



Y Cod Ymddygiad

ar gyfer aelodau awdurdodau lleol yng Nghymru

Canllawiau gan Ombwdsmon
Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
ar gyfer aelodau cynghorau sir a chynghorau
bwrdeistref sirol, awdurdodau tân ac achub, ac
awdurdodau parciau cenedlaethol

Rhagair

Mae'r canllawiau diwygiedig hyn a ddarparwyd gennyf i, Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, yn cynnig trosolwg ar y Cod Ymddygiad Enghreifftiol ("y Cod") a gyflwynwyd yn 2008 (fel y'i diwygiwyd ar 1 Ebrill 2016). Eu pwrpas yw'ch helpu chi fel aelod i ddeall eich rhwymedigaethau o dan y Cod. Mae'r Cod yn gymwys i'r holl aelodau ac aelodau cyfetholedig o awdurdodau lleol, cynghorau cymuned, awdurdodau tân ac achub ac awdurdodau parc cenedlaethol yng Nghymru. Fel aelod, mae'n ofynnol i chi ymrwymo iddo wrth ddatgan eich bod yn derbyn eich swydd. Nid yw'r Cod yn gymwys i weithredoedd awdurdodau cyfan nac i ymddygiad eu swyddogion a'u cyflogeion. Mae cod ymddygiad ar wahân ar gyfer swyddogion awdurdodau lleol yng Nghymru.

Hon yw pedwaredd fersiwn y canllawiau hyn a'r ail gennyf fi fel Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Mae'r fersiwn hon yn egluro'r prawf dau gam diwygiedig y byddaf yn ei ystyried wrth benderfynu a fyddaf yn ymchwilio neu'n parhau i ymchwilio i doriad ar y Cod hyd at y cam lle bydd y mater yn cael ei gyfeirio at bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru. Mae hefyd yn cynnwys canllawiau pellach ar ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol a mynegiant gwleidyddol, ac yn ceisio helpu aelodau ar fater buddiannau sy'n peri anhawster i rai aelodau. Yn yr un modd ag o'r blaen, nid yw'n cynnwys canllawiau sy'n ymwneud â chynghorwyr tref a chymuned yn unig. Mae'n cynnwys enghreifftiau sydd wedi'u codi o achosion diweddar a ystyriwyd gan fy swyddfa i, pwyllgorau safonau ledled Cymru a Phanel Dyfarnu Cymru.

Ar y tudalennau sy'n dilyn rwyf yn egluro hanfodion y Cod a'i ofynion. Mae Rhan 1 yn cynnwys cyflwyniad, a Rhan 2 yn amlinellu'ch rhwymedigaethau o dan y Cod, gan gyfeirio at baragraffau penodol lle mae rhagor o wybodaeth. Mae Rhannau 3 a 4 yn ymdrin â materion cyffredinol sy'n ymwneud â buddiannau. Gallwch gael copi o'r Cod drwy ei lawrlwytho o wefan eich awdurdod neu gysylltu â'ch Swyddog Monitro.

Mae'r canllawiau hyn yn ceisio'ch helpu i ddeall y Cod a sut mae'n gweithio, ond ni allant ddelio â phob amgylchiad posibl. Eich cyfrifoldeb chi yn y pen draw yw cymryd cyngor penodol gan eich Swyddog Monitro a phenderfynu ar y cwrs gweithredu mwyaf addas.

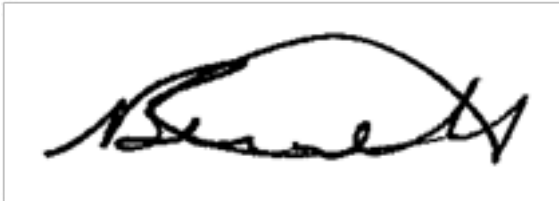
Rwyf wedi cyfeirio at enghreifftiau ym mhob rhan o'r canllawiau er mwyn eu hegluro. Mae'r enghreifftiau hyn wedi'u codi o achosion penodol a ystyriwyd gan fy swyddfa ac maent hefyd yn cynnwys penderfyniadau a wnaed gan bwyllgorau safonau lleol a Phanel Dyfarnu Cymru. Bydd rhai o'r penderfyniadau hyn wedi'u gwneud gan fy rhagflaenydd ond, er hwylustod, byddaf yn cyfeirio atynt fel fy mhenderfyniadau fy hun ym mhob achos. Cyhoeddir rhagor o enghreifftiau o achosion diweddar bob chwarter yn "Coflyfr y Cod Ymddygiad" sydd ar fy ngwefan yn www.ombudsman-wales.org.uk

Fel aelod cynigir hyfforddiant i chi ar y Cod gan Swyddog Monitro neu gan gorff cynrychiadol. Rwyf yn disgwyl i bob aelod fanteisio ar hyfforddiant o'r fath, gan gynnwys cyrsiau diweddar, i sicrhau eu bod yn llwyr ymwybodol o ddarpariaethau'r Cod a'r safonau

a ddisgwylir ganddynt mewn bywyd cyhoeddus. Rwyf hefyd yn annog aelodau i barhau i wneud defnydd o drefniadau lleol i ddelio â chwynion gan aelodau yn erbyn ei gilydd gan fod y trefniadau hyn wedi bod yn effeithiol iawn wrth ddatrys nifer mawr o achosion o'r fath.

Rwyf yn bryderus o hyd ynghylch nifer y cwynion lefel isel yr wyf yn eu cael. Er ei bod yn ymddangos bod y cwynion hyn yn deillio o nifer bach o aelodau, mae'n fwyfwy pwysig yn y cyfnod hwn o gyny cyhoeddus, ein bod yn sicrhau bod adnoddau fy swyddfa yn cael eu defnyddio'n effeithiol a bod pob ymchwiliad a gynhelir yn gymesur ac yn angenrheidiol er budd y cyhoedd yn gyffredinol.

Dylem barhau i gydweithio er mwyn codi safonau mewn bywyd cyhoeddus a chreu diwylliant lle mae aelodau'n ennyn parch am fod yn anhunanol, yn wrthrychol ac yn barchus eu hymddygiad. Os gwnawn hynny, gallwn feithrin ymddiriedaeth y cyhoedd yn ein sefydliadau democrataidd a hyrwyddo llywodraethu da er budd y bobl ym mhob un o'n cymunedau.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nick Bennett', enclosed in a thin black rectangular border.

Nick Bennett

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, Awst 2016

Mae'r canllawiau statudol hyn wedi'u dyroddi gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru o dan Adran 68 o Ddeddf Llywodraeth Leol 2000 ar gyfer rhai sydd wedi'u hethol, eu cyfethol a'u penodi'n aelodau o'r cyrff canlynol:

- cynghorau sir a chynghorau bwrdeistref sirol
- awdurdodau tân ac achub
- awdurdodau parc cenedlaethol yng Nghymru.

Cydnabyddiaeth

Mae'r canllawiau hyn yn gwneud defnydd o ganllawiau a gafodd eu paratoi a'u dyroddi gan Standards for England ar y Cod Ymddygiad blaenorol ar gyfer Lloegr. Maent wedi'u hymestyn a'u newid i gyfeirio at y Cod ar gyfer Cymru a'r cyd-destun Cymreig. Hoffwn ddiolch i adran gwasanaethau cyfreithiol Cyngor Sir Ceredigion am gael cynnwys ei siartiau llif ar fuddiannau sydd wedi'u hatodi i'r canllawiau hyn.

Mae canllawiau ar wahân ar gael i aelodau cynghorau cymuned. Cyhoeddwyd gyntaf Ebrill 2010. Cyhoeddwyd yr argraffiad hwn Awst 2016.

Cynnwys

	Tudalen
Rhan 1 – Cyflwyniad	6
• Yr Egwyddorion	9
• Penderfynu pryd mae'r Cod yn gymwys i chi	11
Rhan 2 – Rhwymedigaethau cyffredinol o dan y Cod	14
• Cydraddoldeb	14
• Trin pobl eraill gyda pharch ac ystyriaeth	15
• Bwlio ac aflonyddu	17
• Peryglu didueddrwydd swyddogion yr awdurdod	18
• Datgelu gwybodaeth gyfrinachol	19
• Atal mynediad at wybodaeth	20
• Anfri	21
• Rhoi gwybod am dorri gofynion y Cod	22
• Cwynion blinderus	23
• Cydweithredu ag ymchwiliadau	24
• Camfanteisio ar eich swydd	24
• Adnoddau'r awdurdod	25
• Defnyddio adnoddau at ddibenion priodol yn unig	26
• Gwneud penderfyniadau'n wrthrychol	27
• Ystyried cyngor a roddir i chi a rhoi rhesymau	27
• Treuliau	29
• Rhoddion a lletygarwch	29
Rhan 3 – Buddiannau personol a rhagfarnus	30
• Buddiannau Personol	30
• Beth i'w wneud os oes gennych fuddiant personol	35
• Buddiannau Rhagfarnus	36
• Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu	39
• Beth i'w wneud os oes gennych fuddiant rhagfarnus	39
• Rolau gweithredol neu rolau cabinet	41
• Goddefebau	42
Rhan 4 – Cofrestru Buddiannau	44
• Gwybodaeth sensitif	45
• Rhoddion a lletygarwch	45
Atodiadau – Siartiau Ilif	47
• Atodiad 1 Buddiannau Personol	47
• Atodiad 2 Buddiannau Rhagfarnus	48

1. Cyflwyniad

Crëwyd fframwaith moesegol newydd i lywodraeth leol yng Nghymru drwy Ddeddf Llywodraeth Leol 2000. Creodd bŵer i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ddyroddi cod ymddygiad enghreifftiol a fyddai'n gymwys i aelodau ac aelodau cyfetholedig yr holl awdurdodau perthnasol yng Nghymru. Trosglwyddwyd y pŵer hwn i Weinidogion Cymru gan Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006. Ar 1 Ebrill 2016, dyroddwyd y Cod Ymddygiad Enghreifftiol presennol gan Weinidogion Cymru y mae'n ofynnol i'r holl awdurdodau perthnasol ei fabwysiadu.

Fe'i gwnaed yn ofynnol i awdurdodau fabwysiadu'r Cod enghreifftiol yn gyfan, ond gallant wneud ychwanegiadau i'r Cod, ar yr amod bod y rhain yn gyson â'r Cod enghreifftiol. Y bwriad wrth wneud hyn oedd rhoi sicrwydd i aelodau a'r cyhoedd o ran pa safonau a ddisgwylir. Mae'n helpu i sicrhau cysondeb rhwng awdurdodau perthnasol, gan osgoi dryswch i aelodau sydd ar fwy nag un awdurdod ac i'r cyhoedd.

Mae'n ofynnol bod pwyllgorau safonau'r prif gynghorau'n helpu aelodau ac aelodau cyfetholedig o'u hawdurdodau, ynghyd ag aelodau cynghorau tref a chymuned yn eu hardal, i gydymffurfio â'r Cod ac yn trefnu i ddarparu cyngor a hyfforddiant. Rwyf yn argymhell yn gryf fod pob aelod yn dilyn hyfforddiant ac yn cymryd cyngor pan gaiff ei gynnig. Rwyf yn cefnogi awdurdodau unigol sy'n ei gwneud yn ofynnol i aelodau ddilyn hyfforddiant ar y Cod cyn ymuno â chyrrff penderfynu penodol fel pwyllgorau cynllunio.

Fel aelod, wrth lofnodi'r datganiad i dderbyn eich swydd, byddwch yn cadarnhau'ch ymrwymiad i gydymffurfio â'r Cod. Eich cyfrifoldeb personol chi yw sicrhau'ch bod yn deall eich rhwymedigaethau o dan y Cod ac yn gweithredu mewn ffordd sy'n dangos eich bod wedi ymrwymo i gyrraedd y safonau ymddygiad uchel a ddisgwylir gennych fel aelod. Chi sy'n gyfrifol yn y pen draw am y penderfyniadau a wnewch a gellir eich dal yn atebol amdanynt. Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu y gallwch wneud penderfyniadau sy'n torri'r Cod neu'n mynd yn groes i gyngor dim ond am mai chi sy'n gyfrifol am y penderfyniad. Mae'r canllawiau hyn yn egluro'r cyfyngiadau y disgwylir i chi weithredu o danynt er mwyn sicrhau bod aelodau o'r cyhoedd yn gallu ymddiried yn y ffordd y mae awdurdodau yng Nghymru'n gwneud eu penderfyniadau.

Fy rôl i fel Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yw ymchwilio'n annibynnol i gwynion difrifol bod aelodau o awdurdodau lleol yng Nghymru wedi torri'r Cod. Wrth benderfynu a fyddaf yn ymchwilio i gŵyn neu a fyddaf yn parhau i ymchwilio i doriad ar amodau'r Cod, byddaf yn defnyddio prawf dau gam. Yn y cam cyntaf, byddaf yn ceisio darganfod a oes tystiolaeth uniongyrchol bod y Cod wedi'i dorri. Lefel y prawf sydd ei angen yw 'yn ôl pwysau tebygolrwydd'. Os bodlonir y prawf am dystiolaeth, yn yr ail gam byddaf yn ystyried a oes angen ymchwilio neu gyfeirio'r gŵyn at bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru er budd y cyhoedd. Mae rhai o'r ffactorau budd cyhoeddus y byddaf yn eu

hystyried wedi'u dangos isod. Nid yw'r rhestr o'r ffactorau hyn yn gyflawn a bydd y pwys a roddir ar bob un ohonynt yn amrywio yn ôl y ffeithiau a'r rhinweddau ym mhob achos. Mae'r ffactorau budd cyhoeddus yn cynnwys:

- difrifoldeb y toriad
- a oedd yr aelod wedi ceisio cael elw personol yn fwriadol iddo'i hun neu i berson arall ar draul y cyhoedd
- a yw amgylchiadau'r toriad yn golygu bod yr aelod wedi camfanteisio ar safle o ymddiriedaeth neu awdurdod ac wedi achosi niwed i berson
- a oedd y toriad wedi'i ysgogi gan unrhyw fath o wahaniaethu yn erbyn cefndir ethnig neu genedlaethol y dioddefwr, neu ei rywedd, anabledd, oed, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth ryweddol
- a oes tystiolaeth o ymddygiad tebyg blaenorol ar ran yr aelod
- a oes angen ymchwilio neu gyfeirio'r gŵyn at bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru er mwyn cynnal ymddiriedaeth y cyhoedd mewn aelodau etholedig yng Nghymru
- a yw ymchwilio neu gyfeirio at bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru yn ymateb cymesur, hynny yw, a yw'n debygol y byddai'r toriad yn arwain at osod sanctsiwn ar yr aelod (byddaf yn ystyried y canlyniadau i achosion blaenorol a ystyriwyd gan bwyllgorau safonau ledled Cymru a Phanel Dyfarnu Cymru), ac a fyddai'r defnydd o adnoddau wrth gynnal ymchwiliad neu wrandawriad gan bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru yn cael ei ystyried yn ormodol o'i gymharu ag unrhyw sanctsiwn tebygol.

Mae gennyf ddisgresiwn sylweddol o ran a fyddaf yn cychwyn neu'n parhau ag ymchwiliad. Rwyf wedi diwygio'r prawf dau gam a fabwysiadwyd gan fy rhagflaenydd er mwyn dangos yn gliriach sut y byddaf yn arfer fy nisgresiwn fel arfer ac er mwyn sicrhau elfen o gysondeb a sicrwydd yn y penderfyniadau rwyf yn eu gwneud.

Mae crynodeb o'r broses y byddaf yn ei dilyn i ymchwilio i gwynion ar fy ngwefan yn www.ombwdsmon-cymru.org.uk

Proses Ddatrys Leol

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau lleol Cymru wedi rhoi gweithdrefnau datrys lleol ar waith i ddelio â chwynion lefel isel sydd wedi'u gwneud gan aelod yn erbyn cyd-aelod. Mae'r trefniadau hyn yn profi'n effeithiol wrth ddatrys nifer o gwynion o'r math hwn. Fel arfer, mae'r cwynion hyn yn ymwneud o hyd â honiadau o fethu â dangos parch ac ystyriaeth at eraill yn unol â pharagraff 4(b) o'r Cod neu'r ddyletswydd i beidio â gwneud cwynion blinderus, maleisus neu ddibwys yn erbyn aelodau eraill o dan baragraff 6(1)(ch) o'r Cod. Er bod modd o hyd i aelod ddod â chwyn ataf yn uniongyrchol am gyd-aelod, os yw'r gŵyn yn ymwneud â mater sy'n dod o dan baragraffau 4(b) a 6(1)(ch), mae'n debygol iawn y byddaf yn cyfeirio'r mater hwn yn ôl at Swyddog Monitro'r Cyngor i'w ystyried o dan y broses

hon. Yn fy marn i, mae'n fwy priodol bod cwynion o'r fath yn cael eu datrys yn anffurfiol yn lleol er mwyn cyflymu'r broses gwyno a sicrhau bod fy adnoddau'n cael eu rhoi at ymchwil i gwynion difrifol.

Nod y broses ddatrys leol yw datrys materion yn gynnar fel na fydd y sefyllfa'n gwaethygu'n ddiangen gan wneud drwg, o bosibl, i gysylltiadau personol o fewn yr awdurdod ac i enw da'r awdurdod. Gall y broses arwain at ymddiheuriad gan yr aelod y gwnaed y gŵyn amdano. Fodd bynnag, os bydd aelod wedi torri protocol lleol ei awdurdod dro ar ôl tro, yna byddwn yn disgwyl i'r Swyddog Monitro gyfeirio'r mater yn ôl ataf i. Os gwelaf fod patrwm yn codi o gyflwyno cwynion tebyg i mi gan yr un aelodau, byddaf yn ei ystyried yn fater difrifol ac yn penderfynu a yw cyflwyno cwynion o'r fath yn ddi-baid yn ymddygiad y dylid ymchwilio iddo ar ei ben ei hun am ei fod o bosibl yn torri'r Cod.

Pan fyddaf wedi ymchwilio i gŵyn, gallaf gyfeirio'r mater at bwyllgor safonau neu Banel Dyfarnu Cymru. Bydd hyn yn dibynnu ar natur ac amgylchiadau penodol y toriad honedig.

Pwyllgorau Safonau

Mae pwyllgorau safonau'n cynnwys aelodau llewg annibynnol ac aelodau etholedig yr awdurdod. Pan fyddaf yn cyfeirio achos at bwyllgor safonau, ei rôl yw penderfynu a yw aelod wedi torri'r Cod ac a ddylid gosod sancsiwn. Yn fy marn i, dylid cynnal gwrandawiau'n gyhoeddus oni bai fod rhesymau dilys dros beidio â gwneud hynny er mwyn hyrwyddo hyder y cyhoedd yn safonau bywyd cyhoeddus. Os bydd pwyllgor safonau yn dod i'r casgliad bod aelod neu aelod cyfetholedig wedi methu â chydymffurfio â chod ymddygiad yr awdurdod perthnasol, gall benderfynu:

- nad oes angen cymryd camau mewn perthynas â'r methiant hwnnw
- y dylid ceryddu'r aelod neu aelod cyfetholedig drwy roi cerydd cyhoeddus, neu
- y dylid atal yr aelod neu aelod cyfetholedig, neu ei atal yn rhannol, rhag bod yn aelod o'r awdurdod hwnnw am gyfnod nad yw'n fwy na chwe mis neu, os yw'n fyrrach, gweddiill cyfnod yr aelod yn ei swydd.

