y talwyd amdanynt ymlaen llaw)
- Hawlio treuliau amhriodol gormodol

Derbynebau arian parod

Gall arian parod gael ei gasglu gan y staff mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd, ac mae'n faes y mae llawer o risg yn perthyn iddo am resymau amlwg. Dyma'r prif broblemau:

- Derbyn arian parod heb roi derbynneb amdano neu heb ei ddatgan
- Cofnodi swm sy'n llai na'r arian parod a gafwyd
- Newid dogfennau er mwyn cuddio'r ffaith bod arian parod yn cael ei ladrata
- Cyfnewid sieciau a gafwyd, ond nas cofnodwyd, am arian parod a gafwyd

Arian mân

Fel rheol, caiff arian mân ei gadw mewn nifer gyfyngedig o leoliadau awdurdodedig ar lefel benodol, er enghraifft £50. Fel rheol, caiff y cyfrifoldeb am reoli'r 'fflôt' ei roi i un person ond gall y problemau canlynol godi:

- Achosion o ofyn am ad-daliad ar gyfer gwariant sydd â derbynneb ond sy'n amhriodol
- Achosion o gyflwyno talebau/derbynebau heb fod unrhyw arian wedi'i wario

Y gyflogres

Mae'r prif achosion o dwyll o ran y gyflogres yn fwyaf tebygol o ddigwydd yng nghyswllt pobl newydd sy'n ymuno â'r gyflogres a phobl sy'n ymadael â hi, er enghraifft:

- Gweithwyr anghywir neu rith-weithwyr yn cael eu cyflwyno i'r gyflogres, a'r cyflog yn cael ei dalu i'r sawl sy'n twyllo
- Rhywun sy'n ymadael â'r sefydliad yn cael ei adael ar y gyflogres a'r taliad cyflog yn cael ei gyfeirio at y sawl sy'n twyllo
- Swm yr oriau a weithiwyd yn uwch nag y dylai fod er mwyn manteisio ar drefniadau ar gyfer oriau hyblyg neu oriau ychwanegol

Archebion

Dyma faes sy'n agored i lygredd yn ogystal â thwyll. Mae'r Awdurdod wedi ceisio lleihau'r risg drwy gyfyngu ar nifer y staff sydd â'r pŵer i gyflwyno neu awdurdodi archeb. Fodd bynnag, gall twyll gael ei gyflawni gan gyflenwyr hefyd.

- Nwyddau a archebir at ddefnydd personol neu a archebir gan gyflenwr penodol yn gyfnewid am ryw fath o fudd
- Nwyddau a archebir o fusnes perthynas neu ffrind y tu allan i brosesau caffael arferol
- Derbyn nifer lai o eitemau nag a archebwyd, ond ardystio anfoneb ar gyfer y nifer uchaf
- Creu/ardystio anfonebau ffug nad oes archeb wedi'i chreu ar eu cyfer (anfonebau a gaiff eu creu'n fewnol neu'n allanol)

Stoc ac asedau

Dyma faes sy'n agored i achosion o gamddefnyddio, lladrata a thwyll. Nwyddau papur sy'n peri'r risg fwyaf amlwg a chyffredin. Fodd bynnag, bydd staff yn dod i gysylltiad ag amrywiaeth o stoc ac asedau a allai fynd ar goll oherwydd twyll a lladrata os na chânt eu rheoli'n briodol.

Problem arall yw'r modd y caiff asedau'r Parc eu defnyddio at ddefnydd personol unigolyn, er enghraifft defnyddio cyfrifiadur personol, ffacs, ffôn ac ati er mwyn rhedeg busnes preifat neu gyflawni dibenion preifat amhriodol eraill.

