

CYNGOR GWYNEDD

STRATEGAETH GWRTH-DWYLL, GWRTH-LWGRWOBROWYO A GWRTH-LYGREDD

2026 – 2029

1. PWRPAS

Pwrrpas y ddogfen yma yw egluro beth fydd y Cyngor yn ei wneud yn 2026 – 2029 er mwyn isafu'r risg o dwyll a llygredd, ymchwilio i unrhyw amheuan, a'r camau y byddwn yn eu cymryd yn sgil hynny.

Mae'r ddogfen yma yn:

- Egluro'r hyn y mae'r Cyngor yn ei olygu o ran twyll, llwgrwobrowyo a llygredd;
- Gosod y safonau y mae'r Cyngor yn eu disgwyl gan ei Aelodau Etholedig a'i staff;
- Hyrwyddo atal twyll;
- Hyrwyddo darganfod twyll;
- Dangos sut y bydd y Cyngor yn ymchwilio i dwyll, llwgrwobrowyo a llygredd;
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth o dwyll.

2. CYFLWYNIAD

Wrth gwblhau ei swyddogaethau a'i gyfrifoldebau, mae'r Cyngor wedi mabwysiadu diwylliant o fod yn agored a theg bob amser. Mae'r Cyngor yn disgwyl y bydd Aelodau Etholedig, staff, ymgynghorwyr, cyflenwyr, contractwyr a sefydliadau eraill sy'n bartneriaid yn mabwysiadu'r safonau uchaf o briodoldeb ac atebolrwydd.

Bydd Cyngor Gwynedd yn parhau ag agwedd o beidio goddef unrhyw Dwyll, Llwgrwobrowyo a Llygredd.

3. DIFFINIADAU

Twyll

Mae Deddf Twyll 2006 yn amlinellu'r drosedd gyffredinol o dwyll, ac yn diffinio tair ffordd o gyflawni'r drosedd o dwyll:

- **Twyll trwy gynrychiolaeth ffug** – pan fo unigolyn yn gwneud cynrychiolaeth anonest, bwriadol sy'n anwir neu'n gamarweiniol.
- **Twyll trwy fethu datgelu gwybodaeth yn fwriadol** – pan fo unigolyn yn methu datgelu gwybodaeth yn fwriadol ac anonest i berson arall pan fo ganddynt ddyletswydd gyfreithiol i wneud hynny, neu pan fo'r wybodaeth yn wybodaeth y disgwylir iddynt ei datgelu, neu y byddai disgwyliad rhesymol arnynt i'w datgelu.
- **Twyll trwy gamddefnyddio eu swydd** – pan fo unigolyn sydd wedi'i benodi i swydd ble y disgwylir iddynt amddiffyn buddiannau ariannol person arall yn camddefnyddio'r swydd honno yn anonest a dirgel yn ddarwybod i'r person arall.

Gall y math o dwyll y gallai'r Cyngor ei ddioddef gynnwys y canlynol (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr):

Twyll trwy gynrychiolaeth ffug:

- hawlio costau teithio neu hawlio taliadau goramser ffug neu sydd wedi'u gorliwio,
- anfonebau'n cael eu cyflwyno am wasanaethau na chafodd eu derbyn,
- bod mewn cyflogaeth arall pan fo rhywun wedi derbyn llythyr salwch gan feddyg i beidio â dod i'r gwaith,
- cofnodi oriau anghywir ar y cynllun oriau ystwyth.

Twyll trwy fethu datgelu gwybodaeth yn fwriadol

- Methu datgelu gwybodaeth am gollfarn droseddol berthnasol neu anhreuliedig ar ffurflen gais am swydd,
- Contractwyr yn methu datgelu gwybodaeth am erlyniadau lechyd a Diogelwch ar ddogfennau tendr,
- Dweud bod gwerth asedau'r Cyngor yn llai na'r gwir werth cyn eu gwaredu i aelod o'r teulu, ffrind neu chi'ch hun.

Twyll trwy gamddefnyddio sefyllfa

- Ble mae unigolion o fewn sefydliad yn camddefnyddio eu safle yn y sefydliad hwnnw er mwyn hwyluso'r drosedd. Byddai troseddau penodol dan y pennawd hwn yn cynnwys gofawyr yn dwyn o gartrefi cleientiaid gofal cartref, neu rhoi contractau i ffrindiau a / neu aelodau o'ch teulu trwy dwyll.