Gall aelod ofyn am ganiatâd gan Lywydd Panel Dyfarnu Cymru i apelio iddo yn erbyn penderfyniad gan bwyllgor safonau.

Panel Dyfarnu Cymru

Pan fyddaf yn cyfeirio achos at Banel Dyfarnu Cymru, ei rôl ef hefyd yw penderfynu a yw aelod wedi torri'r Cod ac a ddylid gosod sancsiwn. Yn ogystal â hyn, bydd yn ystyried unrhyw apelau, os cafwyd caniatâd i'w cyflwyno, yn erbyn penderfyniad gan bwyllgor safonau. Y pwerau sydd ar gael i'r Panel wrth benderfynu bod aelod neu aelod cyfetholedig

wedi methu â chydymffurfio â'r Cod yw:

- anghymhwyso'r ymatebydd rhag bod, neu rhag dod, yn aelod o'r awdurdod perthnasol cysylltiedig neu o unrhyw awdurdod perthnasol arall am gyfnod o hyd at bum mlynedd
- atal yr ymatebydd, neu ei atal yn rhannol, rhag bod yn aelod neu aelod cyfetholedig o'r awdurdod perthnasol cysylltiedig am hyd at 12 mis, neu
- beidio â chymryd camau mewn perthynas â thorri'r Cod. Mewn achosion o'r fath, gall y Panel dybio ei bod yn briodol rhybuddio'r aelod o ran ei ymddygiad yn y dyfodol. Os cofnodwyd rhybudd o'r fath, mae'n debygol o gael ei ystyried yn ystod unrhyw wrandawriad yn y dyfodol lle cafwyd eto fod yr aelod wedi methu â chydymffurfio â darpariaethau'r Cod.

Lle mae pwyllgor safonau neu'r Panel wedi atal aelod neu aelod cyfetholedig, neu ei atal yn rhannol, bydd yn ofynnol o hyd fod yr aelod hwnnw'n cydymffurfio â'r Cod, yn enwedig y darpariaethau sydd ym mharagraff 6(1)(a) (dwyn anfri ar swydd aelod neu awdurdod) a pharagraff 7 (defnyddio safle aelod yn amhriodol).

Yr Egwyddorion

Mae Deddf Llywodraeth Leol wedi rhoi pŵer i'r Cynulliad Cenedlaethol i ddyroddi egwyddorion y mae'n rhaid i chi roi sylw iddynt wrth ymgymryd â'ch rôl fel aelod. Mae'r Cod wedi'i seilio ar yr egwyddorion hyn, sy'n ceisio hyrwyddo'r safonau uchaf posibl. Mae'r egwyddorion hyn yn deillio o 7 Egwyddor Bywyd Cyhoeddus a amlinellwyd yn Adroddiad Nolan "Standards of Conduct in Local Government in England, Scotland and Wales". Ychwanegwyd tair egwyddor bellach at y rhain: dyletswydd i gynnal y gyfraith, stiwardiaeth briodol dros adnoddau'r Cyngor a chydraddoldeb a pharch at eraill.

Mae aelodau a etholir i awdurdodau lleol yn rhoi'n hael o'u hamser a'u hymroddiad er budd eu cymunedau. Mae'r egwyddorion yn gosod fframwaith ar gyfer sianelu'ch ymroddiad mewn ffordd a fydd yn adlewyrchu'n dda arnoch chi a'ch awdurdod, ac a fydd yn rhoi hyder i'ch cymunedau yn y ffordd y mae'r awdurdod yn cael ei reoli.

Pwrpas y gwahanol Adrannau o'r Cod yw'ch helpu i roi'r Egwyddorion ar waith. Er enghraifft, mae egwyddor Anhunanoldeb yn cael ei thrafod yn Adran 7 o'r Cod – Anhunanoldeb a Stiwardiaeth. Mae'r egwyddorion presennol wedi'u nodi mewn offeryn statudol¹ ac maent wedi'u disgrifio isod.

¹ Gorchymyn Ymddygiad Aelodau (Egwyddorion) (Cymru) 2001 OS 2001 Rhif 2276 (Cy.166)

1. Anhunanoldeb

Rhaid i aelodau weithredu'n llwyr er lles y cyhoedd. Rhaid iddynt beidio byth â defnyddio eu safle fel aelodau'n amhriodol i roi mantais, neu osgoi anfantais, iddyn nhw eu hunain, neu i roi mantais neu anfantais yn amhriodol i eraill.

2. Gonestrwydd

Rhaid i aelodau ddatgan unrhyw fuddiannau preifat sy'n berthnasol i'w dyletswyddau cyhoeddus a chymryd camau i ddatrys unrhyw wrthdaro mewn ffordd sy'n diogelu budd y cyhoedd.

3. Uniondeb a Gwedduster

Rhaid i aelodau beidio â'u rhoi eu hunain mewn sefyllfa lle mae amheuaeth yn codi ynghylch eu huniondeb oherwydd unrhyw rwymedigaeth ariannol neu rwymedigaeth arall i unigolion neu sefydliadau a all geisio dylanwadu arnynt wrth iddynt gyflawni eu dyletswyddau. Rhaid i aelodau bob amser osgoi ymddygiad sy'n ymddangos felly.

4. Dyletswydd i Gynnal y Gyfraith

Rhaid i aelodau weithredu i gynnal y gyfraith a gweithredu bob amser yn unol â'r ymddiriedaeth y mae'r cyhoedd wedi'i rhoi iddynt.

5. Stiwardiaeth

Wrth gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau, rhaid i aelodau sicrhau bod adnoddau eu hawdurdod yn cael eu defnyddio'n gyfreithlon a darbodus.

6. Penderfynu'n Wrthrychol

Wrth gyflawni eu cyfrifoldebau, gan gynnwys penodi i swyddi, dyfarnu contractau, neu argymhell bod unigolion yn cael gwobrau neu fuddion, rhaid i aelodau benderfynu ar sail teilyngdod. Er bod rhaid i aelodau roi sylw i gyngor proffesiynol gan swyddogion ac er ei bod yn briodol iddynt ystyried barn pobl eraill, gan gynnwys eu grwpiau gwleidyddol, eu cyfrifoldeb nhw yw penderfynu ar eu safbwynt ac, os yw'n briodol, sut y byddant yn pleidleisio ar fater penodol.

7. Cydraddoldeb a Pharch

Rhaid i aelodau gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau gan roi sylw dyledus i'r angen i hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, beth bynnag fo'u rhywedd, hil, anabled, cyfeiriadedd rhywiol, oed neu grefydd, a dangos parch ac ystyriaeth tuag at bobl eraill.

8. Bod yn Agored

Rhaid i aelodau fod mor agored â phosibl ynghylch eu holl weithredoedd a gweithredoedd

eu hawdurdod. Rhaid iddynt geisio sicrhau mai'r unig gyfyngu ar ddatgelu gwybodaeth fydd hynny sy'n unol â'r gyfraith.

9. Atebolrwydd

Mae aelodau'n atebol i'r etholwyr ac i'r cyhoedd yn gyffredinol am eu gweithredoedd ac am y ffordd y maent yn cyflawni eu cyfrifoldebau fel aelod. Rhaid iddynt fod yn barod i dderbyn unrhyw graffu ar eu gweithredoedd sy'n briodol.

10. Arweinyddiaeth

Rhaid i aelodau hyrwyddo a chefnogi'r egwyddorion hyn drwy arwain a gosod esiampl er mwyn hybu ymddiriedaeth y cyhoedd yn eu rôl ac yn yr awdurdod. Rhaid iddynt barchu didueddrwydd ac uniondeb swyddogion statudol yr awdurdod a'i gyflogaion eraill.

Nid yw'r egwyddorion yn rhan o'r Cod Ymddygiad Enghreifftiol, felly nid yw methu â chydymffurfio â'r Egwyddorion yn gyfystyr â thorri'r Cod. Er hynny, mae'n debygol y byddai methu â chydymffurfio ag egwyddor ynghylch cydraddoldeb a pharch, er enghraifft, yn golygu bod gofynion paragraffau 4(a) a 4(b) o'r Cod wedi'u torri mewn perthynas â chyfle cyfartal a pharch.

Fodd bynnag, mae'r Egwyddorion yn cynnig sylfaen gadarn i'ch ymddygiad yn eich swydd ac rwyf yn annog aelodau i roi sylw iddynt bob amser.

Penderfynu pa bryd y bydd y Cod yn gymwys i chi Gweler paragraffau 2 a 3

Ystyriwch eich ymddygiad yn eich bywyd cyhoeddus a phreifat

Mae gan aelodau hawl i breifatrwydd yn eu bywyd personol, ac mae nifer o'r darpariaethau yn y Cod yn gymwys i chi dim ond pan fyddwch yn cyflawni'ch rôl fel aelod neu'n cynrychioli'ch awdurdod. Fodd bynnag, gan fod amgylchiadau lle byddai'ch ymddygiad yn eich bywyd preifat yn gallu effeithio ar uniondeb ac enw da'ch awdurdod, mae rhai darpariaethau yn y Cod a fydd yn gymwys i chi **bob amser**.

Wrth benderfynu a yw'r Cod yn gymwys i chi ar adeg benodol, byddaf yn rhoi sylw i'r amgylchiadau penodol ac i natur eich ymddygiad ar y pryd.

Cyn ystyried eich rhwymedigaethau o dan y Cod, dylech ystyried yn gyntaf a yw'r Cod yn gymwys ac, os yw'n gymwys, pa ddarpariaethau ynddo.

Pryd fydd y Cod yn gymwys?

- **Pryd bynnag rydych yn gweithredu yn rhinwedd eich swydd**, gan gynnwys pryd bynnag rydych yn cyflawni busnes eich awdurdod neu'n gweithredu, yn honni gweithredu,

neu'n rhoi'r argraff o weithredu yn rhinwedd eich swydd fel aelod neu gynrychiolydd i'ch awdurdod

- **Bob amser**, os ydych yn ymddwyn mewn modd y gellid ystyried yn rhesymol ei fod yn dwyn **anfri** ar eich swydd neu'ch awdurdod neu os ydych yn defnyddio neu'n **ceisio defnyddio'ch safle i gael mantais neu osgoi anfantais** i chi'ch hun neu i unrhyw berson arall neu os ydych yn **camdefnyddio adnoddau'ch awdurdod**.

Os ydych yn gweithredu fel cynrychiolydd i'ch awdurdod ar awdurdod perthnasol arall, neu unrhyw gorff arall, rhaid i chi gydymffurfio, wrth weithredu ar ran yr awdurdod arall, â chod ymddygiad yr awdurdod hwnnw. Os yw'ch awdurdod wedi'ch enwebu'n ymddiriedolwr i elusen, wrth weithredu yn y swydd honno rhaid i chi wneud hynny er budd pennaf yr elusen honno, yn unol â chyfraith elusennau a'r canllawiau sydd wedi'u llunio gan y Comisiwn Elusennau (gweler ei wefan: www.charity-commission.gov.uk).

Os ydych yn gweithredu fel cynrychiolydd i'ch awdurdod ar gorff arall, er enghraifft ar fwrdd cymdeithas dai, sydd heb god ymddygiad sy'n ymwneud â'i aelodau, rhaid i chi gydymffurfio â Chod eich awdurdod eich hun oni bai ei fod yn gwrthdaro ag unrhyw ofynion cyfreithiol y mae'r corff arall yn gorfod cydymffurfio â nhw.

Os byddwch yn cyfeirio atoch chi'ch hun fel cynghorydd, bydd y Cod yn gymwys i chi. Mae hyn yn gymwys i sgysiaau, ysgrifennu, neu'ch defnydd o gyfryngau electronig. Mae nifer y cwynion yr wyf wedi'u cael ynghylch y defnydd o Facebook, blogiau a Twitter wedi cynyddu'n sylweddol. Os byddwch yn cyfeirio at eich rôl fel cynghorydd mewn unrhyw ffordd neu os yw'n glir bod eich sylwadau'n ymwneud â'ch rôl, yna bydd y Cod yn gymwys i'r sylwadau hynny. Hyd yn oed os na fyddwch yn cyfeirio at eich rôl fel cynghorydd, fe allai'ch sylwadau gael yr effaith o ddwyn anfri ar eich swydd neu awdurdod ac felly gallent dorri'r gofynion ym mharagraff 6(1)(a) o'r Cod.

Mae Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru wedi llunio canllawiau defnyddiol ar gyfryngau cymdeithasol o'r enw "Cyfryngau Cymdeithasol: Canllaw i Gynghorwyr". Mae'r canllawiau'n ceisio rhoi syniad cliriach i chi ynghylch sut y gallwch ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol, y peryglon posibl a sut i'w hosgoi. Maent ar gael ar ei gwefan yn www.wlga.gov.uk neu drwy ffonio 029 2046 8600.

Os bydd eich awdurdod yn eich enwebu'n gyfarwyddwr cwmni (cymdeithas dai ar gyfer trosglwyddo stoc, er enghraifft), rhaid i chi weithredu er budd pennaf y cwmni. Os oes ganddo god ymddygiad ar gyfer ei gyfarwyddwyr, rhaid i chi gydymffurfio ag ef. Os nad oes ganddo god o'r fath, rhaid i chi gydymffurfio â Chod eich awdurdod, ac eithrio ar adegau prin pan fydd yn gwrthdaro ag unrhyw rwymedigaethau cyfreithiol sydd gan y cwmni.

Os cewch eich atal o'ch swydd am unrhyw reswm, rhaid i chi barhau i gydymffurfio â'r elfennau hynny yn y Cod sy'n gymwys i chi, yn enwedig y rheini sydd ym mharagraff 2(1) (ch), tra byddwch wedi'ch atal.

Enghraifft

Cafodd Cynghorydd B ei enwebu gan gyngor bwrdeistref sirol i fod yn aelod o fwrdd cymdeithas dai ar gyfer trosglwyddo stoc. Roedd Prif Weithredwr y gymdeithas dai wedi anfon neges e-bost gyfrinachol at Brif Weithredwr y Cyngor yn enw holl aelodau'r bwrdd. Cyfaddefodd Cynghorydd B ei fod wedi anfon y neges e-bost i'r wasg leol a dywedodd ei fod wedi gwneud hynny am ei fod yn teimlo bod ei ddyletswydd fel cynghorydd yn drech na'i ddyletswydd fel aelod o fwrdd y gymdeithas dai. Cafwyd bod Cynghorydd B wedi torri gofynion paragraff 3(a) o God y Cyngor drwy ddatgelu'r neges e-bost yn groes i god ymddygiad y bwrdd ei hun. Cafwyd hefyd ei fod wedi dwyn anfri ar ei swydd a'r awdurdod drwy wneud datganiad camarweiniol iddo "orfod tynnu'n ôl yn ddiweddar" o fod yn aelod o fwrdd y gymdeithas dai ac yntau wedi cael ei ddiswyddo'n syth am y tor-cyfrinachedd difrifol.

Enghraifft

Roedd pleidlais ar-lein wedi'i chychwyn am rywun a gyhuddwyd o lofruddiaeth. Roedd yn cynnwys iaith amhriodol ac wedi'i lansio gan ddefnyddio gliniadur Cynghorydd B, a ddarparwyd gan y cyngor, ei gysylltiad â'r rhyngwrwyd a'i gyfeiriad e-bost yn y cyngor. Dywedodd Cynghorydd B nad ef yn bersonol a oedd wedi lansio'r bleidlais. Fodd bynnag, gan mai'r Cyngor oedd wedi darparu'r gliniadur iddo, ef oedd yn gyfrifol amdano. Roedd hefyd wedi gwneud sylwadau dilornus am bobl sy'n hawlio budd-dal tai ar ei dudalen Facebook wrth ymateb i gais am gyngor yn ei rôl fel cynghorydd. Cafodd y Panel Dyfarnu fod Cynghorydd B wedi gweithredu yn rhinwedd ei swydd gan ei fod wedi defnyddio cyfarpar a chyfeiriad e-bost a ddarparwyd iddo gan y Cyngor.

Felly, gellid ystyried yn rhesymol ei fod wedi'i ddatgan ei hun yn gynghorydd.

2. Rhwymedigaethau cyffredinol o dan y Cod Ymddygiad

Os byddwch yn meddwl bod y Cod yn gymwys i chi ar adeg benodol, yna rhaid i chi ystyried pa ddarpariaethau a all fod yn gymwys a'ch rhwymedigaethau o dan y Cod. Rwyf wedi cyfeirio at bob un o baragraffau'r Cod isod er mwyn rhoi arweiniad i chi ar eich rhwymedigaethau cyffredinol.

Cydraddoldeb

Gweler paragraff 4(a)

Rhaid i chi gyflawni'ch dyletswyddau gan roi sylw dyledus i'r egwyddor y dylid cael cyfle cyfartal i bawb beth bynnag fo'u rhywedd, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oed neu grefydd.

Dylech geisio osgoi gwahaniaethu bob amser. Mae pedwar prif fath o wahaniaethu:

- Gwahaniaethu uniongyrchol: trin pobl yn wahanol oherwydd eu rhywedd, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oed neu grefydd
- Gwahaniaethu anuniongyrchol: triniaeth nad yw'n ymddangos ei bod yn gwahaniaethu rhwng pobl oherwydd eu rhywedd, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oed neu grefydd, ond sy'n eu rhoi o dan anfantais anghymesur
- Aflonyddu: ymddwyn mewn ffordd nas dymunir ar sail rhywedd, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oed neu grefydd, sy'n amharu ar urddas rhywun arall neu'n creu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, sarhaus neu fychanol
- Erledigaeth: trin rhywun yn llai ffafriol am ei fod wedi cwyno am wahaniaethu, wedi dod ag achos ar sail gwahaniaethu, neu wedi bod yn gysylltiedig â chwyno neu ddwyn achos am wahaniaethu.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (fel y'i diwygiwyd) yn cadarnhau pwysigrwydd y rhan hon o'r Cod. Mae'n gosod dyletswyddau cadarnhaol i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu ac i hyrwyddo cydraddoldeb. O dan gyfreithiau cydraddoldeb, gall eich awdurdod fod yn atebol am unrhyw weithredu gwahaniaethol rydych yn ei gyflawni. Bydd hyn yn gymwys os byddwch yn gwneud rhywbeth yn rhinwedd eich swydd mewn modd gwahaniaethol.

Rhaid i chi fod yn ofalus i beidio â gweithredu mewn ffordd a all fod yn gyfystyr ag unrhyw un o'r mathau o wahaniaethu a waharddwyd, neu wneud rhywbeth sy'n atal eich awdurdod rhag cyflawni ei ddyletswyddau cadarnhaol o dan gyfreithiau cydraddoldeb. Gall ymddygiad o'r fath beri i'ch awdurdod dorri'r gyfraith, a gallech fod yn destun cwyn am dorri gofynion y paragraff hwn yn y Cod.

Rhaid i chi gofio bob amser, gan gynnwys adegau pan fyddwch yn gweithredu'n breifat, fod rhaid peidio ag ymddwyn mewn ffordd a fyddai'n dwyn anfri ar eich Cyngor. Mae'n debygol y byddai ymddwyn mewn ffordd sy'n cael ei hystyried yn groes i'r Ddeddf Cydraddoldeb wrth weithredu'n breifat yn perthyn i'r categori hwn.