9. CANLLAWIAU I WEITHWYR YNGHYLCH RHOI GWYBOD AM AFREOLEIDD-DRA

- Peidiwch â mynd at unrhyw un yr ydych yn amau ei fod yn gysylltiedig â'r afreoleidd-dra, a pheidiwch â'i gyfweld na'i gyhuddo.
- Rhowch wybod am y mater yn syth i'ch rheolwr llinell, neu os nad yw eich rheolwr llinell ar gael rhowch wybod i'r Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol, neu os ydych yn dymuno aros yn ddienw rhowch wybod yn ysgrifenedig i Swyddog Monitro'r Awdurdod, y Prif Weithredwr neu unrhyw Bennaeth Gwasanaeth.
- Casglwch yr holl ffeithiau a'r holl dystiolaeth sydd ar gael o'r ffynonellau sydd wrth law.
- Os yw'r wybodaeth wedi'i rhoi gan aelod o'r cyhoedd dros y ffôn, dylid cofnodi'r wybodaeth a roddwyd, dylid nodi'r dyddiad a'r amser a dylid cofnodi enw a chyfeiriad y sawl a roddodd y wybodaeth, os yw'n fodlon darparu'r manylion hynny.
- Paratowch nodyn briffio ynglŷn â'r amgylchiadau.
- Peidiwch â gwneud unrhyw ymholiadau eraill heb awdurdod.
- Bydd y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol yn cofnodi'r manylion yn syth yn y gofrestr. Yn ogystal, bydd y camau gweithredu a gymerwyd a'r canlyniadau'n cael eu cofnodi.

Bydd y gofrestr yn cynnwys manylion unrhyw amheuon y rhoddwyd gwybod amdanynt, gan gynnwys y rhai hynny y barnwyd eu bod yn 'ddibwys' neu nad ymchwiliwyd iddynt am resymau eraill. Bydd hefyd yn cynnwys manylion y camau gweithredu a gymerwyd a'r casgliadau y daethpwyd iddynt.

Ystyr amheuon ‘dibwys’ yw amheuon y byddai unrhyw berson rhesymol yn barnu bod eu pwysigrwydd yn fach o ran eu gwerth cyffredinol. Y Pennaeth Gwasanaethau Cymorth fydd y swyddog sy’n gyfrifol am lunio’r farn honno.

Os na chaiff y mater ei ystyried yn fater dibwys, bydd y Pennaeth Gwasanaethau Cymorth yn hysbysu’r Archwilwyr Mewnol ac Allanol, fel y bo’n briodol. Y Pennaeth Gwasanaethau Cymorth fydd yn gyfrifol am yr ymchwiliad.

10. CHWYTHU’R CHWIBAN

Dylid nodi yma bod y Llywodraeth, yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, wedi rhoi gwarchodaeth statudol i weithwyr sy’n ‘chwythu’r chwiban’ drwy godi eu llais yn erbyn llygredd a chamwedd yn y gwaith. Mae’r Ddeddf yn eu gwarchod rhag cael eu herlid a’u diswyddo.

Maes o law bydd polisi, ac arweiniad ynghylch y weithdrefn y dylid ei dilyn, yn cael eu llunio gan ymgynghori ag UNSAIN, er mwyn esbonio hawliau gweithwyr a dull priodol o weithredu.

11. CASGLIAD

Mae gan yr Awdurdod rwydwaith o systemau a gweithdrefnau i’w gynorthwyo i fynd i’r afael â thwyll a llygredd. Mae’n benderfynol o sicrhau bod y trefniadau hynny’n cael eu diweddaru’n gyson fel eu bod yn cyd-fynd ag unrhyw ddatblygiadau yn y dyfodol o safbwynt technegau ar gyfer atal a darganfod gweithgarwch twyllodrus neu lygredig a allai effeithio ar y modd y mae’n cael ei redeg.

I’r perwyl hwnnw, mae’r Awdurdod yn cadw golwg barhaus ar drefniadau o’r fath, yn benodol drwy ei Reolwr TG ac Adnoddau a thrwy ei Archwilwyr Mewnol ac Allanol.