Yn yr holl gategoriâu uchod, mae'r Ddeddf Twyll yn amlinellu dau ofyn sylfaenol y mae'n rhaid eu bodloni cyn y gellir cyhuddo unigolyn o unrhyw un o'r troseddau uchod: rhaid i ymddygiad y diffynnydd fod yn anonest a rhaid iddo ef / iddi hi fod wedi bwriadu cael budd neu achosi colled (neu fod mewn perygl o achosi colled) i rywun arall. O ganlyniad, o ran ymddygiad sy'n berthnasol i'r Strategaeth hon:

- Nid oes rhaid i unrhyw golled neu fudd gael eu gwireddu – ystyrir bod bwriadu cael budd neu achosi colled yn weithred o dwyll
- Nid oes rhaid i'r person sy'n gwneud y weithred o dwyll fod ar ei ennill – gallai weithredu er budd rywun arall
- Mae "budd" a "cholled" yn cael eu diffinio yn Rhan 5 Deddf Twyll – gallai fod yn arian neu'n eiddo arall (boed yn real, yn bersonol, yn ddiriaethol neu'n anniriaethol), gallai fod yn barhaol neu dros dro ac:

mae "budd" yn cynnwys cael budd trwy gadw'r hyn sydd gennych, ynghyd â chael budd trwy gael yr hyn nad oes gennych, ac mae "cholled" yn cynnwys colled trwy beidio â chael yr hyn y gallwch ei gael, ynghyd â cholled trwy golli'r hyn sydd gennych yn barod.

Twyll Mewnol ac Allanol

Yn y Strategaeth yma, diffinnir “Twyll Mewnol” fel twyll sy’n cael ei gyflawni gan staff y Cyngor neu ei aelodau, gyda bwriad o achosi colled i Gyngor Gwynedd, ble bo’r twyll wedi’i gyflawni neu’i hwyluso o ganlyniad i safle unigolyn neu grŵp yn y sefydliad. Diffinnir “Twyll Allanol” fel twyll sy’n cael ei gyflawni gan unigolion y tu allan i’r sefydliad, neu y tu allan i faes gwaith arferol aelod o staff, gyda golwg ar achosi colled i’r Cyngor.

Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai’n hawdd darganfod a yw’r weithred o dwyll yn “fewnol” neu’n “allanol” ond mewn rhai achosion, gall y sefyllfa fod yn fwy amwys gan y gall aelod o staff neu aelod o’r Cyngor gyflawni twyll allanol a thwyll mewnol yn erbyn yr awdurdod. Er enghraifft, ystyrir bod aelod o staff y Cyngor sy’n gwneud cais am grant profi modd ond sy’n dal gwybodaeth benodol yn ôl yn fwriadol, a fyddai’n effeithio ar swm y grant a delir, yn “dwyll allanol”. Fodd bynnag, pe bai aelod o staff sy’n chwarae rhan yn y broses o weinyddu’r grant yn cymryd mantais o’i swydd er mwyn cyfeirio arian grant ato ef / ati hi ei hun trwy dwyll, ystyrir bod hyn yn “dwyll mewnol”.

Gweithrediad:	Cynnal gweithdai rheolaidd o swyddogion perthnasol i drafod materion sy’n codi, risgiau ymddangosol a rhannu arferion da
Rheswm:	P’un ai ydi twyll yn fewnol, allanol neu’n gyfuniad o’r ddau, mae’r mathau o dwyll y ceisir eu cyflawni, a’r dull o wneud hyn, yn datblygu dros amser. Bydd cynnal gweithdai yn rhoi cyfle i adnabod yr hyn sydd rhaid ei wneud i ymateb i hyn.

Twyll Budd-dal a Gostyngiad Treth Cyngor

Gweithrediad:	Cydweithio gyda’r Adran Gwaith a Phensiynau i ddatblygu’r gwaith o ymchwilio i dwyll Gostyngiad Treth Cyngor
Rheswm:	Ers 2014, mae’r cyfrifoldeb am ymchwilio i droseddau yn ymwneud â thwyll Budd-dal Tai wedi trosglwyddo o’r Cyngor i Wasanaeth Twyll a Gwallau yr Adran Gwaith a Phensiynau. Er hynny, nid yw’r gwasanaeth hwnnw yn ymchwilio ac erlyn troseddau sydd yn ymwneud â’r Cynllun Gostyngiadau Treth Cyngor. I’r perwyl hynny, mae’r Gwasanaeth Trethi yn cynnal ymarferiad drwy ddefnyddio cwmni allanol profiadol i “briodi” data.