Enghraifft

Roedd aelod o gyngor sir yn un o aelodau Panel Recriwtio'r Cyngor ar gyfer penodi Prif Weithredwr newydd. Roedd pum ymgeisydd ar y rhestr fer. Wedi i un ymgeisydd orffen ei gyflwyniad a gadael yr ystafell, dywedodd Cynghorydd A "ymgeisydd da, mae'n drueni ei fod yn ddu". Penderfynodd Panel Dyfarnu Cymru fod paragraff 4(a) o'r Cod wedi'i dorri a bod Cynghorydd A wedi dwyn anfri ar ei swydd fel aelod o'r cyngor ac ar ei awdurdod (yn groes i baragraff 6(1)(a) o'r Cod).

Trin pobl eraill gyda pharch ac ystyriaeth Gweler paragraff 4(b)

**Gall hawliau Erthygl 10
fod yn berthnasol i
sylwadau gwleidyddol**

Mae rhyddid mynegiant yn hawl sy'n berthnasol i syniadau a gwybodaeth o bob math, nid y rheini sy'n cael eu gweld yn ffafriol yn unig. Fodd bynnag, mae'n hawl y gellir cyfyngu arni o dan amgylchiadau penodol, er enghraifft, er mwyn gwarchod hawliau a buddiannau pobl eraill. Mae rhyddid mynegiant aelod yn cael ei amddiffyn ymhellach pan fydd y sylwadau o natur wleidyddol. Felly, mae beirniadu syniadau a barn gwrthwynebydd yn cael ei ystyried yn rhan o ddadl ddemocrataidd, ac nid yw'n debygol y byddai sylwadau o'r fath byth yn cael eu hystyried yn rhai sy'n torri'r Cod.

Nid sylwadau a wneir yn siambr y Cyngor yn unig yw sylwadau "gwleidyddol". Er enghraifft, maent yn cynnwys sylwadau y gall aelodau eu gwneud yn gyffredinol am bolisiau eu hawdurdod neu am eu gwrthwynebwyr gwleidyddol. Felly, os nad yw'r sylwadau'n sarhaus neu'n dramgwyddus iawn, nid yw'n debygol y byddwn yn ymchwilio a byddwn yn dod i'r farn bod angen i'r aelod fod yn fwy "croendew".

Mae'n bosibl hefyd y byddaf yn gwrthod ymchwilio i gŵyn lle mae'r aelod wedi codi materion "gwleidyddol" gyda swyddogion. Fodd bynnag, ni fyddai hynny'n cynnwys bygythiadau i safle neu les swyddog. Mae cyfraith achosion diweddar wedi cadarnhau y dylai swyddogion cyngor gael eu hamddiffyn rhag sylwadau di-sail a all gael effaith niweidiol ar weinyddu da. Nodwyd ei bod yn bwysig, er lles y cyhoedd, na fydd swyddogion yn destun sylwadau di-sail sy'n tanseilio eu gallu i gyflawni eu dyletswyddau neu'n tanseilio hyder y cyhoedd yn y weinyddiaeth. Wedi dweud hynny, bydd disgwyl i swyddogion mewn swyddi uwch, fel Prif Weithredwyr neu Benaethiaid Gwasanaethau, er enghraifft, fod yn fwy cydnerth.

Rwyf yn disgwyl i aelodau ddangos yr un cwrteisi ac ystyriaeth at gydweithwyr, gwrthwynebwyr a swyddogion ag y maent yn eu dangos i bobl eraill yn eu bywyd pob dydd. Er fy mod yn cydnabod y gall dadlau gwleidyddol fod yn danbaid ar brydiau, ni ddylid defnyddio'r hawl i ryddid mynegiant yn esgus dros ymddwyn yn wael yn gyffredinol. Bydd

ymddygiad gwael o'r fath yn sicr o ddwyn anfri ar rôl aelodau yng ngolwg y cyhoedd.

Wrth ystyried cwynion o'r fath, byddaf yn ystyried amgylchiadau penodol yr achos, a oedd hawl gan yr aelod, yn fy marn i, i gwestiynu'r swyddog dan sylw, a oedd ymgais i godi ofn ar y swyddog neu ei danseilio, a chynnwys a chyd-destun yr hyn a ddywedwyd.

Enghraifft

Roedd tribiwnlys apêl Panel Dyfarnu Cymru yn ystyried apêl gan Gynghorydd X yn erbyn penderfyniad gan Bwyllgor Safonau'r Cyngor. Roedd y Pwyllgor Safonau wedi cael bod Cynghorydd X wedi methu â dangos parch ac ystyriaeth at aelod arall drwy ei wahardd rhag anfon e-bost at y clerc a mynd ar wefan y Cyngor. Hefyd roedd Cynghorydd X wedi gwneud sylwadau mewn neges e-bost i aelodau eraill ynghylch arferion ei gyd-aelod wrth gymryd cawod. Am ei fod wedi gwneud hyn, penderfynodd y Pwyllgor Safonau fod Cynghorydd X wedi dwyn anfri ar y Cyngor.

Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod sylwadau Cynghorydd X o natur wleidyddol ac yn cael eu hamddiffyn ymhellach gan Erthygl 10 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol. Cafodd penderfyniad y Pwyllgor Safonau ei wrthdroi a chafodd y sancsiwn ei ddiddymu. Gellir gweld penderfyniad y Panel Dyfarnu [yma](#).

Enghraifft

Roedd y Panel Dyfarnu wedi cadarnhau canfyddiad gan bwyllgor safonau fod cynghorydd wedi methu â dangos parch ac ystyriaeth at bobl eraill drwy wneud sylwadau ar-lein am aelodau eraill a'r ffordd roedd y Cyngor yn cael ei redeg. Gofynnodd yr aelod am adolygiad barnwrol o'r penderfyniad hwn. Er bod Llys wedi cael bod y sylwadau'n wawdlyd ac yn watwarus a bod eu tôn yn bychanu ei gyd-aelodau, penderfynodd y Llys fod y sylwadau'n "Fynegiant Gwleidyddol" gan fod y rhan fwyaf ohonynt yn ymwneud â'r ffordd roedd y Cyngor yn cael ei redeg, sut roedd ei benderfyniadau'n cael eu cofnodi a chymhwysedd yr aelodau. Yn ôl y dyfarniad, ni roddwyd ystyriaeth i'r angen i wleidyddion fod yn fwy "croendew". Wrth ystyried rhyddid mynegiant yr aelod a'r ffaith bod y rhan fwyaf o'r sylwadau'n cyfeirio at gyd-gynghorwyr, roedd y casgliad bod gofynion wedi'u torri yn yr achos hwn yn ymyrryd yn anghymesur â hawliau'r aelod o dan Erthygl 10 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol. Felly cafodd penderfyniad y Pwyllgor Safonau i geryddu'r aelod ei roi o'r neilltu.

Enghraifft

Ysgrifennodd aelod o gyngor tref llythyr at un o Ddirprwy Weinidogion Llywodraeth Cynulliad Cymru am un o'r gweithwyr ("Mr Smith") a oedd yn gweithio mewn cyngor sir. Anfonwyd copi o'r llythyr i'r Cyngor hefyd. Yn y llythyr roedd yr aelod yn amau cymhwysedd a chymhelliant Mr Smith a gwnaeth nifer o sylwadau dilornus a phersonol ynghylch Mr Smith a phobl roedd yn ymwneud â nhw. Cododd fater gwrywgydiaeth a chyfeirio ato fel "anabledd anfad" a bod

“gwrywgdyiaeth yn ddim ond cythraul y gellir ei fwrw allan”. Cyfeiriwyd yr aelod at Banel Dyfarnu Cymru.

Penderfynodd y Panel fod yr aelod wedi torri gofynion paragraff 4(b) o’r Cod gan ei fod wedi methu â dangos parch ac ystyriaeth at bobl eraill. Cafodd hefyd fod y geiriau roedd wedi’u defnyddio wedi dwyn anfri ar swydd yr aelod yn groes i baragraff 6(1)(a) o’r Cod.

Cafodd yr aelod ei anghymwysu am 12 mis rhag bod, na dod, yn aelod o awdurdod lleol.

**Ystyriwch eich
ymddygiad o safbwynt y
person arall**

Bwlio ac aflonyddu

Gweler paragraff 4(c)

Rhaid i chi beidio â bwlio nac aflonyddu ar neb, gan gynnwys aelodau eraill, swyddogion y cyngor neu aelodau o’r cyhoedd.

Ystyr aflonyddu (“harasio”) yw ymddygiad sy’n cael ei ailadrodd sy’n cynhyrfu neu’n gwylltio pobl. Mae bwlio’n gallu golygu ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus, sarhaus neu fychanol. Gall ymddygiad o’r fath ddigwydd unwaith neu gall fod yn rhan o batrwm ymddygiad sydd wedi’i gyfeirio at rywun gwannach neu rywun y mae gennych ddylanwad gwirioneddol neu ymddangosiadol drosto. Y bwriad wrth fwlio yw tanseilio unigolyn neu grŵp o unigolion; mae’n niweidio eu hyder a’u galluogrwydd a gall amharu ar eu hiechyd. Gellir cyferbynnu hyn â’r heriau dilys y gall aelod eu codi wrth gwestiynu polisi neu wrth graffu ar berfformiad. Rhai enghreifftiau o hyn yw dadleuon yn y siambr am bolisi, neu ofyn i swyddogion egluro’r sail resymegol i’r farn broffesiynol y maent wedi’i chynnig. Mae gennych hawl i herio cyngorwyr eraill a swyddogion ynghylch eu rheswm dros arddel eu safbwyntiau.

Wrth ystyried honiadau o fwlio ac aflonyddu, byddaf yn ystyried safbwynt y dioddefwr honedig, ac a oedd yr aelod drwy ei weithredoedd yn bwriadu ei fwlio. Byddaf hefyd yn ystyried a oedd gan yr unigolyn le rhesymol i gredu ei fod yn cael ei fwlio. Mae bwlio’n digwydd wyneb yn wyneb yn aml, ond mae hefyd yn digwydd fwyfwy mewn print neu drwy ddefnyddio cyfryngau electronig. Yr un yw’r safonau ymddygiad a ddisgwylir, pa un a ydych yn eich mynegi’ch hun ar lafar neu’n ysgrifenedig.

Bydd angen i chi sicrhau nad yw’ch ymddygiad yn croesi’r ffin o fod yn rymus i fod yn fwlio. Ni ellir cael rheolau pendant ar gyfer pob math o amgylchiadau ond bydd lefel awdurdod y swyddog yn ffactor mewn rhai achosion. Fel y nodwyd o dan baragraff 4(b) o’r Cod, gellir cael trafod plaen rhwng y swyddogion uchaf ac aelodau a bydd y swyddogion hynny’n gallu cyfleu eu safbwynt yn rymus. Nid yw’r un peth yn wir yng nghyswllt swyddogion is ac mae angen i aelodau fod yn ymwybodol o hyn. Nid yw hyn yn golygu fy mod yn goddef bwlio uwch swyddogion, ond po fwyaf yw’r gwahaniaeth rhwng pŵer y swyddog a phŵer yr aelod, mwyaf tebygol yw hi y bydd y swyddog yn ystyried bod yr ymddygiad yn fwlio.

Yn ddiweddar, penderfynodd yr Uchel Lys fod budd cyhoeddus mewn diogelu ymddiriedaeth y cyhoedd mewn gweision cyhoeddus anetholedig, a bod angen pwysu hyn yn erbyn y budd o gael trafodaeth agored ar faterion sy’n bwysig i’r cyhoedd. Penderfynodd hefyd y dylai pob

aelod ddangos yr un parch at yr ymddiriedaeth sydd rhyngddo a'r swyddogion, gan fod hyn yn hanfodol i sicrhau gweinyddu da.

Mae gan awdurdodau lleol sianeli priodol ar gyfer mynegi pryder ynghylch perfformiad swyddog ac mae'n bwysig eich bod yn codi materion sy'n ymwneud â pherfformiad gwael yn y ffordd gywir ac mewn ffordd priodol. Nid yw'n dderbyniol codi materion o'r fath mewn cyfarfod lle mae pobl eraill yn bresennol, yn enwedig os ydynt o gyrff allanol neu'n aelodau o'r cyhoedd. Nid yw ychwaith yn dderbyniol gwneud hynny yn y cyfryngau, yn eich cyhoeddiadau eich hun neu drwy ddefnyddio blog, Twitter, Facebook nac unrhyw ddulliau electronig eraill. Os yw eich beirniadaeth yn ymosodiad personol neu'n dramgwyddus, rydych yn debygol o groesi'r terfyn o ran yr hyn sy'n ymddygiad derbyniol.

Enghraifft

Cafodd aelod o gyngor sir ei anghymwyso o'i swydd am 2 flynedd a 6 mis gan Banel Dyfarnu Cymru yn dilyn honiadau o fwlio, aflonyddu, amarch a dwyn anfri ar swydd yr aelod. Roedd y digwyddiadau honedig wedi para dros gyfnod o ddwy flynedd. Yn ystod y cyfnod hwnnw, roedd yr aelod wedi gwneud sylwadau bygythiol wrth swyddogion ar raddau is ac uwch. Er enghraifft, gwnaeth sylwadau i'r perwyl bod nifer o reolwyr y Cyngor wedi colli eu swyddi a bod mwy i fynd eto a "Fyddech chi ddim yn hoffi gweld sut un ydw i os na cha i fy ffordd ... Does dim angen i mi eich bygwth, rydych chi'n fenyw ddeallus ac rwy'n gwybod eich bod yn gwrando arnaf i".

Apeliodd yr aelod yn erbyn y penderfyniad a chyfeiriwyd y mater i'r Uchel Lys. Yno cadarnhawyd pob achos o dorri'r Cod heblaw tri. Gellir gweld y penderfyniad [yma](#).

Peryglu didueddrwydd swyddogion yr awdurdod

Gweler paragraff 4(ch)

Rhaid i chi beidio â pheryglu na cheisio peryglu didueddrwydd unrhyw un sy'n gweithio i'ch awdurdod neu ar ei ran. Ni ddylech fynd at unrhyw un sy'n gweithio i'r awdurdod neu ar ei ran gyda'r bwriad o bwysu arno i gyflawni ei ddyletswyddau mewn ffordd dueddol neu bleidiol. Rhaid iddo fod yn ddiduedd ac ni ddylid ei orfodi na'i berswadio i weithredu mewn ffordd a fyddai'n tansilio ei allu i fod yn ddiduedd. Er enghraifft, ni ddylech gael swyddogion i'ch helpu i baratoi deunydd plaid wleidyddol, na'ch helpu gyda materion sy'n ymwneud â'ch busnes preifat. Ni ddylech roi na chynnig unrhyw gymhelliant na gwobr yn gyfnewid am weithredu mewn ffordd benodol neu wneud penderfyniad penodol, na bygwth neb os nad yw'n bwriadu gweithredu mewn ffordd benodol. Yn ogystal â pheidio â rhoi pwysau ar swyddogion yn bersonol, rhaid i chi beidio â gwneud hynny ar bapur, drwy gyfryngau electronig nac yn y wasg.

Er eich bod yn cael holi swyddogion yn daer er mwyn cael gwybod, er enghraifft, eu rhesymau dros gynnig gweithredu mewn ffordd benodol, neu ddeall cynnwys adroddiad

y maent wedi'i ysgrifennu, rhaid i chi beidio â cheisio eu gorfodi i weithredu'n wahanol, newid eu cyngor neu addasu cynnwys yr adroddiad hwnnw, os byddai hynny'n tanseilio eu huniondeb proffesiynol.

Os bydd aelod yn datblygu perthynas bersonol agos â swyddog, bydd hyn yn fuddiant personol o dan y Cod a gall fod yn fuddiant rhagfarnus. Byddwn yn eich annog i lynu wrth unrhyw brotocol sydd wedi'i ddatblygu gan eich awdurdod sy'n delio â pherthnasoedd rhwng aelodau a swyddogion.

Enghraifft

Roedd mab a merch yng nghyfraith i aelod o gyngor bwrdeistref sirol yn gymdogion i deulu a oedd yn denantiaid i'r Cyngor. Cafwyd cwynion am ymddygiad y teulu. Roedd yr aelod wedi cysylltu droeon â swyddogion y Cyngor ynghylch meddiannaeth y teulu o eiddo'r Cyngor ac effaith hynny ar deulu ei fab, weithiau y tu allan i oriau swyddfa. Cafodd y galwadau eu gwneud yn rhinwedd ei swydd yn aelod etholedig ac roedd yn gallu cysylltu â swyddogion yn uniongyrchol am ei fod yn aelod. Cafodd rybudd gan y Dirprwy Swyddog Monitro ynghylch ei ymddygiad, a oedd yn pwysleisio pa mor bwerus yw aelodau etholedig wrth ddelio ag aelodau staff.

Er gwaethaf hyn, parhaodd i gysylltu â swyddogion am y mater gan gynnwys, ymysg pethau eraill, gofyn i swyddog ymweld â'i deulu "y funud honno" a chyhuddo swyddog o "roi gwybod" i'r teulu y cwynwyd amdano fod offer monitro sŵn yn cael eu gosod.

Penderfynodd Panel Dyfarnu Cymru fod ymddygiad yr aelod yn ymddygiad parhaus dros gyfnod o 6 mis gyda'r bwriad o roi pwysau gormodol ar swyddogion y cyngor. Penderfynodd ei fod wedi ceisio tanseilio didueddrwydd swyddogion y Cyngor drwy ei weithredoedd. Cafodd hefyd fod yr aelod wedi methu â dangos parch ac ystyriaeth at bobl eraill a bod ei weithredoedd yn gyfystyr ag aflonyddu a'i fod wedi defnyddio ei swydd yn amhriodol i hybu buddiannau ei deulu ei hun. Am fod ei ymwneud â swyddogion wedi dwysáu dros y cyfnod dan sylw a'i fod wedi gwneud honiad anwir bod swyddog wedi "rhoi gwybod" i'r teulu, roedd hefyd wedi dwyn anfri ar swydd yr aelod. Cafodd yr aelod ei atal o'i swydd am 12 mis.

Datgelu gwybodaeth gyfrinachol

Gweler paragraff 5(a)

Rhaid i chi beidio â datgelu gwybodaeth gyfrinachol na gwybodaeth y byddai'n rhesymol ystyried ei bod o natur gyfrinachol, heblaw mewn un o'r amgylchiadau canlynol:

- rydych wedi cael caniatâd gan y person sydd ag awdurdod i'w roi
- mae'r gyfraith yn mynnu eich bod yn gwneud hynny.

Mae'r Comisiynydd Gwybodaeth wedi cyhoeddi canllawiau defnyddiol ar Ddeddf Rhyddid

Gwybodaeth a Deddf Diogelu Data sydd ar gael ar ei wefan yn www.ico.gov.uk neu drwy ffonio 0303 123 1113. Fel aelod, mae'n bosibl y byddwch yn gweld gwybodaeth gyfrinachol am unigolion neu sefydliadau gan gynnwys materion sy'n bersonol neu'n fasnachol sensitif. Gall hyn gynnwys gwybodaeth am gyflogaeth neu faterion personol sy'n codi o waith gwasanaethau cymdeithasol, er enghraifft. Mewn rhai achosion bydd y wybodaeth hon wedi'i marcio i ddangos ei bod yn gyfrinachol. Hyd yn oed os nad yw'r wybodaeth wedi'i marcio, rhaid i chi beidio â'i datgelu. Os nad ydych yn siŵr, gofynnwch i'ch Swyddog Monitro.