Atodiad

CYNLLUN YMATEB – SUT I YMDRIN AG ACHOS A AMHEUIR A/NEU LYGREDD

1. Cyflwyniad

Mae'r Parc wedi ymrwymo i uniondeb ac atebolrwydd, ond bydd unrhyw un sy'n benderfynol o gyflawni twyll neu lygredd bob amser yn chwilio am ffordd o osgoi systemau a gweithdrefnau. Felly, mae angen i bob rheolwr llinell fod yn ymwybodol o'r hyn y bydd yn ofynnol iddynt ei wneud os byddant yn cael gwybod am achos o dwyll a amheuir. Mae'r adran hon yn nogfen y Strategaeth yn egluro'r broses ar gyfer staff sy'n dymuno rhoi gwybod am unrhyw amheuon, ac mae'n egluro sut y dylai swyddogion y Parc ymateb.

2. Rhoi gwybod am achos o dwyll a amheuir

Gall achos o dwyll a amheuir gael ei ddarganfod mewn nifer o wahanol ffyrdd, ond ym mhob achos mae'n bwysig bod gweithwyr yn teimlo eu bod yn gallu rhoi gwybod am eu pryderon ac mae'n bwysig hefyd eu bod yn ymwybodol o'r dulliau y gallant wneud hynny.

Mae gan y Parc nifer o ddulliau y gall ei staff eu defnyddio:

2.1 Rheolwr llinell

Os yw gweithiwr yn dod ar draws achos o dwyll a amheuir, dylai roi gwybod i'w reolwr llinell ar frys. Er y dylai rheolwr llinell geisio cael cynifer o fanylion ag sy'n bosibl (drwy drafod dim ond â'r gweithiwr sydd wedi rhoi gwybod am y twyll a amheuir), dylai'r rheolwr llinell roi gwybod yn swyddogol am y digwyddiad i'w Bennaeth Adran, a ddylai roi gwybod wedyn i'r Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol.

Mewn rhai achosion, efallai y bydd yn well gan y gweithiwr roi gwybod am y twyll a amheuir drwy ddilyn llwybr sydd y tu allan i'w strwythur rheoli llinell arferol, neu efallai y bydd yn well ganddo aros yn ddienw hyd yn oed. Mewn achosion o'r fath, dylai cwynion gael eu cyfeirio'n uniongyrchol at y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol. Ymchwilir i gwynion dienw bob amser, ond ni ddylid eu hannog oherwydd mae ymchwiliadau i'r cwynion hynny'n debygol o fod yn llai effeithiol heb gydweithrediad llawn yr achwynydd.

2.2 Y Tîm Archwilio Mewnol

Prif rôl y Tîm Archwilio Mewnol yw adrodd ynghylch digonolrwydd systemau a gweithdrefnau (yr amgylchedd 'rheolaeth fewnol'). Fodd bynnag, gall y tîm hefyd gynnig cymorth uniongyrchol i ymchwilio i achos o dwyll a amheuir, mewn achosion priodol. Mae gan ddarparwyr Gwasanaeth Archwilio Mewnol yr Awdurdod flynyddoedd lawer o brofiad o ymchwilio i dwyll, a byddant bob amser yn barod i drafod pryderon a fynegir gan y staff.

2.3 Staff sy'n dymuno cyflwyno cwynion yn ddienw neu y tu allan i'r strwythur rheoli llinell ar eu cyfer:

Y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol

2.4 Cwynion lle gallai aelodau o Dîm Rheoli'r Awdurdod fod yn gysylltiedig â'r achos a amheuir:

Y Prif Weithredwr

2.5 Os yw'r staff yn dymuno codi mater gyda pherson sy'n annibynnol ar strwythur staffio'r Awdurdod:

Y Swyddog Monitro Dros Dro – Y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol

3. Ymchwilio i achos o dwyll a amheuir

3.1 Camau cychwynnol

Pan ddechreuir amau bod twyll yn digwydd, mae'n hollbwysig bod unrhyw ymchwiliad yn cael ei gynnal yn broffesiynol a'i fod yn ceisio sicrhau bod buddiannau'r Awdurdod a'r unigolyn/unigolion sydd dan amheuaeth, yn awr ac yn y dyfodol, yn cael eu gwarchod. Mae gwarchod buddiannau'r unigolyn/unigolion sydd dan amheuaeth yr un mor bwysig, oherwydd ni ddylai'r sawl dan sylw gael eu hystyried yn euog nes y profir eu bod yn euog.