Llygredd a Llwgrwobrwyo

Diffinnir llygredd fel “cynnig, rhoi, ceisio neu dderbyn cymhelliad neu wobr a allai ddylanwadu ar weithred unrhyw berson”.

Dan Deddf Llwgrwobrwyfaeth 2010, mae’r canlynol yn droseddau:

- **Llwgrwobrwyfaeth Gweithredol:** cynnig, addo neu rhoi llwgrwobr (Adran 1).
- **Llwgrwobrwyfaeth Goddefol:** ceisio, derbyn neu gytuno i dderbyn llwgrwobr (Adran 2).
- **Llwgrwobrwyo swyddog cyhoeddus tramor:** Mae’r drosedd hon yn fwy perthnasol i sefydliadau sy’n gweithredu’n rhyngwladol (Adran 6).
- **Trosedd gorfforaethol o fethiant i atal llwgrwobrwyfaeth:** sefydliadau masnachol sy’n methu i atal pobl sy’n gysylltiedig â hwy rhag llwgrwobrwyo ar eu rhan (Adran 7).

Er mwyn gallu amddiffyn yn llawn y drosedd hon, mae’r Cyngor yn rhoi gweithdrefnau ar waith i atal pobl sy’n gysylltiedig ag ef rhag llwgrwobrwyo ar ei ran.

Mae chwech egwyddor y gweithdrefnau a ddylai fod yn eu lle fel a ganlyn (Egwyddor y Weinyddiaeth Gyfiawnder):

1. **Gweithdrefnau cymesur:** dylai'r gweithdrefnau a gyflwynir fod yn gymesur â'r risgiau llwgrwobrwy a wynebir ac â natur, graddfa a chymhlethdod gweithgareddau'r Cyngor. Dylai'r gweithdrefnau hyn hefyd fod yn glir, yn ymarferol, hygyrch, wedi eu gweithredu'n effeithiol a'n cael eu gorfodi.
2. **Ymrwymiad ar y lefel uchaf:** dylai'r Cyngor a'r Cabinet fod wedi eu hymrwymo i atal llwgrwobrwy gan bersonau sy'n gysylltiedig â'r Cyngor. Dylid meithrin diwylliant lle nad yw llwgrwobrwy byth yn dderbyniol.
3. **Asesiad risg:** Caiff natur a graddau'r amlygiad i risgiau allanol a mewnol posibl o llwgrwobrwy ei asesu. Dylai'r asesiad hwn fod yn gyfnodol, yn wybodus ac wedi ei ddogfennu.
4. **Diwydrwydd dyledus:** gweithdrefnau diwydrwydd dyladwy yn cael eu cymhwyso mewn dull cymesur a seiliedig ar risg, mewn perthynas â phersonau sy'n perfformio neu a fydd yn perfformio gwasanaethau ar gyfer, neu ar ran y Cyngor, er mwyn lliniaru'r risgiau llwgrwobrwy a nodwyd.
5. **Cyfathrebu (gan gynnwys hyfforddiant):** ceisio sicrhau bod polisïau atal llwgrwobrwy a gweithdrefnau yn cael eu hymgorffori a'u deall ar draws y Cyngor.
6. **Monitro ac adolygu:** gweithdrefnau dynodedig i atal llwgrwobrwy yn cael eu monitro a'u hadolygu a gwneir gwelliannau lle bo angen.

Enillion Troseddol

Mae Deddf Enillion Troseddol 2002 yn darparu ar gyfer atafaelu neu adennill sifil o'r elw o drosedd, sy'n gofyn am daliad gan yr unigolyn euog yn seiliedig ar y budd a gafwyd o'u troseddau. Mae'r Ddeddf yn caniatáu atafaelu arian, asedau materol ac asedau cudd.

Mae enghreifftiau o'r meysydd ble gall y Cyngor ddefnyddio'r Ddeddf yma yn cynnwys:

- Gorfodaeth Cynllunio.
- Iechyd yr Amgylchedd - tipio anghyfreithlon, dympio anghyfreithlon o deïars.
- Tai - hawliadau ffug gan landlordiaid.
- Iechyd Anifeiliaid - trwydded bridio cŵn.
- Safonau Masnach - gwerthu nwyddau ffug.
- Staff - twyll treuliau.

Er mwyn bwrw ymlaen â'r achos o dan y Ddeddf Elw Troseddau 2002, rhaid fod unigolyn (neu grŵp o unigolion) fod wedi ei gael yn euog o drosedd yn y llys. Rhaid rhoi ystyriaeth wedyn i allu'r unigolyn i dalu, a'r swm dan sylw.