Yn gyffredinol, dylech drin yr eitemau a drafodir yn y rhannau cyfrinachol o gyfarfodydd (eitemau esempt) fel rhai cyfrinachol. Fel arfer, bydd awdur yr adroddiadau hyn wedi pennu eu bod yn cynnwys gwybodaeth sensitif, ar sail cyngor cyfreithiol arbenigol. Efallai y bydd y wybodaeth yn mynd yn llai sensitif dros amser, ond byddwn yn eich annog i gymryd cyngor cyfreithiol priodol cyn ei datgelu. Yn yr un modd, mae cyngor cyfreithiol a gafwyd gan gyfreithwyr allanol neu staff cyfreithiol mewnol yr awdurdod, bron bob amser yn dod o dan fraint gyfreithiol ac felly ni ddylid ei ddatgelu.

Os darperir gwybodaeth i aelodau yn ystod ymchwiliad, byddwn yn disgwyl iddi gael ei thrin yn gwbl gyfrinachol, ac ni ddylid ei datgelu i neb arall heblaw rhywun sy'n darparu cyngor cyfreithiol i'r aelod neu gyngor o fath arall. Os datgelir y wybodaeth i bobl eraill, gallwn ystyried bod hyn yn torri'r gofynion yn y paragraff hwn o'r Cod. Ar ben hynny, ni ddylai aelodau drafod y gŵyn ag unrhyw dystion, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol: gellid ystyried bod cysylltiad o'r fath hefyd yn torri gofynion y Cod.

Enghraifft

Roedd aelod o gyngor bwrdeistref sirol a oedd yn eistedd ar banel mabwysiadu'r Cyngor wedi datgelu'n gyhoeddus fanylion unigolyn a oedd wedi gwneud cais i'r panel i fabwysiadu plentyn. Dim ond am ei fod yn aelod o'r panel y byddai wedi gallu gwybod am y manylion a ddatgelwyd. Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod wedi datgelu gwybodaeth gyfrinachol yn groes i'r Cod. Ataliodd yr aelod o'r Cyngor am 6 mis.

Atal mynediad at wybodaeth

Gweler paragraff 5(b)

Rhaid i chi beidio â rhwystro unrhyw berson rhag cael gwybodaeth y mae ganddo hawl i'w gweld yn ôl y gyfraith. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 neu gopïau o gofnodion, agendâu, adroddiadau a dogfennau eraill eich awdurdod y mae ganddo hawl i'w gweld. I gael gwybod mwy am y mathau o wybodaeth y mae gan y cyhoedd hawl i'w gweld, cysylltwch â Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth drwy fynd i www.ico.gov.uk neu drwy ffonio 0303 123 1113 neu, os oes gennych ymholiad penodol, dylech holi'r Swyddog Monitro.

Mae'n bosibl y bydd gwybodaeth rydych yn ei chynhyrchu yn rhinwedd eich swydd yn rhwym wrth ofynion datgelu'r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth, a gallai fod yn ofynnol i'ch awdurdod ei rhyddhau mewn ymateb i gais. Os na fyddwch yn darparu'r wybodaeth i'r swyddog perthnasol yn eich awdurdod ar gais, byddwch yn torri'r Cod.

Bydd yn rhaid i'ch awdurdod benderfynu a ddylid datgelu gwybodaeth ynteu a yw wedi'i hesemptio. Hyd yn oed os ydych yn meddwl bod y wybodaeth sydd gennych yn esempt, rhaid i chi ei darparu i'r swyddog perthnasol yn eich awdurdod er mwyn caniatáu i'r awdurdod wneud penderfyniad. Yn ogystal â bod yn groes i'r Cod, mae dinistrio gwybodaeth ar ôl cael cais Rhyddid Gwybodaeth yn drosedd.

Enghraifft

Roedd arweinydd cyngor sir wedi gwrthod rhoi llythyr i Swyddog Gwybodaeth y Cyngor a yrrwyd ganddo i Swyddfa Archwilio Cymru ar ran Gweithrediaeth y Cyngor. Oherwydd hynny, ni allai'r Cyngor ymateb yn briodol i gais o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth ac, o ganlyniad, cyflwynwyd cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth. Roedd yr aelod yn parhau i wrthod datgelu'r llythyr er iddo gael cyngor clir a diamwys gan y Swyddog Gwybodaeth. Arweiniodd hyn at ddyfarniad anffafriol gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth. Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod wedi torri gofynion paragraffau 5(b) a 6(1)(a) (dwyn anfri) yng nghyswllt y mater hwn a materion cysylltiedig eraill. Erbyn i'r achos gael ei ystyried gan y Panel, roedd yr aelod wedi ymddiswyddo. Cafodd ei anghymwyso rhag dal swydd am 12 mis.

Anfri

Gweler paragraff 6(1)(a)

Mae unrhyw ymddygiad sy'n annheilwng o aelod yn gallu dwyn anfri

Rhaid i chi beidio ag ymddwyn ar unrhyw adeg mewn ffordd y byddai'n rhesymol ystyried ei bod yn dwyn anfri ar eich swydd neu awdurdod. Fel aelod, bydd mwy o graffu ar eich gweithredoedd a'ch ymddygiad nag yn achos aelodau cyffredin o'r cyhoedd. Dylech gofio y bydd eich gweithredoedd yn eich bywyd cyhoeddus a phreifat yn gallu cael effaith anffafriol ar eich swydd neu ar eich awdurdod. Dylech sicrhau hefyd nad ydych yn ymddwyn mewn modd a allai amharu ar ymchwiliad a gynhelir gennyf fi neu'ch Swyddog Monitro: gellid ystyried bod hyn hefyd yn dwyn anfri.

Bydd ymddygiad anonest a thwyllodrus yn dwyn anfri ar eich awdurdod, yn yr un modd ag ymddygiad sy'n arwain at gollfarn am drosedd, yn enwedig os yw'n ymwneud ag ymddygiad anonest, bygythiol neu dreisgar, hyd yn oed os yw'r ymddygiad yn digwydd yn eich bywyd preifat. Gellir ystyried bod beirniadu'ch awdurdod yn anghywir neu'n annheg yn gyhoeddus yn dwyn anfri ar eich awdurdod. Gall negeseuon e-bost amhriodol neu negeseuon amhriodol ar gyfryngau cymdeithasol ddwyn anfri ar swydd yr aelod.

Fel y nodwyd yn yr achos enghreifftiol ar dudalen 16 uchod, rhaid i chi hefyd ymddwyn yn briodol gyda phobl eraill o fewn adeilad cyngor, pa un a yw'ch ymddygiad yn debygol o fod yng ngŵydd y cyhoedd neu beidio.

Enghraifft

Roedd cynghorydd cymuned wedi bod yn sarhaus wrth berchennog siop a dau aelod o'i staff ac wedi ceisio cael disgownt ar rywbeth roedd yn ei brynu'n breifat drwy ddweud ei fod yn ei brynu ar ran y Cyngor Cymuned. Pan wrthodwyd ei gais am ddisgownt, gwnaeth fygythiadau yn erbyn y busnes. Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod wedi dwyn anfri ar swydd yr aelod a chafodd ei atal am 9 mis.

Rhoi gwybod am dorri gofynion y Cod

Gweler paragraff 6(1)(c)

Os ydych yn credu'n rhesymol bod y Cod wedi cael ei dorri, rhaid i chi roi gwybod am hynny i'ch Swyddog Monitro. Nid oes angen rhoi gwybod i mi am y mater bellach. Er mwyn credu'n rhesymol bod y Cod wedi cael ei dorri, bydd yn rhaid i chi gael tystiolaeth uniongyrchol i gadarnhau hyn. Os nad ydych yn sicr a yw'r Cod wedi cael ei dorri ai peidio, dylech holi'ch Swyddog Monitro ar y cyfle cyntaf. Os cafodd y Cod ei dorri mewn modd technegol neu fach, neu os nad oes tystiolaeth glir i'r Cod gael ei dorri, gall y Swyddog Monitro awgrymu ei bod yn fwy priodol delio â'r mater drwy broses ddatrys leol yr awdurdod.

Yn yr achosion mwyaf difrifol neu lle mae'r broses ddatrys leol yn methu neu lle mae'n anaddas, gall y Swyddog Monitro benderfynu, fel eithriad, y bydd yn eu cyfeirio ataf i'n uniongyrchol neu ar eich rhan. Yn y rhan fwyaf o achosion eraill, byddwch chi'n cael eich cynghori i wneud hynny.

Er hynny, fi sy'n gyfrifol am benderfynu a fyddaf yn ymchwilio i achos o dorri'r Cod. Os oes unrhyw amheuaeth ynghylch a yw'r Cod wedi'i dorri, dylid rhoi gwybod bob tro. Bydd o gymorth os gallwch nodi pa elfen o'r Cod rydych yn credu sydd wedi'i thorri.

Wrth benderfynu a fyddaf yn ymchwilio i gŵyn ynghylch torri'r Cod ai peidio, byddaf yn defnyddio'r prawf dau gam rwyf wedi'i amlinellu ar dudalennau [insert] a [insert] uchod. Dylech sicrhau eich bod yn rhoi unrhyw dystiolaeth sydd gennych pan fyddwch yn cwyno, gan gynnwys cofnodion cyfarfodydd, gohebiaeth, nodiadau a wnaed ar y pryd neu negeseuon e-bost. Os oes unigolion eraill sydd yn dystion i'r toriad honedig ar y Cod, dylech ddweud wrthym pwy ydynt. Mae'r pwynt olaf yn bwysig iawn oherwydd os wyf yn dibynnu ar air un person yn erbyn gair person arall, mae'n bosibl na fyddaf yn gallu dod i gasgliad sicr bod digon o dystiolaeth i gyfiawnhau ymchwilio i'r mater.

I roi gwybod am faterion o'r fath, gallwch gysylltu â'm swyddfa drwy ffonio 0845 6010987, drwy'r e-bost yn holwch@ombwdsmon-cymru.org.uk neu drwy'r wefan yn www.ombwdsmon-cymru.org.uk.

ombwdsmon-cymru.org.uk Mae taflen arbennig am wneud cwynion am honiadau o dorri'r Cod ar gael ar gais neu ar y wefan.

Cwynion blinderus

Gweler paragraff 6(1)(ch)

Rhaid i chi beidio â chwyno yn erbyn aelodau eraill, aelodau staff neu bobl sy'n gweithio ar ran eich awdurdod os nad yw'r gŵyn yn seiliedig ar ffeithiau ac os yw wedi'i hysgogi gan falais (dymuniad i'w niweidio) neu gystadleuaeth wleidyddol. Gwaetha'r modd, cafwyd achosion lle mae aelodau wedi ceisio cyflwyno cwynion am gystadleuwyr gyda'r bwriad o'u rhoi dan anfantais, weithiau cyn etholiad, a lle nad oes tystiolaeth o dorri'r gofynion neu ddim ond tystiolaeth wan. Rwyf yn credu y dylid ystyried ymddygiad o'r fath drwy broses ddatrys leol yr awdurdod perthnasol yn y lle cyntaf.

Os bydd manylion penodol am gwynion o'r fath yn cael eu trosglwyddo i'r wasg a'r cyfryngau lleol, gall hyn wneud niwed i ymchwiliad a gall hyn ynddo'i hun hefyd fod yn groes i'r Cod fel rwyf wedi esbonio. Rhaid i chi roi gwybod i'ch Swyddog Monitro am honiadau cadarn o dorri gofynion y Cod, nid i'r papur newydd neu orsaf radio leol. Bydd y wasg yn rhoi sylw priodol i fusnes unrhyw wrandawiadau a'u canlyniadau, ac ni ddylai aelodau sy'n gwneud honiadau greu unrhyw gyhoeddusrwydd cyn y rhain.

Ni ddylai aelodau ddefnyddio'r Cod i geisio ennill mantais yng nghyd-destun anghytundeb gwleidyddol neu breifat. Felly ni ddylech wneud cwynion sydd heb ddim neu nemor ddim sylwedd (cwynion gwacsaw) sydd â'r prif amcan o wylltio'r person y maent yn cael eu gwneud yn ei erbyn, er enghraifft, lle rydych yn anghytuno ag agwedd aelod at fusnes eich awdurdod neu at ei rôl fel aelod. Os byddaf yn gweld tystiolaeth sy'n awgrymu bod cwyn wedi'i gwneud i'm swyddfa nad yw'n seiliedig ar ffeithiau a'i bod wedi'i hysgogi gan falais neu gystadleuaeth wleidyddol, byddaf yn ystyried bod hyn yn fater difrifol ac mae'n bosibl y byddaf yn ymchwilio i hyn. Mae gwneud cwynion blinderus, maleisus neu wacsaw yn mynd yn groes i'r paragraff hwn ac mae'n bosibl hefyd ei fod yn mynd yn groes i'ch rhwymedigaethau eraill o dan y Cod fel y gofyniad i beidio â dwyn anfri ar eich swydd fel cynghorydd neu beidio â defnyddio'ch safle mewn modd amhriodol.

Enghraifft

Roedd aelod o gyngor bwrdeistref sirol wedi honni bod arweinydd y Cyngor wedi cynnig rhoi cyfleusterau swyddfa i gynghorydd arall a'i grŵp o aelodau pe byddai'r cynghorydd hwnnw'n cefnogi dewis arweinydd y Cyngor ar gyfer swydd y Prif Weithredwr. Roedd y dystiolaeth yn cefnogi safbwynt yr arweinydd nad oedd cysylltiad rhwng y ddau fater ac felly bod y gŵyn yn un faleisus. Ataliodd y Panel Dyfarnu yr aelod a wnaeth y gŵyn am 12 mis.

Cydweithredu ag ymchwiliadau

Gweler paragraff 6(2)

Rhaid i chi gydweithredu ag unrhyw ymchwiliad sy'n cael ei gynnal gennyf i neu gan eich Swyddog Monitro gan ddefnyddio ein pwerau statudol. Mae peidio â gwneud hynny'n torri gofynion y Cod. Mae hyn yn golygu y dylech ymateb yn brydlon i bob gohebiaeth a galwad ffôn, trefnu i fod ar gael ar gyfer cyfweiliadau os oes angen a darparu copïau o unrhyw ddogfennau y gofynnir amdanynt. Byddai'n fuddiol pe gallech nodi unrhyw bryderon sydd gennych yn ystod yr ymchwiliad fel bod modd eu datrys yn ddi-oed. Bydd fy swyddfa a'ch Swyddog Monitro yn ystyried unrhyw bwysau brys sydd arnoch chi ac unrhyw drefniadau a wnaed o'r blaen, er enghraifft, ar gyfer gwyliau. Fodd bynnag, disgwylir i chi roi blaenoriaeth i'w hymchwiliadau, er mwyn peidio â llusgo materion yn ddiangen. Mae'r gofyniad i gydweithredu ag ymchwiliad yn gymwys pa un a ydych yn dyst neu'n destun yr ymchwiliad.

Rwyf yn gwybod am enghreifftiau lle mae aelodau sydd wedi'u cyhuddo o dorri'r Cod wedi ceisio rhoi pwysau ar yr unigolion sydd wedi gwneud y gŵyn neu ar dystion eraill. Rwyf yn ystyried bod ymddygiad o'r fath yn hollol annerbyniol. Rhaid i chi beidio â bygwth na cheisio codi ofn ar unrhyw un sydd, neu sy'n debygol o fod, yn achwynydd, yn dyst, neu'n ymwneud â gweinyddu unrhyw ymchwiliad neu achos sy'n ymwneud â methu â chydymffurfio â'r Cod.

Ni waeth faint rydych chi'n pryderu am honiadau eich bod chi neu gynghorydd arall wedi methu â chydymffurfio â'r Cod, peth drwg bob amser yw bwlio, bygwth neu geisio codi ofn ar rywun sy'n ymwneud â'r ymchwiliad neu'r gwrandawriad. Hyd yn oed os nad ydych wedi torri'r Cod, cewch ddweud eich dweud yn ystod unrhyw wrandawriad neu ymchwiliad annibynnol, a dylech adael i'r prosesau hyn ddilyn eu cwrs naturiol.

Os byddwch yn bygwth tyst mewn ymchwiliad i'ch ymddygiad, er enghraifft, gallech fod yn destun cwyn arall am fynd yn groes i baragraff 4(c) o'r Cod ynghylch bwlio neu aflonyddu, neu baragraff 6(1)(a) ynghylch dwyn anfri ar swydd yr aelod.

Camfanteisio ar eich swydd

Gweler paragraff 7(a)

Rhaid i chi beidio â defnyddio na cheisio defnyddio'ch safle'n amhriodol i roi mantais neu anfantais i chi'ch hun nac i unrhyw un arall. **Mae'r paragraff hwn yn gymwys bob amser** ac nid pan ydych yn cyflawni'ch dyletswyddau fel aelod yn unig. Ni ddylech ddefnyddio na cheisio defnyddio eich swydd gyhoeddus ychwaith er eich budd neu eich colled eich hun na budd na cholled eraill. Er enghraifft, byddai'ch ymddygiad yn amhriodol pe byddech yn ceisio hyrwyddo eich buddiannau preifat eich hun drwy eich safle fel aelod. Mae hyn yn gymwys hefyd os ydych yn defnyddio'ch swydd i wella eich lles ar draul pobl eraill.

Os yw aelod yn berchen ar dir, neu os yw rhywun y mae ganddo gysylltiad personol agos

ag ef yn berchen ar dir, rhaid iddo fod yn ofalus iawn yng nghyswllt materion sy'n ymwneud â chynllunio. Os oes gennych unrhyw amheuaeth, dylech ofyn am gyngor. Mae hyn yr un mor gymwys i aelodau cyngorau cymuned pan ymgynghorir â'ch Cyngor ar faterion sy'n ymwneud â chynllunio. Yn yr un modd, er ei bod yn rhesymol disgwyl i aelodau helpu etholwyr i wneud cais i'r Cyngor, er enghraifft, ar gyfer tai, mae'n gwbl amhriodol ceisio dylanwadu ar y penderfyniad a wneir gan y swyddogion.

Mae darpariaethau Deddf Llwgrwobrwyo 2010 yn gymwys i aelodau sy'n cyflawni eu dyletswyddau cyhoeddus. Os ceir aelod yn euog o drosedd o dan y Ddeddf hon, yna mae'n debygol y bydd hefyd wedi defnyddio ei safle'n amhriodol (yn groes i baragraff 7(a)) a dwyn anfri ar swydd yr aelod neu ar ei awdurdod gan dorri gofynion paragraffau 6(1)(a) a (b). Os caf unrhyw gŵyn sy'n ymwneud ag ymddygiad a all fod yn drosedd, yna rwyf yn debygol o gyfeirio'r mater at yr heddlu.

Enghraifft

Roedd aelod o gyngor sir wedi gofyn bod tir roedd yn berchen arno ym Mhentref A yn cael ei gynnwys fel tir addas ar gyfer datblygu yng Nghynllun Datblygu Lleol (CDLI) y Cyngor. Pan oedd y Cyngor yn ystyried rhannau addas o aneddiadau i'w cynnwys yn y CDLI, roedd swyddogion wedi argymhell cynnwys tir yn y pentref cyfagos (Pentref B) yn y cynllun drafft yn ei le. Er bod yr aelod wedi cael cyngor clir iawn gan Swyddog Monitro'r Cyngor ar ei fuddiant rhagfarnus, anfonodd yr aelod neges e-bost at swyddog polisi cynllunio'r Cyngor gan amlinellu nifer o ddadleuon a honni eu bod yn ffafrio cynnwys ei dir ef ym Mhentref A yn hytrach na'r tir ym Mhentref B. Ar yr adeg berthnasol roedd y cynllun drafft wedi cael ei ddatgelu i aelodau'r Cyngor yn gyfrinachol ac nid oedd wedi cael ei ddatgelu'n gyhoeddus.

Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod, drwy anfon y neges e-bost, wedi torri gofynion paragraff 7(a) o'r Cod drwy geisio defnyddio ei safle yn amhriodol er budd personol. Yn y gwrandawriad ceisiodd roi'r bai ar Swyddog Monitro'r Cyngor am beidio â'i hyfforddi a'i gynghori'n iawn ar y Cod, ond roedd yn amlwg nad oedd hyn yn wir. Roedd ei weithredoedd hefyd wedi dwyn anfri ar ei swydd ac ar y Cyngor. Cafodd yr aelod ei anghymhwysio rhag dal swydd am 18 mis am hyn ac am dorri'r Cod mewn ffyrdd eraill.

Adnoddau'r awdurdod Gweler paragraff 7(b)

Dim ond yn unol â'i ofynion y cewch chi ddefnyddio adnoddau'r awdurdod neu awdurdodi pobl eraill i wneud hynny. **Mae'r paragraff hwn hefyd yn gymwys bob amser.** Os bydd eich awdurdod yn darparu adnoddau i chi (er enghraifft, ffôn, cyfrifiadur a chyfleusterau TG eraill, cludiant neu gymorth gan weithwyr y cyngor), dim ond ar gyfer cyflawni'ch busnes awdurdod lleol ac unrhyw weithgarwch arall y mae'r awdurdod wedi'ch awdurdodi i'w defnyddio ar eu cyfer y cewch ddefnyddio'r rhain.

Rhaid i chi fod yn gyfarwydd â'r rheolau ar gyfer defnyddio'r adnoddau hyn a wnaed gan eich awdurdod.

Mae methu â chydymffurfio â rheolau'ch awdurdod yn debygol o fod yn groes i'r Cod. Os byddwch yn awdurdodi rhywun (er enghraifft, aelod o'ch teulu) i ddefnyddio adnoddau'ch awdurdod, rhaid i chi ofalu bod rheolau'ch awdurdod yn caniatáu hyn.

Defnyddio adnoddau at ddibenion priodol yn unig

Gweler paragraffau 7(b)(v) a 7(b)(vi)

Rhaid i chi wneud yn siŵr mai dim ond at ddibenion priodol rydych chi'n defnyddio adnoddau'r awdurdod. Nid yw'n briodol defnyddio'r adnoddau at ddibenion gwleidyddol, gan gynnwys dibenion pleidiau gwleidyddol, nac awdurdodi pobl eraill i'w defnyddio yn y fath fodd. Wrth ddefnyddio adnoddau'r awdurdod, rhaid i chi roi sylw i unrhyw ganllawiau perthnasol a gyhoeddwyd gan eich awdurdod.

Ni ddylech byth ddefnyddio adnoddau'r awdurdod at ddibenion cwbl wleidyddol, gan gynnwys dylunio a dosbarthu deunyddiau pleidiau gwleidyddol a gynhyrchwyd at ddibenion cyhoeddusrwydd. Fodd bynnag, gall eich awdurdod eich awdurdodi i ddefnyddio ei adnoddau a'i gyfleusterau at ddibenion gwleidyddol yng nghyswllt eich busnes yn yr awdurdod, er enghraifft, cynnal cyfarfodydd eich grŵp gwleidyddol. Yn yr achos hwn, rhaid i chi fod yn ymwybodol o'r cyfyngiadau a roddir ar ddefnydd o'r fath at y dibenion hyn. Dylai aelodau hefyd ystyried y ffaith bod cyfnodau cyn etholiadau llywodraeth leol yn hynod sensitif yn hyn o beth. Mae defnyddio adnoddau'ch awdurdod y tu allan i'r cyfyngiadau hyn yn debygol o fod yn gyfystyr â thorri'r Cod. Bydd rhai awdurdodau'n caniatáu i aelodau ddefnyddio offer TG a ddarparwyd gan yr awdurdod, fel gliniaduron at ddefnydd atodol. Ar yr amod bod defnydd o'r fath yn unol â gofynion yr awdurdod, ni fyddai'r Cod yn cael ei dorri, ond ni fyddai'n briodol anfon negeseuon e-bost at nifer mawr o bobl fel rhan o ymgyrch etholiadol, er enghraifft.

Fodd bynnag, os nad oes polisi neu os yw'r polisi'n fud ar y mater hwn, ni chewch ddefnyddio'r adnoddau hyn at unrhyw ddibenion gwleidyddol na phreifat.

Enghraifft

Cafwyd bod aelod o gyngor sir wedi torri gofynion y Cod drwy ddefnyddio ei offer cyfrifiadurol, a roddwyd iddo gan y Cyngor, yn amhriodol at ddibenion preifat drwy lawrlwytho delweddau pornograffig amhriodol o oedolion ac anfon nifer o lythyrau i bapur newydd lleol, gan honni'n anwir mai aelodau o'r cyhoedd oedd yn eu hanfon. Penderfynodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod wedi camddefnyddio offer y Cyngor gan dorri'r Cod a'i fod wedi dwyn anfri ar swydd yr aelod. Cafodd ei anghymwysu am 2 flynedd a 6 mis rhag bod, na dod, yn aelod o awdurdod lleol.

Enghraifft

Cafwyd bod aelod o gyngor bwrdeistref sirol wedi torri'r Cod drwy ddefnyddio gormod ar ei ffôn symudol, a roddwyd iddo gan y Cyngor, at ddibenion preifat. Er bod polisi TG y Cyngor yn caniatáu rhywfaint o ddefnydd personol, cafwyd bil o dros £1000 am alwadau preifat roedd yr aelod wedi'u gwneud. Penderfynodd y Panel Dyfarnu atal yr aelod am 9 mis am hyn ac am dorri'r Cod mewn ffyrdd eraill.

Gwneud penderfyniadau'n wrthrychol

Gweler paragraff 8(a)

Wrth gymryd rhan yng nghyfarfodydd eich awdurdod, neu wrth wneud penderfyniadau ynghylch busnes yr awdurdod, rhaid i chi wneud hynny â meddwl agored ac yn wrthrychol. Yn ystod y broses penderfynu rhaid i chi weithredu'n deg ac ystyried budd y cyhoedd yn briodol.

Wrth wneud rhai penderfyniadau, fel penderfyniadau mewn pwyllgor cynllunio, neu wrth gymryd rhan mewn trafodaeth ar fater sy'n ymwneud â'ch ward, rhaid i chi bob amser wneud eich penderfyniadau ar sail y ffeithiau sydd o'ch blaen, a pheidio â phenderfynu ymlaen llaw i'r graddau eich bod yn hollol anfodlon ystyried yr holl dystiolaeth a chyngor a gewch chi. Rhagderfyniad yw'r enw ar fod â meddwl hollol gaeedig. Mae gennych hawl i arddel safbwynt ymlaen llaw am fater penodol cyn cyfarfod (rhagdueddiad) ar yr amod eich bod yn cadw meddwl agored a'ch bod yn fodlon ystyried rhinweddau'r holl ddadleuon a phwyntiau a wneir ynghylch y mater a drafodir cyn i chi wneud penderfyniad.

Rhagderfynu, ar y llaw arall, yw sefyllfa lle mae'n amlwg eich bod wedi penderfynu ar gwrs gweithredu cyn y cyfarfod ac yn gwbl amharod i ystyried y dystiolaeth a'r dadleuon a gyflwynir ar y mater hwnnw yn ystod y cyfarfod. Gallai rhagderfynu olygu bod y penderfyniad yn annilys, a byddai hefyd yn groes i'r Cod.

Mae Adran 78 o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn gwahardd aelod o bwyllgor craffu neu bwyllgor trosolwg rhag pleidleisio ar gwestiwn mewn cyfarfod os yw chwip plaid wedi cyfarwyddo'r aelod yng nghyswllt y cwestiwn cyn y cyfarfod.

Er mwyn i mi ymchwilio i gwynion am gyfarwyddo pleidleisio gan grwpiau gwleidyddol, rhaid cael tystiolaeth ysgrifenedig neu dystiolaeth ategol arall am gyfarwyddyd y chwip. Ni fydd tybiaethau ar sail patrymau pleidleisio grwpiau penodol yn ddigon o dystiolaeth o gyfarwyddyd gan chwip.

Ystyried cyngor a roddir i chi a rhoi rhesymau

Gweler paragraff 8(b)

Rhaid i chi ddal sylw ar yr holl gyngor a gewch gan swyddogion eich awdurdod, yn enwedig y Prif Weithredwr, y Prif Swyddog Cyllid, y Swyddog Monitro a'r Prif Swyddog Cyfreithiol pan

fyddant yn rhoi eu cyngor o dan eu dyletswyddau statudol. Gellir cael cyngor o'r fath hefyd mewn dogfennau polisi a chanllawiau a gynhyrchir gan eich awdurdod. Mae hwn yn faes cymhleth a cheir darpariaethau mewn deddfwriaeth arall sy'n sail iddo ond, yn gyffredinol, mae'n gofyn am lawer mwy na dim ond ystyried cyngor a'i wrthod os nad ydych yn ei groesawu. Rwyf yn disgwyl i aelodau ddilyn y cyngor oni bai fod rhesymau cryf dros beidio â gwneud ac, os gwneir penderfyniad yn groes i'r cyngor, y peth doethaf fydd cofnodi'r rhesymau dros wneud hynny.

Mae'n werth cofio hefyd fod hyn yn rhoi swyddogion statudol o dan ddyletswydd sylweddol i ystyried eu cyngor ffurfiol yn ofalus, a hefyd, os ydynt yn credu ei fod yn debygol o fod yn ddadleuol, i gadw cofnod ohono. Gellir cael ambell achos lle mae cyngor wedi'i roi i aelod, a'r aelod wedi torri'r Cod o ganlyniad i ddilyn y cyngor hwnnw. Wrth ymchwilio i achosion o'r fath, os yw'r dystiolaeth yn awgrymu bod y Cod wedi'i dorri, byddwn fel arfer yn ystyried y cyngor diffygiol yn ffactor lliniaru, yn hytrach na'i weld yn dystiolaeth nad oedd y Cod wedi'i dorri.

Bydd hefyd yn fuddiol cael cyngor mor gynnar â phosibl bob amser. Os gallwch, gofynnwch am gyngor mewn da bryd cyn cyfarfod, yn hytrach nag yn y cyfarfod neu'n union cyn iddo ddechrau. Gofalwch eich bod yn rhoi'r holl wybodaeth y bydd angen i'r swyddog cysylltiedig ei hystyried cyn rhoi cyngor i chi.

Os byddwch yn gofyn am gyngor, neu os cynigir cyngor i chi, er enghraifft, ynghylch a ddylech gofrestru buddiant personol, dylech ystyried y cyngor hwn cyn i chi benderfynu. Byddai methu â gwneud hynny'n gallu bod yn groes i'r Cod.

Rhaid i chi roi rhesymau am bob penderfyniad yn unol ag unrhyw ofynion statudol ac unrhyw ofynion rhesymol a osodir gan eich awdurdod. Mae'n bwysig iawn rhoi rhesymau am benderfyniadau ynghylch rheoliadau ac am benderfyniadau sy'n effeithio ar hawliau pobl, ymysg pethau eraill.

Fel mater o arfer da, lle rydych yn anghytuno ag argymhellion gan swyddog wrth wneud penderfyniad, dylech roi rhesymau clir dros eich penderfyniad. Mae hyn yn gymwys i benderfyniadau i bleidleisio yn erbyn cyngor y swyddogion statudol, hyd yn oed os byddwch yn colli'r bleidlais. Os byddwch yn penderfynu pleidleisio yn erbyn eu cyngor, dylech sicrhau bod eich rhesymau dros wneud hynny'n cael eu cofnodi yn y cofnodion perthnasol. Dylech gofio y gall pleidleisio yn erbyn cyngor y swyddogion statudol heb reswm da fod yn groes i'r Cod.

Wrth wneud penderfyniadau lle nad yw cyngor yn cael ei roi gan y swyddogion statudol, dylech roi sylw i'r cyngor a roddir gan swyddogion, er hynny, a'i ystyried wrth wneud eich penderfyniad. Mae'n bosibl y byddwch hefyd am roi sylw i gyngor arall a gawsoch ac, wrth gwrs, y safbwynt sy'n cael ei arddel gan grŵp gwleidyddol rydych yn aelod ohono. O dan rai amgylchiadau, wrth wneud penderfyniadau cynllunio, er enghraifft, rhaid i chi beidio â phleidleisio ar sail cyfarwyddyd gan eich grŵp. O dan amgylchiadau eraill, mae'n rhesymol gwneud hynny ond mae'n bwysig nad ydych yn cau'ch meddwl yn gyfan gwbl cyn dadl. Unwaith eto, beth bynnag yw'r rhesymau dros bleidleisio yn erbyn y cyngor gan swyddog, y

peth doethaf fydd eu cofnodi.

Enghraifft

Roedd aelod o gyngor sir wrth gadeirio un o gyfarfodydd y Cyngor wedi gwrthod caniatáu i Swyddog Monitro'r Cyngor gynghori aelodau yn ystod dadl ynghylch "Llythyr Blynyddol" y Cyngor oddi wrth Swyddfa Archwilio Cymru. Hefyd, pan lwyddodd y Swyddog Monitro i dorri ar draws i fynegi pryderon difrifol am y ffordd roedd y trafodion yn cael eu cynnal, methodd yr aelod ag ystyried yr ychydig gyngor roedd y Swyddog Monitro wedi cael ei roi, a'r cyfan a ddywedodd oedd ei fod wedi "nodi ei sylwadau".

Penderfynwyd bod yr aelod wedi torri gofynion paragraff 8(a)(iii) o'r Cod. Roedd y Panel Dyfarnu wedi ystyried ymddiheuriad llawn yr aelod a'i eiriau o edifeirwch am ei ymddygiad a nododd, pe na bai'r aelod eisoes wedi derbyn ei fod wedi gwneud rhywbeth o'i le, y byddai wedi gosod sanctiwn mwy na'i atal am 4 mis.

Treuliau

Gweler paragraff 9(a)

Rhaid i chi gydymffurfio â'r gyfraith a gofynion eich awdurdod wrth hawlio treuliau a lwfansau. Os nad ydych yn gwbl sicr ynghylch eich hawliau, neu'r ffordd briodol o hawlio, dylech ofyn am gyngor. Mae angen i chi gadw cofnodion priodol o wariant wedi'u hategu gan dderbynebaw pan fydd hynny'n briodol, er mwyn i chi allu cyflwyno tystiolaeth briodol i ategu'ch hawliadau. Hyd yn oed os nad yw'r cynllun penodol yn gofyn i chi gyflwyno derbynebaw, fe'ch cynghorir yn gryf i gadw'r rhain er mwyn gallu profi faint rydych wedi'i wario ar yr eitemau rydych yn hawlio amdanynt, er enghraifft, gofal plant.

Enghraifft

Honnyd bod aelod o gyngor bwrdeistref sirol wedi defnyddio'r Lwfans Gofal Plentyn/ Dibynnydd i dalu ei wraig i ofalu am eu merch. Yn ystod yr ymchwiliad daeth i'r amlwg ei fod wedi talu incwm wythnosol rheolaidd i'w fab sy'n oedolyn (o briodas flaenorol) i ofalu am y plentyn yn ôl yr angen. Roedd yr aelod yn gallu darparu prawf o'r taliadau drwy dderbynebaw a bonion sieciau. Oherwydd hyn, nid oedd tystiolaeth o unrhyw fethiant ar ran yr aelod i gydymffurfio â'r Cod.

Rhoddion a lletygarwch

Gweler paragraff 9(b)

Mae'n bwysig nad ydych yn derbyn unrhyw roddion na lletygarwch i chi'ch hun, nac ar ran pobl eraill, a fyddai'n eich rhoi o dan rwymedigaeth neu'n rhoi argraff o hynny. Gellid

ystyried bod derbyn rhoddion neu letygarwch o'r fath yn taseilio'ch gallu i fod yn wrthrychol wrth wneud penderfyniadau neu gyflawni gwaith eich Cyngor. Mae hyn hefyd yn wir am dderbyn unrhyw wasanaethau neu roddion mewn nwyddau.

Nid yw hyn yn eich rhwystro rhag mynychu digwyddiadau swyddogol fel derbyniadau dinesig neu giniawau gwaith pan fydd y rhain wedi'u hawdurdodi gan eich awdurdod. (Gweler hefyd yr adran ar gofrestru rhoddion a lletygarwch ar dudalen 47)

3. Buddiannau personol a rhagfarnus

Mae elfennau yn y Cod sy'n ymwneud â buddiannau personol a rhagfarnus yn arwain at nifer o gwestiynau gan aelodau. Pwrpas yr elfennau hyn yw diogelu egwyddorion anhunanoldeb a gwrthrychedd. Eu nod yw rhoi hyder i'r cyhoedd fod penderfyniadau'n cael eu gwneud er y lles pennaf iddyn nhw, nid er y lles pennaf i aelodau awdurdodau neu bobl y mae ganddynt gysylltiad personol agos â nhw.

Mae buddiannau personol yn ymwneud â materion lle mae gennych chi neu rywun y mae gennych gysylltiad personol agos ag ef ryw gyswllt â mater sy'n cael ei drafod. Bydd y buddiannau hyn yn rhai rhagfarnus pan fyddai sylwedydd annibynnol gwybodus yn gallu dod i'r casgliad y byddai'r buddiant yn dylanwadu ar eich pleidlais, neu ar eich penderfyniad.

Yn fy mhrofiad i, y gwahaniaeth rhwng buddiant personol a buddiant rhagfarnus, a'r camau y dylai aelod eu cymryd yn ôl natur ei fuddiant, sy'n achosi'r anhawster mwyaf i aelodau.

Mae'r paragraffau isod yn cynnig canllawiau yn y maes hwn. Rwyf yn argymhell yn gryf, os nad ydych yn sicr a oes gennych fuddiant personol neu ragfarnus, neu, os oes gennych fuddiannau o'r fath, pa gamau y dylech eu cymryd, y dylech ofyn i'ch Swyddog Monitro am gyngor. Fodd bynnag, chi fydd yn penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd.

Er mwyn rhoi mwy o gymorth i chi, rwyf wedi cynnwys dwy siart llif yn Atodiadau 1 a 2 sydd wedi'u cynllunio gan gyn Swyddog Monitro Cyngor Sir Ceredigion i'ch helpu i fynd drwy'r cwestiynau y dylech ofyn i chi'ch hun wrth benderfynu a oes gennych fuddiant. Mae'r siartiau llif yn rhai esboniadol yn unig ac nid ydynt yn rhai swyddogol. Mae canllawiau ar gofrestru buddiannau yn Rhan 4.

Buddiannau Personol

Gweler paragraff 10

**Oes gennych chi gyswllt
neu gysylltiad agos â'r
eitem dan sylw?**

Wrth i chi gyflawni'ch dyletswyddau, bydd angen i chi benderfynu a oes gennych fuddiant personol ac, os felly, a oes angen i chi ei ddatgelu. Mae'r rhan fwyaf o aelodau'n gwybod bod angen datgelu buddiannau personol mewn cyfarfodydd, ond mae adegau eraill, er enghraifft, wrth siarad â swyddogion eich awdurdod ynghylch y mater dan sylw, pan fydd angen i chi wneud hynny hefyd.

Isod mae rhestr o gwestiynau y dylech eu gofyn wrth benderfynu a oes gennych fuddiant.