Mae hefyd yn hollbwysig sicrhau nad yw'r gweithiwr sydd wedi rhoi gwybod am yr achos a amheuir yn teimlo dan fygythiad. Mae'r Awdurdod yn ymrwymo i sicrhau na fydd pobl yn dod i wybod pwy yw'r gweithiwr hwnnw ac mae'n ymrwymo i beidio â datgelu ffynhonnell y wybodaeth unrhyw bryd yn ystod yr ymchwiliad.

Ar gyfer pob amheuaeth y ceir gwybod amdani, bydd y Pennaeth Gwasanaethau Cymorth yn penodi "Swyddog Ymchwilio" i fod yng ngofal yr ymchwiliad o ddydd i ddydd, a bydd pob achos yn cael ei farnu ar sail ei rinweddau. Y brif egwyddor yn y cyd-destun hwn fydd yr angen i warchod preifatrwydd ac enw da unigolion nes y gellir cadarnhau unrhyw amheuon.

3.2 Camau dilynol

Rhaid i'r Swyddog Ymchwilio a'r Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol:

- asesu i ddechrau a oes angen argymell bod gweithiwr yn cael ei ddiarddel o'r gwaith. Dylid adolygu'r penderfyniad yn barhaus yn ystod pob cam o'r ymchwiliad a fydd yn dilyn. Os bernir ei bod yn briodol diarddel gweithiwr o'r gwaith, gwneir hynny dan ddarpariaethau'r Amodau Gwasanaeth perthnasol
- nodi ffordd o weithredu (beth, pwy, pryd, sut, ble)
- nodi'r broses adrodd (gan bwy, i bwy, pryd a sut)
- sicrhau bod cyfrinachedd llwyr yn cael ei gynnal yn barhaus, os nad ydyn nhw'n cymryd rhan yn y broses ymchwilio
- dwyn y mater i sylw'r Tîm Archwilio Mewnol.

Bydd y Swyddog Ymchwilio:

- yn agor ffeil i gofnodi'r canlynol yn gronolegol: sgyrsiau ffôn; trafodaethau wyneb yn wyneb; y cofnodion/dogfennau a adolygwyd; y profion a gynhaliwyd a'r canlyniadau.
- yn sicrhau bod y ffurf gywir ar dystiolaeth yn dod i law a'i bod yn cael ei chadw'n briodol: dogfennau gwreiddiol; copïau wedi'u hardystio; eitemau ffisegol; tystiolaeth eilaidd (er enghraifft, nodiadau trafodaethau ac ati); tystiolaeth amgylchiadol; tystiolaeth ail law.
- yn sicrhau bod cyfweliadau'n cael eu cynnal yn gywir, ac yn benodol y cydymffurfir â gofynion Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol wrth gyfweld pobl sydd dan amheuaeth, os yw achos troseddol yn bosibl.

Pryd bynnag y caiff cyfweliadau ffurfiol eu cynnal, bydd gan unigolion sydd dan amheuaeth yr hawl i gael eu cynrychioli gan eu hundeb neu'u cynghorwyr proffesiynol.

4. Cyswllt â'r Tîm Archwilio Allanol a'r Heddlu

4.1 Y Tîm Archwilio Allanol

Mae dyletswydd ar yr Awdurdod i roi gwybod i'w Archwilwyr Allanol am bob achos o dwyll a amheuir. Bydd y Prif Swyddog Cyllid yn gwneud hynny cyn gynted ag y bo modd.

4.2 Adroddiad Interim

Cyn gynted ag y bydd y cam "darganfod" cychwynnol sy'n perthyn i'r ymchwiliad wedi'i gwblhau, dylai adroddiad cyfrinachol interim – a all fod yn adroddiad llafar ond sy'n fwy tebygol o fod yn adroddiad ysgrifenedig – gael ei gyflwyno gan y Swyddog Ymchwilio i'r Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol, y Swyddog Monitro ac unrhyw swyddog arall a benderfynir yn ystod y cam rhagarweiniol.