Methiant i Atal Trosedd Twyll (Deddf Troseddau Economaidd a Thryloywder Corfforaethol 2023)

Cyflwynodd Deddf Troseddau Economaidd a Thryloywder Corfforaethol 2023 drosedd droseddol gorfforaethol newydd o "Methiant i Atal Twyll", a ddaeth i rym ar 1 Medi 2025. O dan y drosedd, gall sefydliadau fod yn atebol yn droseddol, pan fydd gweithiwr, asiant, contractwr, is-ymgymeriad neu berson cysylltiedig arall yn cyflawni twyll sy'n bwriadu bod o fudd i'r sefydliad (neu, mewn rhai amgylchiadau, cleiant y sefydliad), ac na all y sefydliad arddangos bod ganddo weithdrefnau atal twyll rhesymol ar waith. Nid yw'n angenrheidiol i uwch reolwyr neu aelodau etholedig fod wedi bod yn ymwybodol o'r twyll, wedi eu hawdurdodi neu wedi cymryd rhan ynddo er mwyn i atebolrwydd godi. Er bod y drosedd yn berthnasol yn uniongyrchol i sefydliadau mawr, mae'r egwyddorion a gynhwysir yng nghanllawiau'r Swyddfa Gartref yn cynrychioli arfer da cydnabyddedig i bob sefydliad ac yn darparu fframwaith ar gyfer cryfhau gwytnwch sefydliadol yn erbyn twyll.

Mae Cyngor Gwynedd wedi ymrwymo i gynnal diwylliant gwrth-dwyll cryf a bydd yn parhau i ddatblygu ac adolygu ei drefniadau yn unol â'r chwe egwyddor a nodir yng nghanllawiau'r Swyddfa Gartref:

- 1. Ymrwymiad Lefel Uchaf – dangos arweinyddiaeth glir a dull dim goddefgarwch tuag at dwyll a llygredd.
- 2. Asesiad Risg – asesu a dogfennu risgiau twyll yn rheolaidd ar draws gwasanaethau a gweithgareddau'r Cyngor.
- 3. Gweithdrefnau Atal Cymesur sy'n Seiliedig ar Risg – gweithredu rheolaethau a mesurau diogelu priodol i atal, canfod ac ymateb i risgiau twyll.
- 4. Diwydrwydd Dyladwy – cynnal gwiriadau priodol ar weithwyr, cyflenwyr, contractwyr a phartneriaid lle mae risgiau twyll yn bodoli.
- 5. Cyfathrebu a Hyfforddiant – sicrhau bod staff, Aelodau a thrydydd partïon perthnasol yn deall eu cyfrifoldebau wrth atal ac adrodd twyll.
- 6. Monitro ac Adolygu– adolygu effeithiolrwydd trefniadau atal twyll yn rheolaidd a gwneud gwelliannau lle bo angen.

4. DIWYLLIANT

Mae'r Cyngor yn benderfynol bod diwylliant a naws y sefydliad yn onest ac yn wrthwynebus o dwyll a llygredd. Mae'n ddisgwyliedig ac yn ofynnol bod unigolion a sefydliadau sy'n ymwneud â'r Cyngor mewn unrhyw ffordd yn gweithredu'n onest a bod aelodau etholedig a staff ar bob lefel yn gweithredu mewn ffordd sy'n esiampol dda i eraill.

Gweithrediad:	Parhau i danysgrifio i Ganolfan Gwrth Dwyll CIPFA a gwneud defnydd o'r cyfleuster, gan gynnwys y ffynhonnell adnabod risgiau twyll, er mwyn sicrhau mynediad at ymarfer da
Rheswm:	Mae'r gwasanaeth yma yn ffynhonnell werthfawr o arfer da a chysylltiadau gyda cyrff eraill sydd yn gweithio yn y maes.

Codau Ymddygiad Amrywiol

Mae “Rheoliadau Côt Ymddygiad (Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol)(Cymru) 2001” yn nodi dull o weithio sy’n onest a theg. Rhaid i staff weithredu yn unol â’r côd bob amser sy’n cynnwys yr Egwyddorion Cyffredinol canlynol;

- Atebolrwydd;
- Amhleidioldeb Wleidyddol;
- Cysylltiadau ag Aelodau, y Cyhoedd a chyflogeion eraill;
- Cydraddoldeb;
- Stiwardiaeth;
- Buddiannau Personol;
- Chwythu’r Chwiban [h.y. Canu’r Gloch];
- Ymdrin â Gwybodaeth;
- Penodi Staff;
- Ymchwiliadau gan Swyddogion Monitro.