Oes gennyf i fuddiant personol?

Bydd gennych fuddiant personol mewn rhan o fusnes eich awdurdod, gan gynnwys penderfyniadau sydd i'w gwneud, pan fydd honno'n ymwneud â neu'n debygol o effeithio ar:

1. eich swydd neu eich busnes
2. eich cyflogwr, neu unrhyw ffyrn rydych yn bartner neu'n gyfarwyddwr sy'n cael tâl ynddo

3. unrhyw un sydd wedi talu am gostau'ch ethol neu'ch treuliau fel aelod
4. unrhyw gwmni y mae gennych gyfrannau ynddo sydd â gwerth nominal o fwy na £25,000 neu lle mae eich daliad yn fwy nag 1% o gyfanswm y cyfalaf cyfrannau a ddyroddwyd, sydd ag eiddo neu dir yn ardal eich awdurdod
5. unrhyw gontract y mae'ch awdurdod yn ei wneud â chwmni rydych yn bartner, yn gyfarwyddwr sy'n cael tâl neu'n dal cyfrannau ynddo fel y nodwyd yn 4
6. unrhyw dir y mae gennych fuddiant ynddo ac sydd yn ardal eich awdurdod (mae hyn yn bwysig iawn ym mhob mater cynllunio gan gynnwys cynlluniau strategol)
7. unrhyw dir a osodir gan eich awdurdod i gwmni rydych yn bartner neu'n gyfarwyddwr sy'n cael tâl ynddo neu gorff fel y nodwyd yn 4
8. unrhyw gorff rydych chi wedi cael eich ethol, eich penodi neu eich enwebu iddo gan eich awdurdod
9. unrhyw:
 - awdurdod neu gorff cyhoeddus sy'n arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus
 - cwmni, cymdeithas ddiwydiannol a darbodus, elusen neu gorff a gyfarwyddir at ddibenion elusennol
 - corff ac iddo'r brif swyddogaeth o ddylanwadu ar bolisi neu farn gyhoeddus
 - undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol
 - clwb neu gymdeithas breifat sy'n gweithredu yn ardal eich awdurdod, yr ydych yn aelod ohono neu lle rydych mewn swydd reoli gyffredinol
10. unrhyw dir yn ardal eich awdurdod y mae gennych drwydded i'w feddiannu am o leiaf 28 diwrnod.

Mae bob amser yn fwy diogel datgan buddiant. Fodd bynnag, holwch eich Swyddog Monitro os nad ydych yn sicr.

Materion sy'n effeithio ar eich lles neu eich sefyllfa arianno

Os gellid ystyried bod penderfyniad yn effeithio ar eich lles neu eich sefyllfa ariannol chi neu les neu sefyllfa ariannol unrhyw un sy'n byw gyda chi neu rywun y mae gennych **gysylltiad personol** agos ag ef, yn fwy na phobl eraill yn eich ward neu, ar gyfer aelodau awdurdodau lle nad oes wardiau (er enghraifft, parciau cenedlaethol), yn ardal eich awdurdod, mae gennych fuddiant personol. Enghreifftiau o benderfyniadau o'r math hwn yw materion amlwg fel dyfarnu contractau i gwmni'ch partner yn ogystal â materion sy'n ymwneud â lleoli datblygiadau, lle gallai hynny wneud gwahaniaeth mawr i le rydych chi neu bobl y mae gennych gysylltiad agos â nhw yn byw. Un enghraifft a gafwyd oedd lleoli meysydd chwarae, lle mae aelodau etholedig wedi gwrthwynebu eu lleoli ger eu tai oherwydd materion yn ymwneud â sŵn.

Beth yw "corff sy'n arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus"?

Mae'r ymadrodd "corff sy'n arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus" wedi cael ei ddehongli'n eang gan y llysoedd at nifer o ddibenion gwahanol. Er nad yw'n bosibl gwneud rhestr derfynol o gyrff o'r fath, dyma rai o'r meini prawf i'w hystyried wrth benderfynu a yw corff yn cwrdd â'r diffiniad hwnnw:

- A yw'r corff hwnnw'n cyflawni gwasanaeth cyhoeddus?
- A yw'r corff yn cymryd lle llywodraeth ganolog neu leol wrth gyflawni'r swyddogaeth, er enghraifft, cartref gofal gyda phreswylwyr sy'n cael cymorth gan wasanaethau cymdeithasol?
- A yw'r corff (gan gynnwys corff yn y sector preifat sydd ar gontract allanol) yn arfer swyddogaeth a ddirprwywyd iddo gan awdurdod cyhoeddus, er enghraifft, cwmni preifat sy'n casglu sbwriel ar ran yr awdurdod?
- A yw'r swyddogaeth yn cael ei harfer o dan ddeddfwriaeth neu'n unol â phŵer statudol?
- A ellir cael adolygiad barnwrol o'r corff?

Oni bai eich bod yn ateb un o'r cwestiynau uchod yn gadarnhaol, mae'n annhebygol bod y corff yn eich achos chi yn arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus. Dyma enghreifftiau o gyrff sydd wedi'u cynnwys yn y diffiniad hwn: cyrff iechyd, cwmnïau sy'n eiddo i'r cyngor sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus a chyrrff llywodraethu ysgolion. Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch neu gyngor penodol am y mater hwn, cysylltwch â'ch Swyddog Monitro.

Beth yw ystyr "effeithio ar lesiant neu sefyllfa ariannol"?

Un diffiniad posibl o'r term 'lesiant' yw bod yn fodlon a hapus. Mae unrhyw beth sy'n effeithio ar eich ansawdd bywyd, yn gadarnhaol neu'n negyddol, yn debygol o effeithio ar eich llesiant. Gall buddiant personol effeithio'n gadarnhaol ac yn negyddol arnoch chi neu ar bobl y mae gennych gysylltiad personol agos â nhw. Felly, os yw'n bosibl i chi neu iddyn nhw ennill neu golli oherwydd mater sy'n cael ei ystyried, mae angen i chi ddatgan buddiant personol yn y naill sefyllfa a'r llall.

Mae pobl y mae gennych gysylltiad personol agos â nhw'n cynnwys ffrindiau, perthnasau, rhai rydych yn ymwneud â nhw drwy fusnes a rhai rydych wedi bod mewn anghydfod â nhw

Beth yw'r diffiniad o rywun y mae gennych gysylltiad personol agos ag ef?

Mae pobl y mae gennych gysylltiad personol agos â nhw yn cynnwys pobl fel ffrindiau agos, cydweithwyr y mae gennych gysylltiadau cryf iawn â nhw, pobl rydych yn ymwneud â nhw drwy fusnes a pherthnasau agos. Nid yw'n cynnwys cydnabod achlysurol, perthnasau pell neu bobl nad ydych ond yn dod i gysylltiad â nhw drwy'ch swydd fel aelod neu eich gwaith yn y gymuned leol.

Gall pobl y mae gennych chi gysylltiad personol agos â nhw hefyd olygu rhywun rydych wedi bod mewn anghydfod ag ef, neu rywun y gellid credu bod gennych fuddiant mewn achosi anfantais iddo. Er enghraifft, ni fyddai bod yn aelod o'r un clwb golff â rhywun arall yn ddo'i hun yn golygu bod gennych gysylltiad personol agos ag ef ond, os oeddech yn bartner golff iddo bob wythnos, gallai hynny olygu bod gennych gysylltiad personol agos ag ef. Os nad ydych yn siŵr, holwch eich Swyddog Monitro.

Beth os ydw i'n perthyn i awdurdod sydd heb wardiau neu adrannau etholiadol?

Os ydych yn aelod o awdurdod sydd heb wardiau nac adrannau etholiadol, bydd angen i chi ddatgan buddiant personol pan fyddwch yn ystyried mater yn un o gyfarfodydd eich awdurdod sy'n effeithio ar eich llesiant neu sefyllfa ariannol chi neu lesiant neu sefyllfa ariannol un neu ragor o'r bobl y mae gennych gysylltiad personol agos â nhw, yn fwy nag y byddai'n effeithio ar bobl eraill yn ardal eich awdurdod. Os ydych yn aelod dros awdurdod lleol ar awdurdod tân, er enghraifft, byddai angen i chi ddatgan buddiant o dan y pennawd hwn mewn materion sy'n ymwneud ag ardal yr awdurdod sydd wedi'ch enwebu.

Aelodau sy'n "gwisgo dwy het"

Os ydych yn aelod o gyngor cymuned ac o gyngor sir, ni chewch eich atal rhag trafod yr un materion yn y ddau le. Er enghraifft, gallwch gymryd rhan mewn trafodaeth am gais cynllunio yr ymgynghorwyd â'ch Cyngor Cymuned yn ei gylch, a chymryd rhan wedyn mewn penderfynu ar y cais os ydych yn eistedd ar Bwyllgor Cynllunio eich Cyngor Sir.

Os byddwch yn gwneud hyn, fe'ch cynghorir yn gryf i ddweud yng nghyfarfod y Cyngor Cymuned y byddwch yn edrych ar y mater o'r newydd wrth ei ystyried yn y Cyngor Sir, ac y byddwch yn ystyried yr holl wybodaeth a chyngor a roddir i chi. Yn y Pwyllgor Cynllunio, dylech ddweud yn glir nad ydych wedi cael eich rhwymo gan farn y Cyngor Cymuned. Mae'r cyngor ynghylch gwneud penderfyniadau gwrthrychol yng nghyd-destun paragraffau 8 a 10(2)(b) o'r Cod yn berthnasol yma hefyd.

Wrth gwrs, os oedd y cais wedi cael ei gyflwyno gan y Cyngor Cymuned, yna byddai gennych fuddiant personol a buddiant rhagfarnus, a byddai'n ofynnol i chi ei ddatgan a thynnu'n ôl yn unol â'r canllawiau isod ynghylch "beth i'w wneud os oes gennych fuddiant rhagfarnus".

Enghraifft

Penderfynwyd bod aelod o Gyngor Cymuned wedi torri'r Cod am ei fod wedi methu â datgan buddiant personol a rhagfarnus mewn cyfarfod a oedd yn trafod cydnabyddiaeth ariannol y Clerc; roedd yr aelod a'r Clerc mewn perthynas ac wedi dyweddio ar y pryd. Penderfynodd y Panel Dyfarnu y dylai'r aelod fod wedi datgan buddiant personol yn yr eitem busnes oherwydd ei gysylltiad personol agos â'r Clerc. Roedd hefyd o'r farn bod natur y berthynas

rhwng yr aelod a'r Clerc yn achosi buddiant rhagfarnus gan ei fod yn golygu mantais sylweddol i'w ddarpar briod. Roedd y Panel Dyfarnu yn credu y byddai'r buddiant yn effeithio ar ganfyddiad y cyhoedd o allu'r aelod i wneud penderfyniad er budd y cyhoedd.

Roedd y Panel Dyfarnu wedi nodi eto mai'r cwestiwn hanfodol oedd nid a oedd yr aelod wedi gwneud y penderfyniad heb ragfarn ond a oedd yn ymddangos ei fod wedi gwneud hynny. Cafodd yr aelod ei atal o'i swydd am 3 mis.

Beth os nad ydych chi'n gwybod am fy buddiant personol?

Dim ond os ydych chi'n ymwybodol o fuddiant personol neu os byddai'n rhesymol disgwyl i chi fod yn ymwybodol ohono y bydd y ddyletswydd i ddatgan buddiant personol mewn cyfarfod yn gymwys. Wrth reswm, nid oes disgwyl i chi ddatgan rhywbeth nad ydych chi'n ymwybodol ohono. Ni fyddai'n ymarferol disgwyl i chi ymchwilio i gyflogaeth, buddiannau busnes a gweithgareddau eraill eich holl berthnasau a phawb y mae gennych gysylltiad agos â nhw. Fodd bynnag, ni ddylech anwybyddu bodolaeth buddiannau y dylech wedi bod yn ymwybodol ohonynt, o safbwynt sylwedydd rhesymol a gwrthrychol.

Beth i'w wneud os oes gennych fuddiant personol

Gweler paragraff 11

Ar ôl datgelu buddiant, cewch aros a chymryd rhan os nad yw'n fuddiant rhagfarnus

Os byddwch yn penderfynu bod gennych fuddiant personol, yna rhaid i chi gymryd y camau canlynol cyn i'r mater gael ei drafod neu cyn gynted ag y daw'n amlwg i chi ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig:

- datgan bod gennych fuddiant personol, a natur y buddiant hwnnw
- mewn cyfarfodydd
- wrth gyflwyno sylwadau ysgrifenedig (gan gynnwys negeseuon e-bost, ffacs etc)
- wrth wneud sylwadau ar lafar, hyd yn oed os yw'ch buddiant ar y gofrestr buddiannau
- cadarnhau'ch buddiant drwy neges e-bost neu mewn llythyr i'r swyddog cysylltiedig ac i'r Swyddog Monitro cyn pen 14 diwrnod
- ystyried a oes gennych fuddiant rhagfarnus (gweler isod).

Os byddwch yn cyflwyno sylwadau ysgrifenedig i aelod arall neu i swyddog, rhaid i chi gynnwys manylion unrhyw fuddiannau personol sydd gennych. Yn yr un modd, os ydych chi'n siarad â swyddog neu aelod yn bersonol, dros y ffôn neu mewn cynhadledd fideo, dylech ddweud wrtho am unrhyw fuddiant personol sydd gennych cyn cyflwyno'ch sylwadau neu

pan ddaw'r buddiant yn amlwg. Fel arfer, byddai'r Ombwdsmon yn disgwyl i swyddogion gadw cofnod o unrhyw sgwrs lle mae aelod wedi datgan buddiant a'i atodi i'r ffeil briodol.

Os ydych yn gwneud penderfyniad fel rhan o weithrediaeth neu fwrdd, rhaid i chi sicrhau bod y cofnod ysgrifenedig o'r penderfyniad hwnnw (er enghraifft, cofnodion o gyfarfod cabinet) yn cynnwys manylion eich buddiant. Os ydych wedi datgan buddiant mewn cyfarfod nad yw wedi cael ei gofnodi o'r blaen, rhaid i chi ei gyflwyno ar bapur i'ch awdurdod yn unol â'r trefniadau a bennwyd gan eich Swyddog Monitro. Fel arfer, bydd hyn yn golygu cyn neu'n syth ar ôl y cyfarfod dan sylw neu cyn gynted â phosibl ar ôl hynny. Rhaid i chi nodi ar bapur beth yw'r buddiant, pa fusnes a ystyriwyd gan y cyfarfod y mae'n berthnasol iddo, ac mae angen i chi ei lofnodi.

Os ydych wedi cytuno â'ch Swyddog Monitro fod y wybodaeth am eich buddiant personol yn wybodaeth sensitif, yna dylech ddatgan bodolaeth y buddiant personol, a chadarnhau bod y Swyddog Monitro wedi cytuno bod y wybodaeth amdano'n sensitif. Mae rhagor o wybodaeth am hyn yn yr adran isod.

Os ydych yn datgan buddiant personol, cewch aros yn y cyfarfod, siarad a phleidleisio ar y mater, **oni bai fod eich buddiant personol hefyd yn fuddiant rhagfarnus**. Mae'r adran nesaf yn amlinellu'r hyn sy'n fuddiant rhagfarnus.

Buddiannau Rhagfarnus

Gweler paragraff 12

Oes gennyf i fuddiant rhagfarnus?

Peidiwch â phenderfynu ar sail eich barn eich hun yn unig - meddyliwch beth fyddai aelod o'r cyhoedd yn ei feddwl

Bydd eich buddiant personol hefyd yn fuddiant rhagfarnus mewn mater penodol os yw unrhyw rai o'r amodau canlynol yn gymwys:

- nid yw'r mater yn perthyn i un o'r categorïau busnes esempt (gweler isod), neu
- mae'r mater yn ymwneud â mater rheoleiddio neu drwyddedu (gweler paragraff 12 (3)), a

byddai'n rhesymol i aelod o'r cyhoedd, sy'n gwybod am y ffeithiau perthnasol, feddwl bod eich buddiant personol mor arwyddocaol fel ei fod yn debygol o liwio'ch barn am y budd i'r cyhoedd.

Beth sydd mor arwyddocaol fel ei fod yn debygol o liwio'ch barn?

Os byddai aelod rhesymol o'r cyhoedd sy'n gwybod yr holl ffeithiau perthnasol yn meddwl y gallai'ch barn am y budd i'r cyhoedd fod wedi'i rhagfarnu, yna mae gennych fuddiant sy'n rhagfarnu. **Prawf gwrthrychol** yw hwn. Rhaid i chi benderfynu ar hyn - nid a fydddech yn gwneud y penderfyniad heb ragfarn, ond a ellid gweld eich bod yn gwneud hynny.

Rhaid i chi ofyn i chi'ch hun a fyddai **aelod o'r cyhoedd**, os oedd yn gwybod yr holl

ffeithiau perthnasol, yn meddwl bod eich buddiant personol mor arwyddocaol fel y byddai'n debygol o liwio'ch barn. Mewn geiriau eraill, rhaid i'r buddiant ymddangos fel pe bai'n gallu niweidio neu amharu ar eich gallu i farnu budd y cyhoedd.

Fel arfer, ni fydd bodolaeth gwybodaeth leol, neu gysylltiadau o fewn y gymuned leol, yn ddigon ar eu pen eu hunain i fodloni'r prawf. Rhaid cael rhyw ffactor a all niweidio'ch gallu i farnu budd y cyhoedd yn wrthrychol. Mae natur y mater hefyd yn bwysig, gan gynnwys a yw'n effeithio ar nifer mawr o bobl yn yr un modd ynteu a oes effaith benodol arnoch chi neu ar grŵp llai.

Rhaid cofio egwyddorion cyffredinol wrth gymhwyso'r prawf hwn. Mae'n amlwg y dylech weithredu er budd y cyhoedd ac nid er budd pobl y mae gennych gysylltiad personol agos â nhw. Rydych yn gwarchod y pwrs cyhoeddus a budd y cyhoedd a dylai'ch ymddygiad a'ch penderfyniadau adlewyrchu'r cyfrifoldeb hwn.

Byddai gennych fuddiant rhagfarnus mewn cais cynllunio os oedd rhywun y mae gennych gysylltiad personol agos ag ef (er enghraifft, eich mab neu gyfaill agos) yn byw y drws nesaf i'r safle dan sylw. Y rheswm am hyn yw y byddai'r cais yn debygol o gael mwy o effaith ar y sawl y mae gennych gysylltiad personol agos ag ef nag ar y rhan fwyaf o'r bobl sy'n byw yn y ward neu'r adran etholiadol y bydd y penderfyniad yn effeithio arni (neu'r awdurdod, os nad oes wardiau yn eich awdurdod). Mae hyn yn golygu bod gennych fuddiant personol yn y mater. Mae bodolaeth y cyswllt personol agos yn golygu y byddai aelod rhesymol o'r cyhoedd yn gallu meddwl y byddai hyn yn lliwio'ch barn am fudd y cyhoedd wrth ystyried y cais cynllunio. **Nid oes gwahaniaeth a fyddai'n gwneud hynny mewn gwirionedd ai peidio.**

Mewn achosion eraill, lle cafwyd anghydfod rhyngoch chi ac unigolyn y byddai penderfyniad yn gallu bod o anfantais iddo, gallai aelod gwybodus rhesymol o'r cyhoedd gasglu y byddech yn tueddu i bleidleisio'n unol â hynny, boed hynny'n wir ai peidio.

A yw'r mater yn perthyn i un o'r categorïau esempt?