Dylai'r Adroddiad Interim egluro'r canlynol:

- y canfyddiadau hyd hynny
- y casgliadau interim a luniwyd ar sail y canfyddiadau, gan ofyn am gymeradwyaeth i barhau i ymchwilio os yw hynny'n briodol
- os penderfynir parhau i ymchwilio, dylai trefniadau adrodd yn y dyfodol ac unrhyw newidiadau i'r camau gweithredu arfaethedig gael eu cadarnhau, gan sicrhau bod y Prif Weithredwr ac unrhyw swyddogion eraill y gellid galw arnynt i wrando ar achosion disgyblu yn parhau'n annibynnol.

4.3 Adroddiad Terfynol

Bydd yr Adroddiad Terfynol yn disodli pob adroddiad arall, a'r adroddiad hwn fydd y ddogfen ddiffiniol y bydd y Tîm Rheoli (mewn sefyllfa ddisgyblu) ac efallai'r heddlu (mewn sefyllfa droseddol) yn seilio eu penderfyniadau cychwynnol arni.

Ni fydd fformat yr Adroddiad Terfynol bob amser yr un fath oherwydd bydd pob achos yn unigryw, ond yn gyffredinol bydd yr adroddiad yn egluro'r canlynol:

- sut y daeth yr ymchwiliad i fod
- pwy yw'r sawl sydd dan amheuaeth, beth yw ei swydd a'i gyfrifoldebau yn y Parc

- sut y cafodd yr ymchwiliad ei gynnal
- y ffeithiau a'r dystiolaeth a nodwyd
- crynodeb o'r canfyddiadau a'r argymhellion ynghylch y twyll ac ynghylch unrhyw waith ychwanegol sy'n ofynnol ar wendidau systemau, a nodwyd yn ystod yr ymchwiliad.

4.4 Difenwi

Rhaid i bob adroddiad gael ei gadarnhau gan dystiolaeth, a rhaid osgoi unrhyw gynnwys a allai gael ei ystyried yn ddifenwol pe bai'r adroddiad yn cael ei gyhoeddi.

Mae'r gyfraith yn diffinio difenwi fel a ganlyn:

- "cyhoeddi (h.y. rhannu) datganiad sy'n tueddu i ddiraddio person yng ngolwg aelodau egwyddorol o'r gymdeithas yn gyffredinol, neu sy'n tueddu i beri iddynt anwybyddu neu osgoi'r person hwnnw" [Cyfieithiad].

4.5 Yr heddlu

Yr heddlu yw'r arbenigwyr ar ymchwilio i dwyll. Bydd yr heddlu hefyd yn cynghori ynghylch canlyniad tebygol unrhyw fwriad i erlyn. Dim ond yn dilyn trafodaeth rhwng y Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol a'r Swyddog Ymchwilio y dylid cymryd camau cychwynnol i gysylltu â'r heddlu. Polisi'r heddlu yw annog pobl i roi gwybod yn gynnar am achos o dwyll a amheuir.

Os bydd yr heddlu'n penderfynu bod angen cynnal ymchwiliad ffurfiol, dylai pob aelod o staff gydweithredu'n llawn ag unrhyw geisiadau neu argymhellion dilynol. Fel rheol bydd pob cyswllt â swyddogion yr heddlu, ar ôl y camau cychwynnol i'w cynnwys, yn digwydd drwy'r Swyddog Ymchwilio.

Os bydd yr heddlu'n penderfynu cynnal ymchwiliad ffurfiol, ni fydd hynny'n effeithio ar unrhyw weithdrefnau disgyblu mewnol; dylai'r rheini barhau fel arfer. Fodd bynnag, dylid cydlynu'r ymchwiliad mewnol ac ymchwiliad yr heddlu er mwyn gwneud y defnydd gorau posibl o adnoddau a gwybodaeth.