Mae gan y Cyngor Gôd Ymddygiad ar gyfer Aelodau sy’n nodi’r egwyddorion canlynol:

- Anhunanoldeb
- Gonestrwydd
- Uniondeb a Gwedduster
- Dyletswydd i Gynnal y Gyfraith
- Stiwardiaeth
- Gwrthrychedd wrth wneud Penderfyniadau
- Cydraddoldeb a Pharch
- Bod yn Agored
- Atebolrwydd
- Arweinyddiaeth

ynghyd â’r ddyletswydd i ddatgelu a chofnodi buddiant personol.

Mae’n ofynnol i bob Aelod Etholedig ac aelodau o staff ddatgan unrhyw gynnig o rodd neu letygarwch sy’n gysylltiedig mewn unrhyw ffordd â’r dull y maent yn cwblhau eu dyletswyddau ar ran y Cyngor yn unol â’r Côt Ymddygiad sy’n ymwneud â Rhoddion a Lletygarwch sydd wedi’i fabwysiadu gan y Cyngor.

Cadw Trosolwg

Gweithrediad:	Cynnwys eitem ar waith atal twyll ar raglen y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio o leiaf unwaith y flwyddyn
Rheswm:	Fel y “rhai sy’n gyfrifol am lywodraethu”, mae’n ofynnol fod y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn cadw trosolwg o’r hyn sydd yn cael ei wneud er mwyn ymdrin â thwyll a llygredd. I’r perwyl hwnnw, bwriedir adrodd unwaith y flwyddyn, neu’n fwy aml fel bo’r angen, ar weithgareddau gwrth-dwyll yr awdurdod.

Polisi Canu'r Gloch

Mae gan aelodau o staff rôl bwysig i'w chwarae o ran ymdrin â thwyll a llygredd a bydd y Cyngor yn annog staff i godi pryder am unrhyw beth o fudd i'r cyhoedd megis:

- Twyll neu gamddefnyddio arian cyhoeddus
- Camdriniaeth neu esgeulustod at gwsmeriaid neu gleientiaid
- Llygredigaeth neu gamddefnyddio awdurdod
- Perygl i iechyd a diogelwch
- Cuddio gwybodaeth bwysig neu gamymarfer
- Aflonyddu'n rhywiol

Gall staff wneud hyn gan fod yn ymwybodol y bydd pryderon o'r fath yn cael eu trin yn gyfrinachol a'u bod yn cael eu hymchwilio'n briodol. Amlinellir y gweithdrefnau adrodd ym mholisi Canu'r Gloch y Cyngor. Mae'r cynllun hwn yn rhoi dull diogel a dibynadwy i staff er mwyn iddynt adrodd yn onest am unrhyw bryderon sy'n ymwneud ag ymddygiad anghyfreithlon, twyllodrus neu lygredig, camymddygiad ariannol, peryglu'r cyhoedd neu'r amgylchedd, cam-drin cleientiaid ac ati. Er bod y meysydd sy'n berthnasol i Bolisi Canu'r Gloch y Cyngor yn llawer ehangach na thwyll, llwgrwobrwyo a llygredd yn unig, mae annog pobl i adrodd am ymddygiad o'r fath yn rhan hanfodol o'r polisi hwn.

Systemau Rheolaeth Fewnol

Er mwyn diogelu cronfeydd cyhoeddus, mae'n hanfodol bod aelodau o staff yn cydymffurfio â'r systemau a'r dulliau rheolaeth fewnol sydd wedi'u rhoi yn eu lle gan reolwyr er mwyn atal twyll a llygredd. Pan fo twyll neu lygredd yn digwydd o ganlyniad i wendid yn systemau a gweithdrefnau'r Cyngor, bydd Penaethiaid Adran yn sicrhau y gweithredir dulliau rheoli priodol er mwyn atal hynny rhag digwydd eto. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd Archwilio Mewnol yn adolygu dulliau rheoli o'r fath fel rhan o'i adolygiad sicrwydd cyffredinol a dylai pob rheolwr ac aelod o staff gefnogi hyn a chydweithredu'n llawn â hyn.