Gweler paragraff 12(2)

Ni fydd gan aelod fuddiant sy'n rhagfarnu os yw'r mater yn dod o dan un o'r esemptiadau isod.

Mae'r mater yn ymwneud â'r canlynol:

- awdurdod perthnasol arall rydych hefyd yn aelod ohono
- awdurdod cyhoeddus arall neu gorff sy'n arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus lle mae gennych swydd rheoli gyffredinol
- corff rydych wedi cael eich ethol, eich penodi neu eich enwebu iddo gan eich awdurdod
- eich rôl fel llywodraethwr ysgol os na chawsoch eich penodi neu'ch enwebu gan eich awdurdod (er enghraifft, rhiant-lywodraethwr) oni bai fod y mater yn ymwneud yn benodol

â'ch ysgol

- eich rôl fel aelod o fwrdd iechyd lle na chawsoch eich penodi gan eich awdurdod
- tai - os oes gennych les neu denantiaeth gyda'r awdurdod, ar yr amod nad oes arnoch ôl-ddyledion rhent o fwy na 2 fis, ac ar yr amod nad yw'r mater yn ymwneud â'ch tenantiaeth neu â'ch les chi
- prydau ysgol neu gludiant ysgol a threuliau teithio, os ydych yn rhiant, yn warcheidwad, yn nain/mam-gu neu'n daid/tad-cu, neu â chyfrifoldeb rhiant am blentyn mewn addysg amser llawn oni bai ei fod yn ymwneud yn benodol â'r ysgol y mae'ch plentyn yn ei mynychu
- penderfyniadau ynghylch tâl salwch statudol os ydych yn ei gael neu os oes gennych hawl i'w gael gan eich awdurdod
- lwfans neu daliad i aelodau. Nid wyf o'r farn bod buddiant rhagfarnus gan aelod a gyflwynir i'w ethol i swydd yn y cyngor sydd â Lwfans Cyfrifoldeb Arbennig gan fy mod yn credu bod yr oddefeb hon yn berthnasol iddo.

Ni fydd yr esemptiadau hyn yn gymwys os yw'r mater rydych yn ei ystyried yn ymwneud â phenderfynu ar gymeradwyaeth, cydsyniad, trwydded, caniatâd neu reoliad. Rwyf yn ystyried bod y disgrifiadau hyn yn cyfeirio at gategori cyfyng o benderfyniadau, fel rhai i roi caniatâd cynllunio a rhoi trwyddedau. Pe byddai'r dehongliad o gymeradwyaeth, er enghraifft, yn fwy eang, byddai'n cynnwys bron pob agwedd ar fusnes eich awdurdod ac mae'n amlwg nad hynny oedd y bwriad.

Os oes un o'r esemptiadau'n gymwys, **ni fyddwch** yn cael eich ystyried yn un sydd â buddiant rhagfarnus. Er hynny, rhaid i chi ddatgelu'ch buddiant personol **ond fe fyddwch yn cael cymryd rhan yn yr eitem sy'n cael ei thrafod.**

Enghraifft

Penderfynodd Pwyllgor Safonau'r Cyngor fod dau aelod o gyngor bwrdeistref sirol, a oedd yn chwiorydd, wedi methu â datgan buddiant personol a buddiant rhagfarnus wrth benderfynu dyrannu arian o Gynllun Taliadau Bach yr Aelodau i gwmni yr oedd un o'r aelodau yn gyfarwyddwr di-dâl arno. Yn ystod fy ymchwiliad roedd un o'r aelodau wedi gwadu'r ffaith ei bod wedi cael cyngor gan y Swyddog Monitro ynghylch datgelu buddiannau o'r fath, ac roedd yr aelod arall, er cael cyngor ar ddatgan buddiannau, wedi datgan yn anwir ar y ffurflen enwebu nad oedd ganddi fuddiant yn y cwmni. Roedd y Pwyllgor Safonau wedi barnu bod y toriadau ar y Cod yn rhai difrifol. Penderfynodd geryddu'r ddwy aelod.

Enghraifft

Roedd pwyllgor safonau o'r farn bod yr amgylchiadau lle roedd aelodaeth aelod o sefydliad lleol wedi dod i ben gan arwain at anghydfod chwerw a pharhaus rhyngddi hi a'r sefydliad (gan gynnwys llythyrau cyfreithwyr i adennill dyled) yn creu cysylltiad personol agos.

Penderfynodd fod natur y cysylltiad hwn yn golygu bod gan yr aelod fuddiant rhagfarnus a'i bod wedi methu â datgan hyn ac wedi peidio â thynnu'n ôl o nifer o gyfarfodydd lle trafodwyd rhodd ariannol i'r sefydliad. wyllgorau

Trosolwg a Chraffu

Gweler paragraff 13

Sylwer: nid yw'r adran hon yn gymwys i awdurdodau tân ac achub, ac awdurdodau parc cenedlaethol.

Bydd gennych fuddiant rhagfarnus mewn mater sydd gerbron pwyllgor neu is-bwyllgor trosolwg a chraffu os yw'r ddau ofyniad canlynol wedi'u bodloni:

- bod y mater hwnnw'n ymwneud â phenderfyniad a wnaed (boed hwnnw wedi cael ei weithredu ai peidio) neu gamau a gymerwyd gan weithrediaeth neu fwrdd eich awdurdod neu unrhyw un o bwyllgorau, is-bwyllgorau, cydbwyllgorau neu gyd is-bwyllgorau eraill eich awdurdod
- eich bod yn aelod o'r corff a wnaeth y penderfyniad hwnnw bryd hynny a'ch bod yn bresennol ar yr adeg y gwnaed y penderfyniad neu y cymerwyd y cam gweithredu.

Os yw'r pwyllgor trosolwg a chraffu yn gwirio penderfyniad roedd gennych ran yn ei wneud, gellir gofyn i chi ddod i'r cyfarfod i roi tystiolaeth neu ateb cwestiynau am y mater, a chewch wneud hynny ar yr amod bod y pwyllgor yn gweithredu'n unol â'i bwerau statudol.

Beth i'w wneud os oes gennych fuddiant rhagfarnus

Gweler paragraff 14

Os ydych yn credu bod gennych fuddiant rhagfarnus ym musnes eich awdurdod, rhaid i chi gymryd camau penodol.

Er hynny, hyd yn oed os oes gennych fuddiant rhagfarnus, mae'r Cod yn cefnogi'ch rôl fel eiriolwr cymunedol ac yn eich galluogi, mewn rhai amgylchiadau, i gynrychioli'ch cymuned ac i siarad am faterion sy'n bwysig iddyn nhw ac i chi.

Pwynt allweddol: Os oes gennych fuddiant rhagfarnus mewn mater sy'n cael ei drafod mewn cyfarfod, ar ôl i chi ddatgan eich buddiant personol yn y mater, rhaid i chi adael yr ystafell (neu unrhyw leoliad arall lle mae'r cyfarfod yn cael ei gynnal gan gynnwys, er enghraifft, lleoliad cyfarfod safle).

Mae hyn yn berthnasol oni bai fod aelodau o'r cyhoedd yn cael cyflwyno sylwadau, rhoi tystiolaeth neu ateb cwestiynau am y mater, drwy hawl statudol neu fel arall. Os felly, cewch chi hefyd ddod i'r cyfarfod i wneud hynny neu gyflwyno sylwadau drwy lythyr i'r cyfarfod cyhoeddus. Fodd bynnag, os byddwch yn dod i'r cyfarfod, rhaid i chi adael yr ystafell neu'r siambr ar unwaith wedi i'r cyfnod ar gyfer ystyried sylwadau ddod i ben, a chyn dechrau

Rhaid i chi ddatgan eich buddiant a gadael yr ystafell

unrhyw drafodaeth am yr eitem, hyd yn oed os yw aelodau o'r cyhoedd yn cael aros. Ni chewch aros yn yr oriel gyhoeddus i wyllo'r bleidlais ar y mater.

Ar ben hynny, **rhaid i chi beidio â cheisio dylanwadu ar benderfyniad y mae gennych fuddiant rhagfarnus ynddo.** Mae'r rheol hon yn debyg i'ch dyletswydd gyffredinol i beidio â defnyddio'ch safle fel aelod yn amhriodol i roi mantais neu anfantais i chi'ch hun neu i rywun arall. Felly, yn ogystal â gadael cyfarfodydd lle mae'r eitem yn cael ei thrafod, ni ddylech ysgrifennu na gwneud sylwadau ar lafar am y mater.

Oes gennyf hawl statudol i siarad yn y cyfarfod?

Nid yw'r Cod yn rhoi hawl gyffredinol i chi siarad mewn cyfarfod os oes gennych fuddiant rhagfarnus. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau prin, gall deddfwriaeth roi hawl i chi siarad (er enghraifft, gwrandawiadau trwyddedu a gwrandawiadau safonau) sy'n cael yn chydabod gan y Cod. Os felly, byddwch yn cael arfer yr hawl honno i siarad. Dylai'ch Swyddog Monitro allu cadarnhau a yw hyn yn berthnasol yn eich achos chi ai peidio.

Os nad oes gennyf hawl statudol, a fyddaf yn cael siarad yn y cyfarfod?

Mae'r Cod yn ceisio rhoi i aelodau'r un hawliau ag aelodau cyffredin o'r cyhoedd i siarad ar faterion penodol mewn cyfarfodydd, er gwaethaf y ffaith bod ganddynt fuddiant rhagfarnus. Fel arfer, mae'r hawliau hyn yn cael eu rheoli gan gyfansoddiad, rheolau gweithdrefn neu reolau sefydlog eich awdurdod, a gallent fod yn rhwym wrth amodau gan gynnwys terfynau amser neu'r ffaith mai dim ond yn ysgrifenedig y ceir cyflwyno sylwadau.

Os byddai aelod cyffredin o'r cyhoedd yn cael siarad mewn cyfarfod am eitem, dylech chi gael yr un cyfle. Mae newidiadau diweddar yn y Cod hefyd yn darparu'r hawl i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig i'r cyfarfod cyhoeddus yn yr amgylchiadau hyn. Byddwch yn gallu gwneud sylwadau, ateb cwestiynau neu roi tystiolaeth, hyd yn oed os oes gennych fuddiant rhagfarnus yn yr eitem. Ni chewch gymryd rhan yn y drafodaeth na gwyllo'r bleidlais.

Pryd y bydd yn rhaid i mi adael man y cyfarfod?

Rhaid i chi adael ar unwaith wedi i'r cyfnod ar gyfer cyflwyno sylwadau, rhoi tystiolaeth neu ateb cwestiynau ddod i ben, a chyn dechrau unrhyw drafodaeth.

Beth mae dylanwadu ar benderfyniad yn ei olygu?

Rhaid i chi beidio â chyflwyno sylwadau na chymryd rhan mewn penderfyniadau y mae gennych fuddiant rhagfarnus ynddynt, ac eithrio lle mae gennych chi hawl i siarad fel yr eglurwyd uchod. Gallai'ch presenoldeb yn unig gael ei ystyried yn ffactor a all ddylanwadu ar y broses penderfynu.

Beth os na chaiff y cyhoedd siarad yn y cyfarfod am y mater?

Os na chaiff aelod cyffredin o'r cyhoedd siarad am y mater, ni chewch chi wneud hynny na chyflwyno sylwadau ysgrifenedig os oes gennych fuddiant rhagfarnus. Rhaid i chi adael y man lle cynhelir y ddadl a rhaid i chi beidio â cheisio dylanwadu ar y drafodaeth mewn unrhyw ffordd.

Gall hyn ddigwydd, er enghraifft, pan fydd eich awdurdod yn trafod mater cyfrinachol mewn sesiwn gaeedig neu os nad oes ganddo reolau gweithdrefn neu reolau sefydlog ar waith sy'n caniatáu i aelodau o'r cyhoedd siarad yn un o gyfarfodydd eich awdurdod. Yn yr un modd â'r cyhoedd, ni chewch chi gymryd rhan os oes gennych fuddiant rhagfarnus. Fodd bynnag, os yw'r cyhoedd yn cael eistedd yn yr oriel gyhoeddus i wyllo'r cyfarfod, bydd yn ofynnol i chi adael yr ystafell yn ystod y ddadl a'r bleidlais.

Beth os caf fy ngalw i bwyllgor craffu i drafod mater y mae gennyf fuddiant rhagfarnus ynddo?

Os bydd y pwyllgor yn gofyn i chi ddod i'r cyfarfod gan arfer ei bwerau statudol, yna cewch ddod i'r cyfarfod a chymryd rhan ynddo.

Enghraifft

Penderfynwyd bod aelod o Gyngor Cymuned wedi torri'r Cod drwy fethu â datgan buddiant personol a rhagfarnus mewn cyfarfod a oedd yn ystyried cais cynllunio am fferm wynt ar dir cyfagos i fferm yr oedd yn berchen arni. Roedd yr aelod wedi gwneud cytundeb Lesio Hawliau ar ei thir i hwyluso mynediad at y datblygiad arfaethedig. Ar y dechrau, roedd yr aelod yn dibynnu ar y ffaith bod cymal cyfrinachedd yn y cytundeb hwn i egluro ei gweithredoedd. Er hynny, roedd yr aelod wedi cymryd rhan mewn pleidlais gudd a gynhaliwyd i benderfynu a fyddai'r Cyngor Cymuned yn cefnogi neu'n gwrthwynebu'r cais.

Yn union cyn y gwrandawriad gerbron y Panel Dyfarnu, derbyniodd yr aelod fod ganddi fuddiant personol yn yr eitem ac wedyn ei fod yn fuddiant rhagfarnus. Cafodd y Panel Dyfarnu fod yr aelod wedi methu â chydymffurfio â pharagraffau 11(1) a 14(1) o'r Cod. Roedd o'r farn bod yr aelod wedi gadael i'w buddiannau personol gael y llaw uchaf a bod cadw'r buddiannau hynny'n breifat yn groes i'w dyletswyddau a chyfrifoldebau fel aelod etholedig. Cafodd ei hatal o'i swydd am 3 mis.

Rolau gweithredol neu rolau cabinet

Sylwer: ni fydd yr adran hon yn gymwys i awdurdodau tân ac achub nac awdurdodau parc cenedlaethol, oni bai fod trefniadau gweithredol ar waith yn achos yr olaf.

Os ydych yn arweinydd neu'n aelod cabinet mewn awdurdod sy'n dilyn trefniadau gweithredol, rhaid i chi ddilyn y rheolau arferol ar gyfer aelodau gweithredol sydd â buddiannau personol a rhagfarnus. Os yw'ch buddiant yn bersonol ond nid yn rhagfarnus, cewch roi gwybod i'r weithrediaeth am y mater a chymryd rhan mewn trafodaethau a phenderfyniadau gweithredol ar yr amod eich bod yn datgan eich buddiant. Cewch hefyd arfer pwerau dirprwyedig yn y mater ar yr amod eich bod yn cofnodi bodolaeth a natur eich buddiant personol.

Os ydych yn aelod gweithredol sy'n gallu gwneud penderfyniadau unigol, a bod gennych fuddiant rhagfarnus mewn penderfyniad, gall eich awdurdod wneud trefniadau eraill fel y nodir yn adrannau 14-16 o Ddeddf Llywodraeth Leol 2000. Mae hyn yn golygu y gall swyddog, aelod arall o'r cabinet, y weithrediaeth lawn neu un o bwyllgorau'r weithrediaeth wneud y penderfyniad.

Er bod gennych fuddiant rhagfarnus mewn mater, mae'n bosibl y cewch gyflwyno sylwadau, ateb cwestiynau a rhoi tystiolaeth ar yr amod y byddai gan aelod o'r cyhoedd yr un hawliau, ond ni chewch wneud penderfyniadau ynghylch y mater hwnnw'n unigol nac yn y cabinet. Ni ddylech ychwaith gymryd rhan mewn unrhyw ystyriaeth gynnar ohono, nac arfer unrhyw bwerau dirprwyedig mewn cysylltiad ag ef. Os oes gennych bwerau dirprwyedig yn y maes hwnnw, dylech gyfeirio'r dasg o ystyried a gwneud unrhyw benderfyniadau ar y mater i'r cabinet er mwyn osgoi'r canfyddiad eich bod yn cael dylanwad amhriodol.

Goddefebau

Os oes gennyf fuddiant rhagfarnus, a allaf gael goddefeb i ganiatáu i mi gymryd rhan yn y cyfarfod?

Gallwch wneud cais ysgrifenedig i Bwyllgor Safonau eich awdurdod am oddefeb i siarad a/neu bleidleisio ar fater am un neu ragor o'r rhesymau canlynol:

- y byddai o leiaf 50 y cant o aelodau'r awdurdod neu'r pwyllgor yn cael eu hatal rhag cymryd rhan lawn mewn cyfarfod oherwydd buddiannau rhagfarnus
- y byddai o leiaf hanner y cabinet yn cael ei atal rhag gwneud hynny (dylid cynnwys yr arweinydd yn y cabinet wrth gyfrifo'r gyfran)
- yn achos cyngor sir/cyngor bwrdeistref sirol, y byddai'n amharu cymaint ar y cydbwysedd gwleidyddol yn y cyfarfod fel y byddai'n debygol o effeithio ar y canlyniad
- oherwydd natur eich buddiant, na fyddai'r ffaith eich bod yn cymryd rhan yn niweidio hyder y cyhoedd
- bod eich buddiant yn gyffredin ymysg cyfran sylweddol o'r cyhoedd
- bod gennych rôl neu arbenigedd penodol a fyddai'n cyfiawnhau eich cyfranogiad
- bod y mater yn cael ei ystyried gan bwyllgor trosolwg neu graffu ac nad oes gennych fuddiant ariannol; mae'r mater yn ymwneud â chyllid neu eiddo sefydliad gwirfoddol ac rydych chi'n aelod o'i fwrdd neu ei bwyllgor drwy'ch hawl eich hun ac nid oes gennych fuddiant arall, er na fydd goddefeb a roddir i chi yn yr enghraifft hon yn caniatáu i chi bleidleisio ar y mater, neu

- bod y pwyllgor yn credu y byddai er budd y bobl yn ardal yr awdurdod i chi gymryd rhan a bod y pwyllgor yn hysbysu Gweinidogion Cymru cyn pen saith niwrnod.
- bod y pwyllgor yn credu ei bod yn briodol yn yr holl amgylchiadau, lle nad oedd yn bosibl fel arall, er mwyn gwneud addasiadau rhesymol i ddarparu ar gyfer anabledd rhywun.

Gallwch wneud cais am oddefeb yn unigol ac, mewn rhai amgylchiadau, gallwch wneud ceisiadau ar y cyd os yw nifer o aelodau am gael goddefeb i siarad neu bleidleisio ar yr un mater. Os bydd y Pwyllgor Safonau'n cymeradwyo eich cais, rhaid iddo roi'r oddefeb yn ysgrifenedig a chyn cynnal y cyfarfod. Os oes angen goddefeb arnoch, dylech wneud cais am un cyn gynted ag sy'n rhesymol bosibl.

Dim ond y Pwyllgor Safonau a all roi'r oddefeb a bydd yn gwneud hynny yn ôl ei ddisgresiwn. Bydd angen i'r Pwyllgor Safonau gydbwyso budd y cyhoedd mewn atal aelodau sydd â buddiannau rhagfarnus rhag cymryd rhan mewn penderfyniadau, yn erbyn budd y cyhoedd mewn gwneud penderfyniadau gan grŵp o aelodau'r awdurdod sy'n weddol gynrychiadol. Pe byddai awdurdod neu bwyllgor yn methu â chael cworwm pe na byddai goddefeb yn cael ei rhoi, gall hyn fod yn rheswm dros roi goddefeb.

Os ydych wedi cael goddefeb, gallwch hefyd gyflwyno sylwadau ysgrifenedig ond rhaid i chi roi manylion yr oddefeb ym mhob gohebiaeth. Os byddwch yn gwneud sylwadau llafar, yn bersonol neu dros y ffôn, rhaid i chi gyfeirio at yr oddefeb a chadarnhau hyn drwy lythyr cyn pen 14 diwrnod.

4. Cofrestru Buddiannau

Gweler paragraff 15

Pwyntiau allweddol

Rhaid i bob aelod o awdurdod ddarparu cofnod o'i fuddiannau mewn cofrestr buddiannau cyhoeddus. Os ydych yn aelod o gyngor sir neu gyngor bwrdeistref sirol, awdurdod tân neu awdurdod parc cenedlaethol, rhaid i chi hysbysu'ch Swyddog Monitro drwy lythyr cyn pen 28 diwrnod ar ôl cymryd eich swydd, neu cyn pen 28 diwrnod ar ôl unrhyw newid neu ychwanegiad newydd yn eich cofrestriad o fuddiannau, am unrhyw fuddiannau sy'n perthyn i'r categorïau a bennwyd yn y Cod, sydd wedi'u hamlinellu isod.

Mae'r gofrestr yn ddogfen y gellir ei chwilio pan fydd mater yn codi, neu cyn hynny, ac felly mae'n caniatáu i bobl eraill wybod pa fuddiannau sydd gennych, ac a allent arwain at wrthdaro posibl rhwng buddiannau.

Mae'r gofrestr hefyd yn eich amddiffyn chi. Chi sy'n gyfrifol am benderfynu a ddylech ddatgan buddiant mewn cyfarfod, ond gall fod o gymorth i chi wybod yn gynnar os yw eraill yn meddwl y gallai gwrthdaro posibl godi. Mae'n bwysig hefyd fod y cyhoedd yn gwybod am unrhyw fuddiant y gallai fod yn rhaid i chi neu aelodau eraill ei ddatgan, er mwyn i'r cyhoedd weld bod penderfyniadau'n cael eu gwneud yn agored ac yn onest. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod hyder y cyhoedd yng nghywirdeb llywodraethu lleol yn cael ei gynnal.

Fel y nodwyd o'r blaen, rhaid i chi hysbysu'ch Swyddog Monitro drwy lythyr cyn pen 28 diwrnod ar ôl cymryd eich swydd, neu cyn pen 28 diwrnod ar ôl unrhyw newid neu ychwanegiad newydd yn eich cofrestriad o fuddiannau, am unrhyw fuddiannau sy'n perthyn i'r categorïau sydd wedi'u pennu yn y Cod. Mae'r rhain yn cynnwys:

- eich swydd(i) neu'ch busnes(au)
- enw'ch cyflogwr neu bobl sydd wedi'ch penodi i weithio iddynt
- enw unrhyw un sydd wedi rhoi taliad i chi mewn perthynas â'ch ethol neu dreuliau rydych chi wedi'u cael wrth gyflawni eich dyletswyddau
- enw unrhyw berson, cwmni neu gorff arall sydd â lle busnes neu dir yn ardal yr awdurdod, yr ydych yn dal cyfran o fwy na £25,000 (gwerth nominal) ynddo neu'n dal cyfran o fwy na 1/100 o'i gyfalaf
- unrhyw gontractau rhwng yr awdurdod a chi, eich ffyrm (os ydych yn bartner) neu gwmni (os ydych yn gyfarwyddwr sy'n cael tâl neu os ydych yn dal cyfrannau fel y disgrifiwyd uchod) gan gynnwys unrhyw les, trwydded gan yr awdurdod ac unrhyw gontractau am nwyddau, gwasanaethau neu waith. Os yw'r contract yn ymwneud â defnyddio tir neu eiddo, rhaid nodi'r tir ar y gofrestr
- unrhyw dir ac eiddo yn ardal yr awdurdod y mae gennych fuddiant llesiannol ynddo (neu drwydded i'w feddiannu am fwy na 28 diwrnod) gan gynnwys, ond nid yn unig, y tir a'r tŷ lle rydych yn byw ac unrhyw randiroedd rydych yn berchen arnynt neu'n eu defnyddio
- eich aelodaeth neu safle rheoli mewn:
 - unrhyw gyrff eraill y cawsoch eich ethol, eich penodi neu'ch enwebu iddynt gan yr

awdurdod

- unrhyw gyrff sy'n arfer **swyddogaethau o natur gyhoeddus** (a ddisgrifiwyd uchod), neu a gyfarwyddir at ddibenion elusennol, neu y mae eu prif ddibenion yn cynnwys dylanwadu ar bolisi neu farn gyhoeddus, gan gynnwys unrhyw blaid wleidyddol neu undeb llafur
- unrhyw glwb neu gymdeithas breifat sy'n gweithredu yn ardal eich awdurdod.

O ganlyniad i newidiadau diweddar yn y Cod, mae hefyd yn ofynnol i aelodau, wrth ddatgelu buddiant personol am y tro cyntaf, ei gofrestru yn y gofrestr buddiannau drwy hysbysu'r Swyddog Monitro drwy lythyr.

Gwybodaeth sensitif

Gweler paragraff 16

Pwyntiau allweddol

Gallech gael eiesemptio rhag gorfod cynnwys gwybodaeth sensitif ar eich cofrestr buddiannau. Os yw'ch buddiant personol mewn mater sy'n cael ei drafod mewn cyfarfod yn wybodaeth sensitif, bydd angen i chi ddatgan bod gennych fuddiant personol ond ni fydd yn rhaid i chi roi manylion am natur y buddiant hwnnw.

Mathau posibl o wybodaeth sensitif yw eich cyflogaeth sensitif (er enghraifft, ymchwil wyddonol benodol neu'r Lluoedd Arfog Arbennig) neu fuddiannau eraill sy'n debygol o beri risg ddifrifol o drais neu fygwth i chi neu rywun sy'n byw gyda chi pe byddai'r cyhoedd yn gwybod amdanynt.

Dylech roi'r wybodaeth hon i'ch Swyddog Monitro ac egluro'ch pryderon ynghylch datgelu'r wybodaeth sensitif; gan gynnwys pam ei bod yn debygol o beri risg ddifrifol o drais neu fygwth i chi neu rywun sy'n byw gyda chi. Nid oes angen i chi gynnwys y wybodaeth hon yn eich cofrestr o fuddiannau os bydd eich Swyddog Monitro'n cytuno â hynny. Yn y pen draw, rhaid i chi benderfynu pa wybodaeth i'w chynnwys yn eich cofrestr o fuddiannau a fydd ar gael i'r cyhoedd. Os bydd gwybodaeth ar eich cofrestr yn peidio â bod yn sensitif, rhaid i chi roi gwybod i'ch Swyddog Monitro cyn pen 28 diwrnod a gofyn iddo ddiwygio'r wybodaeth yn unol â hynny.

Rhoddion a lletygarwch

Gweler paragraff 17

Pwyntiau allweddol

Rhaid i chi gofrestru unrhyw roddion neu letygarwch sy'n werth mwy na'r swm a bennwyd gan eich awdurdod a gewch yng nghyswllt eich dyletswyddau swyddogol fel aelod, ynghyd â ffynhonnell y rhodd neu'r lletygarwch.

Rhaid i chi gofrestru'r rhodd neu'r lletygarwch a'i ffynhonnell cyn pen 28 diwrnod ar ôl ei dderbyn. Yn yr un modd â buddiannau eraill yn eich cofrestr buddiannau, gall fod gennych **fuddiant personol** mewn mater sy'n cael ei ystyried os yw'n debygol o effeithio ar berson a roddodd rodd neu letygarwch i chi sydd wedi'i gofrestru. Os felly, rhaid i chi ddatgan bodolaeth a natur y rhodd neu'r lletygarwch, y person a'i rhoddodd i chi, sut y mae'r mater dan sylw yn berthnasol i'r person hwnnw ac wedyn penderfynu a yw'r buddiant hwnnw hefyd yn **fuddiant rhagfarnus**. Mae hefyd yn arfer da darparu nodyn am unrhyw gynigion o roddion rydych wedi'u gwrthod.

A yw'r rhodd neu'r lletygarwch yn gysylltiedig â'm dyletswyddau swyddogol fel aelod?

Dylech ofyn i chi'ch hun, a fyddwn i wedi cael y rhodd hon pe na bawn i ar y Cyngor? Os nad ydych yn siŵr o'r cymhelliant y tu ôl i rodd neu letygarwch, rwyf yn argymhell eich bod yn ei gofrestru neu'n siarad â'ch Swyddog Monitro.

Nid oes angen i chi gofrestru rhoddion a lletygarwch nad ydynt yn berthnasol i'ch rôl fel aelod, fel anrhegion Nadolig gan eich ffrindiau a'ch teulu, na rhoddion nad ydych yn eu derbyn. Fodd bynnag, dylech bob amser gofrestru rhodd neu letygarwch os byddai modd i bobl ei weld yn rhywbeth a roddwyd i chi oherwydd eich safle neu os yw'ch awdurdod yn mynnu eich bod yn gwneud hynny.

Beth os nad wyf yn gwybod beth yw gwerth rhodd neu letygarwch?

Yn gyffredinol, os nad ydych yn siŵr o werth rhodd neu letygarwch, dylech ei gofrestru, fel mater o arfer da ac yn unol â'r egwyddorion o fod yn agored ac yn atebol mewn bywyd cyhoeddus. Efallai y bydd yn rhaid i chi amcangyfrif gwerth y rhodd neu'r lletygarwch. Hefyd, os ydych wedi cael nifer o roddion bach o'r un ffynhonnell dros gyfnod byr sydd, gyda'i gilydd, yn cyrraedd y gwerth a bennwyd gan eich awdurdod, dylech gofrestru hynny.

Mae'r Cod hefyd yn cyfeirio at fuddiant neu fantais faterol. Y ffordd o fesur hyn yw meddwl a fyddai sylwedydd annibynnol gwybodus yn gallu dod i'r casgliad y gellid gweld eich bod ar eich ennill o ganlyniad.

Buddiannau Personol

Cwestiynau i ofyn i chi'ch hun. Os nad ydych yn siŵr, holwch eich Swyddog Monitro.

CAM 1 A yw'r Cod yn berthnasol?	A ydych yn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ cynnal busnes eich awdurdod? ▪ gweithredu, yn honni eich bod yn gweithredu, neu'n rhoi'r argraff eich bod yn gweithredu, yn rhinwedd eich swyddogaeth fel aelod neu fel cynrychiolydd o'ch awdurdod? ▪ gweithredu fel penodai neu enwebai eich awdurdod ar unrhyw gorff arall a hwnnw heb god ymddygiad ei hun?
-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

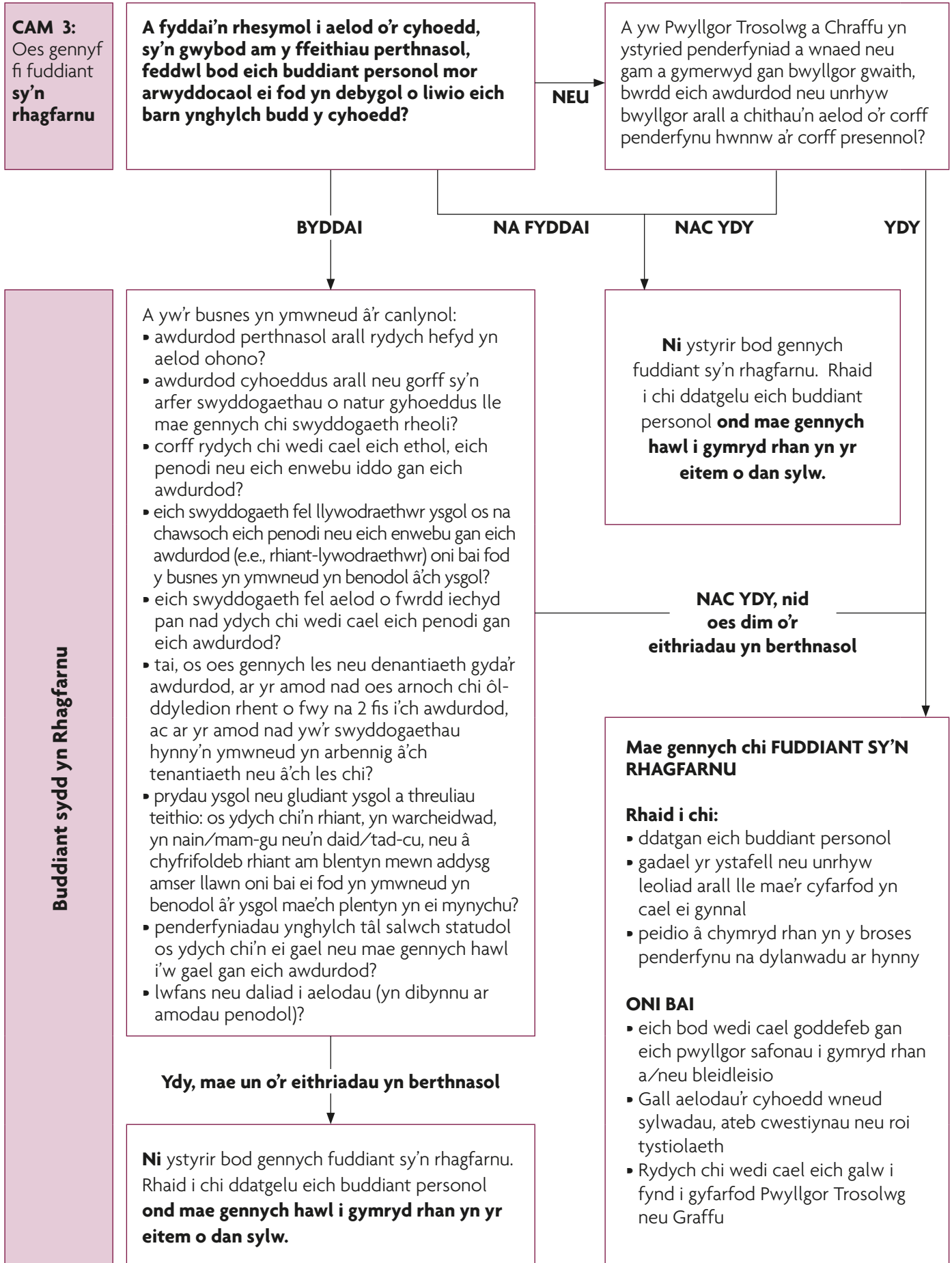
CAM 2 Oes gennych fuddiant personol?	Mae'r Cod yn berthnasol. Ewch i Gam 2.	YDW NAC YDW	Nid yw'r Cod yn berthnasol. Nid oes angen cymryd camau pellach
------------------------------------------------	-----------------------------------------------	---------------------	-----------------------------------------------------------------------

Buddiant sydd yn Rhagfarnu	A yw'r busnes yn ymwneud â'r canlynol neu'n debygol o effeithio ar y canlynol: <ol style="list-style-type: none"> 1. eich swydd neu eich busnes? 2. eich cyflogwr neu eich cwmni? 3. unrhyw un sydd wedi talu tuag at gostau eich etholiad neu'ch treuliau fel aelod? 4. unrhyw gwmni y mae gennych gyfranddaliadau ynddo gyda gwerth nominal dros £25000 neu pan mae eich daliad dros 1% o gyfanswm y cyfalaf cyfrannau, sydd ag eiddo neu dir yn ardal eich awdurdod? 5. unrhyw gontract mae'ch awdurdod yn ei lunio â'ch cwmni neu â chwmni mae gennych gyfranddaliadau ynddo? (fel y disgrifiwyd yn 4) 6. unrhyw dir y mae gennych fuddiant ynddo? 7. unrhyw dir a osodir gan eich awdurdod i'ch cwmni? (fel y disgrifiwyd yn 4) 8. unrhyw gorff rydych chi wedi cael eich ethol neu eich penodi iddo gan eich awdurdod? 9. unrhyw <ul style="list-style-type: none"> ▪ awdurdod neu gorff cyhoeddus sy'n ymarfer swyddogaethau cyhoeddus eu natur? ▪ cwmni, cymdeithas ddiwydiannol a darbodus, elusen neu gorff a gyfarwyddir at ddibenion elusennol? ▪ corff â'i brif rôl yw dylanwadu ar bolisiau neu farn gyhoeddus? ▪ undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol? ▪ clwb neu gymdeithas breifat sy'n gweithredu yn ardal eich awdurdod, yr ydych yn aelod ohono neu lle mae gennych swyddogaeth reoli gyffredinol? neu 10. unrhyw dir yn ardal eich awdurdod y mae gennych drwydded i'w feddiannu am o leiaf 28 diwrnod? 	A fyddai'n rhesymol bod aelod o'r cyhoedd yn casglu, pan fyddwch yn gwneud penderfyniad, fod materion yn eich ward yn dylanwadu mwy arnoch chi nag y byddai buddiannau'r awdurdod yn ei gyfanrwydd?	A ellid ystyried yn rhesymol y byddai penderfyniad yn effeithio (mwy nag y byddai ar bobl eraill yn eich ward/ardal awdurdod) ar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ eich lles neu eich sefyllfa ariannol? ▪ lles neu sefyllfa ariannol unrhyw un sy'n byw gyda chi neu rywun y mae gennych gysylltiad agos â nhw? ▪ cyflogaeth/busnes, cyflogwr, neu gwmni unrhyw un sy'n byw gyda chi neu rywun y mae gennych gysylltiad agos â nhw? ▪ unrhyw gwmni y mae unrhyw un sy'n byw gyda chi neu rywun y mae gennych gysylltiad agos â nhw yn berchen ar gyfranddaliadau ynddo?
		NEU NEU	

Os YW, mae gennych FUDDIANT PERSONOL	Os NAD YW, nid oes gennych fuddiant personol
Rhaid i chi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ddatgan eich buddiant a natur y buddiant hwnnw: <ul style="list-style-type: none"> - mewn cyfarfodydd - wrth gyflwyno sylwadau ysgrifenedig - wrth wneud sylwadau ar lafar (a'i gadarnhau yn ysgrifenedig o fewn 14 diwrnod) ▪ ystyried a oes gennych fuddiant sy'n rhagfarnu (gweler Atodiad 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os yw'r busnes yn mynd gerbron Pwyllgor Trosolwg neu Graffu, rhaid i chi ystyried a oes gennych chi fuddiant sy'n rhagfarnu ▪ Fel arall, nid oes angen cymryd camau pellach

Buddiannau sy'n rhagfarnu

Cwestiynau i ofyn i chi'ch hun. Os nad ydych yn siŵr, holwch eich Swyddog Monitro.



Mwy o wybodaeth

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae
Pencoed
CF35 5LJ

Ffôn 01656 644200
Ffacs 01656 641199

e-bost holwch@ombwdsmon-cymru.org.uk (ymholiadau cyffredinol)

Dilynwch ni ar Twitter: [@OmbudsmanWales](https://twitter.com/OmbudsmanWales)

Ceir rhagor o wybodaeth am y gwasanaeth sy'n cael ei gynnig gan Ombwdsmon
Gwasanaethau
Cyhoeddus Cymru ar ein gwefan www.ombwdsmon-cymru.org.uk