Mae gan reolwyr ddyletswydd ychwanegol i:

- Sicrhau bod staff y maent yn gyfrifol amdanynt yn ymwybodol o'r perygl o dwyll a llygredd.
- Cymryd camau i atal twyll a llygredd gan ddefnyddio dulliau rheoli mewnol a monitro priodol.
- Gweithredu camau gweithredu neu argymhellion Archwilio Mewnol y cytunwyd arnynt.
- Annog staff i adrodd am unrhyw amheuaeth o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd yn unol â Pholisi Canu'r Gloch y Cyngor.

Bod yn Rhagweithiol

Gweithrediad:	Asesu'r posibilrwydd o ddefnyddio data'n well er mwyn adnabod ac ymchwilio i dwyll
Rheswm:	Mae Archwilio Mewnol yn neilltuo amser yn ei gynllun archwilio blynyddol er mwyn ymgymryd â gwaith gwrth-dwyll rhagweithiol. Er hynny, mae'n ddyletswydd ar bawb sy'n cynnal gwasanaethau i fod yn effro i'r risg o dwyll. Byddwn yn edrych i mewn i'r posibilrwydd o unedau, unai ar y cyd ag Archwilio Mewnol neu ar wahân, yn defnyddio'r data sydd ganddynt – ac o fewn y gyfraith – i chwilio am batrymau amheus.

Cydweithredu â'r Ymchwilyr

Disgwylir i bob aelod etholedig a staff roi'r cymorth angenrheidiol i'r ymchwilyr, ynghyd â darparu datganiad i'r Heddlu os bydd angen iddynt wneud hynny.

5. ATAL TWYLL, LLWGRWOBRWYO A LLYGREDD

Mae'r Cyngor yn ceisio atal twyll, llwgrwobrwyo a llygredd trwy:

- Codi ymwybyddiaeth o'r perygl o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd;
- Gwneud Aelodau a Staff yn ymwybodol o'u rolau a'u cyfrifoldebau;
- Gweithio gydag asiantaethau a chyrff eraill.
- Creu diwylliant ble mae llygredd ac ymddygiad dwyllodrus yn ymddygiad annerbyniol.
- Ceisio, ble'n briodol ac mewn modd cywir, i roi cyhoeddusrwydd i achosion o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd sydd wedi ei gyflawni yn erbyn yr awdurdod.

Dylai pob Aelod a staff fod yn ymwybodol o'r posibilrwydd y gallai twyll, llwgrwobrwyo, llygredd a lladrata fod yn digwydd yn eu gweithle a bod yn barod i rannu eu pryderon gyda'r bobl briodol.

Mae'n hanfodol bod y polisïau a'r gweithdrefnau ar gyfer crybwyll pryderon wedi'u nodi'n glir a'u bod ar gael i Aelodau, staff a'r cyhoedd. Rhaid i'r Cyngor adolygu a diweddarau'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn yn rheolaidd.

Rhaid i Aelodau a staff sicrhau eu bod yn osgoi sefyllfaoedd ble y mae'n bosib y bydd buddiannau'n gwrthdaro. Dyma enghreifftiau o sefyllfaoedd o'r fath:

- Allanolli gwasanaethau;
- Tendre mewnol;
- Cynllunio; a
- Materion yn ymwneud â thir.

Gweithrediad:	Bydd y Cyngor yn effro i'r risg o dwyll gyda datblygiadau newydd o fewn y Cyngor
Rheswm:	Mae datblygiadau newydd, o bosib, yn creu risgiau newydd o safbwynt twyll. Lle'n briodol, dylai'r risg o dwyll fod yn rhan o asesiad risg prosiectau sylweddol.

Dulliau Rheoli Mewnol a Sicrwydd Archwilio

Rheolwyr sy'n gyfrifol am reoli'r perygl o dwyll a llygredd, ac mae'n rhaid iddynt sicrhau bod lefelau addas o wiriadau mewnol yn cael eu cynnwys mewn gweithdrefnau gwaith, yn enwedig mewn gweithdrefnau ariannol. Mae'n hanfodol (ble bo hynny'n ymarferol bosib) bod dyletswyddau'n rhai penodol a'u bod yn cael eu rhannu fel na all unigolion gwblhau taliad cyflawn heb dderbyn mewnbwn a/neu awdurdodiad gan swyddog priodol arall.

Rhaid rhoi gwybod i'r Rheolwr Archwilio am unrhyw amheuaeth o dwyll, llygredd ac amhriodoldeb neu dwyll, llygredd ac amhriodoldeb sydd wedi'u darganfod, er mwyn hysbysu ei barn ar yr amgylchedd rheoli mewnol a rhaglen waith Archwilio Mewnol ynghyd â gadael iddo sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd.

Mae'r Archwilwyr Mewnol yn wylidwrs wrth ymgymryd â'u gwaith er mwyn isafu risgiau a nodweddion a allai adael i dwyll, llwgrwobrwyo neu lygredd ddigwydd. Yn ogystal, mae archwilwyr mewnol yn wylidwrs o unrhyw awgrym bod twyll, llwgrwobrwyo neu lygredd wedi bod yn digwydd a byddant yn hysbysu'r swyddogion priodol yn unol â hynny. Fodd bynnag, ni all gweithdrefnau archwilio eu hunain, hyd yn oed pan fyddant yn cael eu gweithredu â gofal proffesiynol, warantu y bydd twyll, llwgrwobrwyo neu lygredd yn cael eu canfod.

Recriwtio

Rhaid i'r Cyngor ddilyn gweithdrefnau recriwtio yn ddiogel wrth gyflogi staff newydd neu staff asiantaethau. Mae hyn yn cynnwys adolygu cofnodiadau cyflogaeth blaenorol darpar staff o ran eu priodoldeb, gonestrwydd a'u hunaniaeth. Mae hyn yn berthnasol i staff dros dro a staff parhaol. Gellir gwneud hyn trwy ddefnyddio geirda gan gyflogwyr blaenorol ac adolygu'u cymwysterau.

Cydweithrediad Rhyngasiantaethol

Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi'i ymrwymo i weithio a chydweithredu â sefydliadau eraill er mwyn atal twyll a llygredd sydd wedi'u trefnu. Ble bynnag y bo modd, bydd y Cyngor yn barod i ddatblygu ac annog rhannu gwybodaeth (ar weithgarwch twyll a llygredd lleol a chenedlaethol) gydag awdurdodau eraill ac asiantaethau allanol megis yr Heddlu, grwpiau swyddogion archwilio rhyngasiantaethol, Swyddfa Archwilio Cymru ac adrannau'r Llywodraeth (yn cynnwys yr Adran Gwaith a Phensiynau). Enghraifft amlwg o hyn yw'r Fenter Twyll Genedlaethol (NFI) sy'n cael ei gynnal pob 2 flynedd.

Mae cymryd gofal priodol wrth warchod cywirdeb a chyfrinachedd data yn benodol bwysig wrth rannu gwybodaeth. Bydd Archwilio Mewnol yn rheoli rhannu gwybodaeth ac yn cynorthwyo gyda hynny.

6. DARGANFOD TWYLL A LLYGREDD AC YMCHWILIO IDDYNT

Dan y Côt Ymddygiad i Staff¹ a Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor² rhaid i staff adrodd am unrhyw amheuaeth o dwyll a llygredd i'r Pennaeth Cyllid a/neu'r Rheolwr Archwilio, naill ai'n uniongyrchol neu trwy eu rheolwr llinell. Mae adrodd am achosion yn y modd hwn yn hanfodol i'r Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-lwgrwobrwyo a Gwrth-lygredd ac yn sicrhau bod:

- Amheuaeth o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd yn cael eu hymchwilio'n briodol;
- Y Cynllun Ymateb i Dwyll, Llwgrwobrwyo a Llygredd yn cael ei weithredu'n briodol;
- Proses safonol ar gyfer ymdrin â phob amheuaeth o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd;
- Buddiannau'r cyhoedd a'r Cyngor yn cael eu hamddiffyn;
- Unrhyw sancsiwn posib (troseddol, sifil, disgyblu neu gyfuniad o'r tri) ddim yn cael ei beryglu.

¹ **Paragraff 20.8:** Pe byddai cyflogai cymwys yn dod i wybod am weithgareddau y mae'r cyflogai o'r farn eu bod yn anghyfreithlon, yn amhriodol, yn anfoesol neu fel arall yn anghyson â'r Côt hwn, dylai'r cyflogai adrodd am y mater, gan weithredu yn unol â hawliau'r cyflogai o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, a gweithdrefn adrodd gyfrinachol yr awdurdod perthnasol, neu unrhyw weithdrefn arall a luniwyd at y diben hwn.

² **Rheol 16.14.6:** Os cyfyd unrhyw fater sydd neu y tybir ei fod yn ymwneud ag afreoleidd-dra ynglŷn ag arian parod, nwyddau neu unrhyw drefniant i hawlio taliad amhriodol gan y Cyngor neu eiddo arall o eiddo'r Cyngor, yna rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog arall sy'n gwneud y darganfyddiad ddilyn Strategaeth Gwrth-dwyll a Gwrth-lygredd y Cyngor a rhoi gwybod yn ddiymdroi i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Rheolwr Archwilio, a fydd yn cymryd y camau angenrheidiol i ymchwilio i'r mater a pharatoi adroddiad.

Er mwyn parhau i gydymffurfio â Chôd Ymarfer Archwilio Mewnol a Rheolau Gweithdrefn y Cyngor, strategaeth Cyngor Gwynedd o ran ymchwilio i amheuaeth o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd yw bod pob achos yn cael ei gyfeirio at Archwilio Mewnol er mwyn cael ei ymchwilio. Bydd y Rheolwr Archwilio yn gweithio gyda rheolwyr ac asiantaethau eraill er mwyn penderfynu ar y math o ymchwiliad a'r trywydd y bydd yn ei ddilyn. Bydd pob ymchwiliad yn cael ei gynnal gan ddilyn y Cynllun Ymateb i Dwyll a Llygredd.

Bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal yn unol â Pholisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Er bod y polisi yn nodi nad yw ymchwiliad ffurfiol yn angenrheidiol ar gyfer yr hyn y mae'r rheolwr llinell perthnasol yn ei ystyried fel mân drosedd, ni fydd yr un rheolwr yn ystyried twyll, llwgrwobrwyo, llygredd nac amhriodoldeb ariannol fel mân droseddau. Yn ogystal, mae'r Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu yn nodi y bydd manyldeb yr ymchwiliad yn dibynnu'n hollol ar ba mor ddifrifol yw'r honiadau. Bydd rhagdybiaeth o gamau ffurfiol bob amser mewn achosion honedig o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredd, a byddant yn cael eu hystyried bob amser i fod yn ddigon difrifol i warantu ymchwiliad Archwilio Mewnol swyddogol.

Nodir yr hyn a ganlyn fel enghreifftiau o gamymddygiad llwyr yn y Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu:

- Lladrata oddi wrth y Cyngor neu unrhyw un o gleientiaid y Cyngor.
- Twyll difrifol a fyddai'n gwneud yr unigolyn yn anaddas i weithio i'r Cyngor.
- Rhoi gwybodaeth gelwyddog ar gofnodiadau yn fwriadol.
- Torri difrifol ar ymddiriedaeth.

Rhoddir ystyriaeth hefyd i gamau dan Ddeddf Enillion Troseddol 2002 ble'n briodol.

7. HYFFORDDIANT

Mae'r Cyngor yn cydnabod y bydd llwyddiant parhaus y Strategaeth hon a'i hygyrddedd cyffredinol yn dibynnu'n rhannol ar effeithiolrwydd yr hyfforddiant sydd wedi'i raglennu ac ymatebolrwydd staff trwy'r sefydliad i gyd.

Yn ystod oes y Strategaeth, bwriedir cynnal hyfforddiant a digwyddiadau sydd wedi eu teilwra'n benodol i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff a rheolwyr am nodweddion twyll, ar ôl cynnal asesiad o'r hyn fydd yn gweithio.

Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi'i ymrwymo i hyfforddi a datblygu staff sy'n ymwneud ag ymchwilio i dwyll a llygredd a bydd yn darparu hyfforddiant addas.

Gweithrediad:	Bod yn ragweithiol drwy fynychu digwyddiadau hyfforddi a ddarperir gan gyrff proffesiynol, a/neu darparu hyfforddiant ar y cyd ag awdurdodau eraill er mwyn uchafu effeithiolrwydd
Rheswm:	Mae'n hanfodol fod sgiliau swyddogion allweddol yn cael eu cynnal, fel eu bod yn ymwybodol o risgiau newydd, ac yn ymchwilio'n gywir.

8. CASGLIAD

Mae Cyngor Gwynedd wedi'i ymrwymo i daclo twyll, llwgrwobrwyo a llygredd; bydd yn ymateb yn effeithiol, yn drefnus ac yn seiliedig ar yr egwyddorion sydd wedi'u cynnwys yn y ddogfen hon.

Bydd y Cyngor yn parhau i adolygu ei reolau a'i weithdrefnau, ac o ganlyniad, mae'n hanfodol bod y Strategaeth hon yn cael ei hadolygu'n rheolaidd er mwyn cynnal ei heffeithiolrwydd a pharhau i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth.