

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Cod Ymddygiad a'r Polisi Gwrthdaro Buddiannau hwn yn rhan o delerau ac amodau cyflogaeth CCAUC, ac yn rhan o'r contract cyfreithiol rhwng y cyflogai a CCAUC. Mae'n nodi'r safonau ymddygiad a ddisgwylir gan gyflogeion sy'n deillio o'u swydd yn gwasanaethu CCAUC.
- 1.2 Gall achos o wrthdaro buddiannau ddeillio o fuddiannau ariannol ac, yn ehangach na hynny, o drafodion swyddogol ag unigolion sy'n rhannu buddiannau preifat cyflogai, neu benderfyniadau'n gysylltiedig â'r unigolion hynny.
- 1.3 Gofynnir i'r holl gyflogeion lenwi ffurflen Datgan Buddiannau wrth gael eu penodi a phob blwyddyn wedi hynny yn rhan o'r Archwiliad AD, er mwyn cofnodi unrhyw fuddiannau newydd neu newid i'r buddiannau a ddatganwyd eisoes.
- 1.4 Bydd yr holl Ddatganiadau Buddiant a adroddir yn cael eu hadrodd wrth Gyfarwyddwr / Pennaeth Tîm perthnasol y cyflogai drwy AD, yn ogystal â'r Prif Weithredwr drwy'r Pennaeth Archwilio Mewnol. Bydd y Prif Weithredwr hefyd yn adolygu datganiad y Cyfarwyddwr/Pennaeth Tîm fel eu rheolwr llinell. Bydd hyn yn sicrhau y gellir gosod unrhyw ddatganiadau yng nghyd-destun rôl yr unigolyn, a lleihau achosion o wrthdaro hyd yr eithaf, er budd yr unigolyn a CCAUC.
- 1.5 Mae'r polisi hwn yn cyfuno gwybodaeth am agweddau ar ymddygiad, gwrthdaro buddiannau a thrafodion ariannol yr holl gyflogeion. Fodd bynnag, wrth geisio gwybodaeth am fater neilltuol, ni ddylid ystyried y mater dan sylw heb ystyried y polisi a'r gweithdrefnau llawn sy'n gysylltiedig â'r mater hwnnw. Bydd polisiâu ar wahân y gallai'r ddogfen hon gynnwys dolenni iddynt yn rhoi cyfle i gyflogeion gynnal prosesau yn Gymraeg lle bo'n berthnasol. Gellir cael hyd i holl bolisiâu a gweithdrefnau CCAUC ar dudalennau'r fewnwyd.

2. Atebolrwydd

- 2.1 Cyfeirir yn y polisi hwn at wneud cais am ganiatâd er mwy cyflawni gweithgareddau neu dasgau. Dylid cael caniatâd oddi wrth y sawl a nodir yn yr adran berthnasol (ee, y Prif Weithredwr), neu os na nodir hynny, dylid gofyn am ganiatâd drwy AD mewn ymgynghoriad â Chyfarwyddwr/Pennaeth Tîm y cyflogai, neu'r Prif Weithredwr fel bo'n briodol.

3. Rolau a Chyfrifoldebau

- 3.1 Mae cyflogeion yn gyfrifol am:
 - Hysbysu AD ynghylch unrhyw fuddiannau perthnasol mewn contractau, cyfranddaliadau neu warantau, neu alwedigaethau a phenodiadau allanol, fel y disgrifir yn y polisi hwn, a chydymffurfio ag unrhyw gyfarwyddiadau a roddir iddynt.
 - Gwneud cais am ganiatâd gan y Prif Weithredwr cyn cymryd rhan mewn cystadlaethau i ennill arian neu brynu eiddo dros ben y Llywodraeth yn yr amgylchiadau a ddisgrifir yn y polisi hwn.
 - Cadw at y cyfyngiadau ar dderbyn a rhoi benthyciadau, betio a hapchwarae a nodir yn y polisi hwn.
 - Cydymffurfio'n llwyr â 'Datganiad Polisi Twyll' CCAUC (gweler y fewnwyd).

- Cadw at Werthoedd ac Ymddygiadau CCAUC fel y'u disgrifir yn 4.1.

3.2 Mae'r Prif Weithredwr yn gyfrifol am:

- Adolygu'r adroddiad blynyddol ar sail yr holl fuddiannau a ddatganwyd ac a gyflwynwyd gan AD.
- Adolygu datganiadau'r Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Tîm.
- Lle bo achosion o wrthdaro, hysbysu AD yn eu cylch, a thrafod camau pellach.

3.3 Mae'r Penaethiaid Tîm yn gyfrifol am:

- Sicrhau eu bod hwy a'u timau yn cadw at y cyfyngiadau ar roi a derbyn benthyciadau, betio a hapchwarae a nodir yn y polisi hwn.
- Ystyried ceisiadau am ganiatâd a hysbysiadau ynghylch achosion posibl o wrthdaro buddiannau, mewn ymgynghoriad ag AD a'r Prif Weithredwr fel bo'n briodol; a sicrhau bod cofnodion ysgrifenedig priodol yn cael eu cadw a'u ffeilio gydag AD.
- Adolygu'r datganiadau a gyflwynwyd iddynt gan AD er mwyn sicrhau nad oes unrhyw achosion posibl o wrthdaro yn deillio o ddatganiad y cyflogai a'i rôl o fewn CCAUC. Bydd y Prif Weithredwr hefyd yn adolygu datganiadau'r Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Tîm fel eu rheolwr llinell.
- Lle bo achosion o wrthdaro, hysbysu AD yn eu cylch, a thrafod camau pellach.

3.4 Mae AD yn gyfrifol am:

- Gyngori cyflogeion, rheolwyr llinell a Phenaeithiaid Tîm ynghylch cymhwyso'r polisi hwn, a sicrhau bod cofnodion priodol yn cael eu cadw.
- Darparu adroddiad blynyddol i'r Pennaeth Archwilio Mewnol a'r Prif Weithredwr ar yr holl fuddiannau a ddatganwyd i'w hadolygu.
- Darparu datganiadau aelodau tîm i'r Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Tîm i'w hadolygu.

4. Egwyddorion

4.1 Penodir gweithwyr CCAUC yn ôl teilyngdod ar sail cystadleuaeth deg ac agored a disgwylir iddynt gyflawni eu rôl gydag ymroddiad ac ymrwymiad i CCAUC a'i werthoedd:

Gweithredu gydag uniondeb

- Bod yn gyson
- Bod yn eirwir
- Bod yn agored
- Cyfathrebu'n glir

Meddwl ymlaen

- Sganio'r gorwel yn weithredol
- Cynllunio tasgau ac asesu risgiau yn effeithiol
- Blaenoriaethu

Proffesiynoldeb

- Cymhwyso gwybodaeth a phrofiad

- Adnabod/anerch eich cynulleidfa
- Cymryd cyfrifoldeb dros eich maes eich hun
- Arfer doethineb digonol
- Ceisio gwelliant parhaus

Gwaith partneriaeth

- Nodi partneriaid (mewnol, allanol)
- Bod yn glir ynghylch y canlyniadau a geisir
- Meithrin perthnasoedd gwaith effeithiol

Gwerthfawrogi a chefnogi'r naill a'r llall

- Parchu barn eraill
- Gwerthfawrogi sgiliau/cyfraniadau'r naill a'r llall
- Rhoi a derbyn adborth effeithiol
- Ymateb i flaenoriaethau eraill
- Rhoi cymorth (ffurfiol/anffurfiol)

5. Torri'r polisi hwn

- 5.1 Os bydd cyflogai yn torri unrhyw reolau yn y polisi hwn, neu os bydd esgeulustod ar ei ran yn achosi i gydweithiwr dorri'r rheolau hyn, mae'n bosibl y bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn y cyflogai hwnnw, fel y nodir yn y polisi disgyblu.

6. Priodoldeb - Arestio neu euogfarn ynghylch cyhuddiadau sifil neu droseddol

- 6.1 Bydd yn rhaid i gyflogai hysbysu ei reolwr llinell ar y cyfle cyntaf os caiff ei arestio, os caiff rybuddiad, os gwrthodir mechnïaeth iddo, neu os y'i ceir yn euog o unrhyw drosedd. Bydd peidio hysbysu yn cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol. Nid yw hyn yn berthnasol i droseddau traffig onid yw'r gosb bosibl yn cynnwys carcharu neu gwaharddiad rhag gyrru. Fodd bynnag, bydd yn rhaid i'r cyflogai hysbysu ei reolwr llinell ynghylch pob damwain neu ddigwyddiad sy'n ymwneud â char llog. Pan fydd cyflogai yn hysbysu ei reolwr llinell, dylai ofyn am arweiniad gan AD.

7. Gweithgarwch anghyfreithlon

- 7.1 Mae'n ddyletswydd ar gyflogeion i gydymffurfio â'r gyfraith, gan gynnwys cyfraith ryngwladol a rhwymedigaethau cytuniad, a chynnal gweinyddiaeth cyfiawnder, ac adrodd am unrhyw dystiolaeth o weithgarwch anghyfreithlon a throseddol. Mae Polisi Chwythu'r Chwiban CCAUC yn rhoi arweiniad ar y trefniadau adrodd.

8. Methdaliad ac ansolfedd

- 8.1 Os yw cyflogai yn fethdalwr neu wedi'i ddatgan yn fethdalwr gan lys cyfreithiol bydd yn rhaid iddo hysbysu ei reolwr llinell ac AD ynghylch y ffaith honno cyn gynted ag y bo'n ymarferol. Bydd peidio datgelu methdaliad ac ansolfedd yn cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol.

9. Cysylltiadau â chyrrff a gyllidir neu a reoleiddir

- 9.1 Os bydd aelod uniongyrchol neu agos o deulu cyflogai yn gweithio neu'n astudio mewn prifysgol neu mewn corff arall a gyllidir neu a reoleiddir gan CCAUC, mae'n

ofynnol i'r cyflogai ddatgan hynny, er tryloywder. Bydd y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr/Penaethiaid Tîm yn adolygu'r datganiadau hynny'n flynyddol er mwyn sicrhau na cheir unrhyw wrthdaro buddiannau.

10. Derbyn rhoddion, lletygarwch, gwobrau a ffioedd.

- 10.1. Gweler y Polisi Rhoddion, Lletygarwch, Gwobrau a Ffioedd i'r Staff am wybodaeth bellach.
- 10.2. Mae'n dramgwydd disgyblu os bydd cyflogeion, yn rhinwedd eu swydd, yn derbyn unrhyw fudd iddynt hwy eu hunain neu i aelod o'u teulu fel cymhelliad neu wobr am:
 - a wneud neu beidio â gwneud unrhyw beth
 - b dangos ffafriaeth neu anffafrio unrhyw unigolyn neu sefydliad
- 10.3. Hyd yn oed os nad yw'r weithred yn llygredig, gall rhywun sy'n derbyn buddion fod yn torri rheolau disgyblu er hynny. Ni chaiff cyflogeion, nac aelod o'u teulu, dderbyn rhoddion, lletygarwch na buddion o unrhyw fath gan drydydd parti ee, cyflenwr, sefydliad nac unigolyn, a allai greu'r argraff o amharu ar farn neu hygredded y cyflogai.
- 10.4. Dylid gwrthod unrhyw gymhelliad, drwy rodd, lletygarwch neu fel arall, a allai arwain at sefyllfa contractiol rhwng y cyflogai a chyflenwr neu ymgynghorydd.
- 10.5. Os bydd cyflogai yn derbyn rhodd yn unol â Pholisi Rhoddion, Lletygarwch, Gwobrau a Ffioedd y Staff, neu'n derbyn rhodd drwy ddull arall a gymeradwywyd gan CCAUC, ni chaiff ei werthu wedi hynny, gwneud unrhyw arian o'r eitem na chreu unrhyw enillion ohoni (ee, cyfnewid am eitem arall). Gallai gwneud hynny fod yn gyfystyr â thramgwydd disgyblu.
- 10.6. Os bydd y cyflogai'n dymuno cael gwared â'r eitem a roddwyd, dylid gwneud hynny drwy ei rhoi yn rhodd i gydweithiwr arall; i elusen; neu i CCAUC. Os bydd cyflogai yn ei gael ei hun mewn sefyllfa o'r fath, dylai gysylltu â'i reolwr llinell a thrafod y mater ag AD er mwyn cael arweiniad.

11. Cystadlaethau am wobr ariannol

- 11.1. Gallai cystadlu am wobr ariannol mewn cystadleuaeth a chanddi gysylltiad o unrhyw fath â gwaith CCAUC, ac sydd ar agor i eraill ar wahân i weision sifil, beri anhawster neilltuol. Dylai cyflogeion sydd yn ystyried cymryd rhan mewn cystadlaethau o'r fath felly ymgynghori ag AD.

12. Contractau ar gyfer nwyddau a gwasanaethau

- 12.1. Ni chaiff cyflogeion feddu ar unrhyw fuddiannau personol a allai wrthdaro, neu ymddangos fel pe baent yn gwrthdaro, â budd pennaf CCAUC. Mae'n rhaid i'r rhai hynny a chanddynt fusnes neu berthnasoedd eraill â sefydliadau allanol roi ystyriaeth ofalus i'r sefyllfa y maent yn eu rhoi eu hunain, a CCAUC, ynddi. Mae'n rhaid datgan unrhyw fuddiannau yn ffurfiol.
- 12.2. Onid yw cyflogai wedi sicrhau caniatâd y Prif Weithredwr, ni ddylai ddyfarnu contractau CCAUC i:

- aelodau uniongyrchol neu agos o'i deulu, ffrindiau personol agos na chysylltiadau busnes;
- unrhyw gwmni neu bartneriaeth y gallai ei deulu agos, ffrindiau personol agos a chysylltiadau busnes weithio iddo/iddi;
- unrhyw gyflogai CCAUC neu aelod uniongyrchol o'i deulu, nac unrhyw sefydliad lle mae cyflogai neu aelod uniongyrchol o'r teulu yn Bartner neu'n Gyfarwyddwr.

- 12.3. Os rhoddir caniatâd, bydd yn dal yn rhaid i'r cyflogai gofrestru'r penderfyniad a rhannu'r wybodaeth gefndir ag Uwch Reolwr Caffael CCAUC cyn bwrw ymlaen. Bydd yn Uwch Reolwr Caffael yn penderfynu ar y ffordd briodol o symud ymlaen.
- 12.4. Ni chaiff cyflogeion feddu ar unrhyw fuddiannau personol a allai wrthdaro, neu ymddangos fel pe baent yn gwrthdaro, â budd pennaf CCAUC. Bydd yn rhaid i'r rhai hynny a chanddynt berthnasoedd busnes neu berthnasoedd eraill â sefydliadau allanol drwy'r gwaith hwn â CCAUC ystyried yn ofalus y sefyllfa y maent yn eu rhoi eu hunain a CCAUC ynddi. Er mwyn osgoi unrhyw wrthdaro, ni chânt fuddsoddi yn y sefydliadau hynny na chael unrhyw fuddiant busnes ynddynt.
- 12.5. Cymerir gofal neilltuol i beidio defnyddio gwybodaeth busnes a gafwyd yn y gwaith er enillion personol, neu enillion perthnasau neu ffrindiau. Os oes unrhyw amheuaeth, dylai'r cyflogai hysbysu'r Uwch Reolwr Caffael a'i reolwr llinell mewn ysgrifen. Os oes gan gyflogai unrhyw berthynas â sefydliad allanol, neu fuddiant mewn sefydliad allanol, a fydd wedi'i gynnwys mewn ymarfer caffael/cystadleuaeth, bydd yn rhaid iddo ddatgan y berthynas honno mewn ysgrifen wrth ei reolwr llinell, a chopio'r Uwch Reolwr Caffael i mewn, a pheidio cymryd unrhyw ran yn y broses gaffael. Os oes unrhyw amheuaeth ynghylch yr hyn sy'n gyfystyr â pherthynas neu fuddiant y bydd angen ei ddatgan yn ffurfiol, bydd yn rhaid i gyflogeion ymgynghori â'r Uwch Reolwr Caffael.
- 12.6. Gallai peidio cadw at y rheolau hyn, neu fethiant i ddatgan buddiant perthnasol mewn contract cyn iddo gael ei ddyfarnu arwain at gamau disgyblu a'r posibilrwydd o ddiswyddo.

13. Defnydd amhriodol o eiddo CCAUC

- 13.1. Ni chaiff cyflogeion ddefnyddio unrhyw eiddo na chyfarpar a ddarperir i'w galluogi i gyflawni eu dyletswyddau i unrhyw ddibenion eraill, ac eithrio cyflawni busnes swyddogol CCAUC. Ni chaiff cyflogai ddefnyddio TGCh nac unrhyw gyfarpar arall i redeg busnes, i gyflawni gwaith na chyflawni gwaith ar ran unrhyw sefydliad arall yn ystod amser swyddogol na'r 'tu allan i oriau gwaith'. Mae'r Polisi Defnydd Derbyniol yn nodi'r gofynion y mae'n rhaid cadw atynt wrth ddefnyddio cyfarpar TGCh. Gellir ystyried unrhyw achos o dorri'r rheolau hyn yn gamymddygiad difrifol, yn amodol ar ymchwiliad i amgylchiadau pob achos.

14. Gwerthu eiddo dros ben CCAUC

- 14.1. Ni chaiff CCAUC werthu eiddo CCAUC sydd dros ben i gyflogeion sydd wedi gallu cael gwybodaeth arbennig am gyflwr y nwyddau yn sgil eu dyletswyddau swyddogol; nac sydd wedi bod yn gysylltiedig yn swyddogol â'r cytundebau gwaredu; nac am ostyngiad na fyddai ar gael i aelod o'r cyhoedd. Ni chaniateir i

gyflogeion gymryd rhan mewn cystadlaethau o'r fath heb ganiatâd clir y Prif Weithredwr.

- 14.2. Ni chaiff cyflogeion ychwaith werthu eiddo CCAUC sydd dros ben er enillion ariannol, os ydynt yn gwybod ei bod yn bryd cael gwared â'r eitem.

15. Buddsoddi mewn cyfranddaliadau a gwarantau eraill

- 15.1. Caiff cyflogeion fuddsoddi mewn cyfranddaliadau a gwarantau eraill onid oes angen cyfyngu ar hynny oherwydd natur eu gwaith. Ni chânt gymryd rhan mewn unrhyw benderfyniad yn CCAUC a allai effeithio ar werth eu buddsoddiadau preifat, neu werth buddsoddiadau y maent yn cynghori eraill yn eu cylch; na defnyddio gwybodaeth a geir wrth gyflawni gwaith i hyrwyddo eu buddiannau ariannol preifat, neu buddiannau ariannol preifat eraill.
- 15.2. Mae'n rhaid i gyflogeion felly ddatgan unrhyw fuddiannau busnes wrth CCAUC (gan gynnwys swyddi cyfarwyddwr) neu gyfranddaliadau neu warantau eraill a ddelir ganddynt hwy neu gan berthnasau agos, i'r graddau y maent yn ymwybodol ohonynt, y byddent yn gallu eu hyrwyddo o ganlyniad i'w statws swyddogol. Bydd yn rhaid i gyflogeion gydymffurfio ag unrhyw gyfarwyddiadau dilynol gan CCAUC ynghylch cadw, gwaredu neu reoli buddiannau o'r fath.

16. Cyfrinachedd a gwybodaeth swyddogol, gan gynnwys Diogelwch Gwybodaeth

- 16.1. Mae camddefnyddio gwybodaeth gyfrinachol yn gyfystyr â thorri dyletswydd cyfrinachedd i CCAUC, ac fe'i hystyrir yn gamymddygiad difrifol.
- 16.2. Er y dylid trin gwybodaeth a geir drwy gyflogaeth yn gyfrinachol, dylai cyflogeion fod yn ymwybodol y gall gwybodaeth a brosesir gael ei rhyddhau i unigolion neu i'r cyhoedd yn ehangach, yn unol â deddfwriaeth a pholisïau CCAUC ar hawl i wybodaeth. Ni chaiff cyflogeion ddefnyddio gwybodaeth gyfrinachol heb ganiatâd, boed hynny yn ystod neu ar ôl cyfnod eu cyflogaeth. Mae'n ofynnol i gyflogeion drin gwybodaeth berthnasol (mae hyn yn berthnasol i bob math o ddata am unigolyn, gan gynnwys dogfennau papur, cronfeydd data a negeseuon e-bost) yn gyfrinachol ac yn unol â'r Polisi Diogelu Data a weithredir gan CCAUC ac yn unol â deddfwriaeth Diogelu Data.
- 16.3. Bydd yn rhaid i gyflogeion sicrhau bod yr holl wybodaeth sy'n seiliedig ar TG yn cael ei thrin yn unol â'r Polisi Defnydd Derbyniol TGCh.
- 16.4. Ni chaiff cyflogeion rannu lefel eu cliriad diogelwch yn gyhoeddus (mae hyn yn cynnwys postio hynny ar y cyfryngau cymdeithasol hyd yn oed lle bo gosodiadau preifatrwydd mewn grym) Gall methu â chadw at y rheol hon arwain at gamau disgyblu.

17. Rheolau cyffredinol

- 17.1. Ni chaiff cyflogai ddatgelu unrhyw wybodaeth swyddogol gyfrinachol heb ganiatâd y Prif Weithredwr.

- 17.2. Ni cheir defnyddio gwybodaeth, boed yr wybodaeth honno'n gyfrinachol ai peidio, y mae gan y cyflogai fynediad ati, i rwystro polisïau neu benderfyniadau CCAUC.
- 17.3. Ni chaiff cyflogeion gyflawni unrhyw weithgareddau nad ydynt yn gyson â gwerthoedd CCAUC ac a allai ddwyn anfri ar CCAUC.
- 17.4. Dylai gweithwyr ddatgan unrhyw gysylltiad agos ag aelod o staff lle ceir perthynas rheoli llinell.
- 17.5. Mae'n rhaid i gyflogeion ofyn caniatâd y Prif Weithredwr ar gyfer unrhyw weithgareddau sy'n cynnwys y canlynol nad ydynt yn cael eu cyflawni yn rhan o'u dyletswydd swyddogol:
- cymryd rhan mewn unrhyw ddarllediad yn y cyfryngau (sain neu deledu) yn gysylltiedig â busnes CCAUC;
 - cyhoeddi neu ddarlledu unrhyw atgofion personol yn gysylltiedig â gwaith a gyflawnwyd i CCAUC;
 - lledaenu unrhyw wybodaeth (ar lafar neu'n ysgrifenedig) a drosglwyddir i unrhyw newyddiadurwr neu sefydliad yn y cyfryngau i'w chyhoeddi yn gysylltiedig â CCAUC;
 - cymryd rhan mewn unrhyw bôl piniwn neu arolwg ymchwil marchnad, gan gynnwys pleidleisiau neu arolygon ar-lein, yn gysylltiedig ag agweddau neu farn ynghylch materion gwleidyddol, onid yw'r cyflogai'n bwriadu peidio nodi mewn unrhyw ffordd ei fod yn gyflogai i CCAUC sy'n gweithio i CCAUC, ac y bydd yn cymryd rhan yn gwbl breifat;
 - cymryd rhan mewn deiseb ar-lein neu ysgrifenedig ar fater lleol sy'n effeithio ar y cyflogai fel unigolyn, fel ymholiad cynllunio neu gynllun i gau ysgol, onid yw'r cyflogai'n bwriadu peidio nodi mewn unrhyw ffordd ei fod yn gyflogai i CCAUC sy'n gweithio i CCAUC, ac y bydd yn cymryd rhan yn gwbl breifat;
 - unrhyw drefniadau yn gysylltiedig â chyhoeddi erthyglau neu ddeunyddiau a gynhyrchwyd gan y cyflogai yn rhan o'i ddyletswyddau swyddogol, y bydd CCAUC yn berchen ar yr hawlfraint ar eu cyfer yn unol â Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988.

18. Penodiadau a Galwedigaethau Allanol

18.1. Galwedigaethau allanol

18.1.1. Bydd yn rhaid i gyflogeion ofyn am ganiatâd, fel y nodir yn y polisi hwn, cyn derbyn unrhyw gyflogaeth allanol.

18.1.2. Ni chaiff cyflogeion:

- ar unrhyw bryd, gymryd rhan mewn unrhyw weithgarwch preifat lle byddai angen bod yn bresennol yn ystod oriau swyddfa, nac sydd mewn unrhyw ffordd yn tueddu i amharu ar ei ddefnyddioldeb fel cyflogai i CCAUC, oni roddwyd caniatâd i wneud hynny, fel y nodwyd yn y polisi hwn;
- cymryd rhan mewn unrhyw alwedigaeth neu weithgarwch arall a allai wrthdaro mewn unrhyw ffordd â buddiannau CCAUC, neu fod yn anghyson â'i statws fel cyflogai i CCAUC;

- cymryd rhan mewn unrhyw weithgarwch allanol lle defnyddir profiad neu wybodaeth a geir wrth gyflawni dyletswyddau neu sy'n cynnwys tâl gan Adran o'r Llywodraeth, heb gael caniatâd ymlaen llaw ar gyfer hynny, fel y nodir yn y polisi hwn;
- dal swydd cyfarwyddwr neu gyflawni gwaith y weithrediaeth mewn cwmni preifat neu sefydliad arall, neu ymgymryd â gwaith ymgynghori sy'n gysylltiedig â'ch dyletswyddau statudol neu ar ran cwmni neu fusnes sydd mewn perthynas contractiol, neu berthynas o fath arall, â CCAUC, heb gael caniatâd yn gyntaf fel y nodir yn y polisi hwn.

18.1.3. Os oes gan gyflogai unrhyw amheuaeth ynghylch priodoldeb unrhyw weithgarwch preifat personol, dylai ymgynghori ag AD.

18.2. Penodiadau

18.2.1. Os yw cyflogai yn dymuno derbyn penodiad i unrhyw fwrdd neu gorff cyhoeddus a ariennir yn llwyr neu'n rhannol drwy gyllid cyhoeddus, neu cyn cytuno i gael ei ystyried fel Ynad Heddwch, bydd yn rhaid iddo ofyn am ganiatâd AD, a gallai fod angen i AD gyfeirio hyn i sylw Cyfarwyddwr/Pennaeth Tîm y cyflogai neu'r Prif Weithredwr.

18.3. Derbyn penodiadau allanol

18.3.1. Ystyrir ei bod hi'n fuddiol i bawb dan sylw bod modd trosglwyddo sgiliau a phrofiadau'r rhai sy'n gweithio i CCAUC i'r gymuned ehangach, ar yr amod na cheir unrhyw amheuaeth o amhriodoldeb. O ganlyniad i hynny, caiff y rhan fwyaf o geisiadau a gyflwynir o dan y rheolau hyn eu cymeradwyo yn ddiamod.

18.3.2. Nod y rheolau hyn yw cynnal ymddiriedaeth y cyhoedd yng nghyflogeion CCAUC, ac yn arbennig:

- osgoi unrhyw amheuaeth, hyd yn oed os nad oes sail i'r amheuaeth honno, y gallai'r gobaith am gyflogaeth yn y dyfodol gyda sefydliad neilltuol ddylanwadu ar gyngor a phenderfyniadau cyflogeion.
- er mwyn osgoi'r risg y gallai sefydliad neilltuol ennill mantais amhriodol ar draul cystadleuwyr drwy gyflogi unigolyn sydd, yn ystod ei gyflogaeth â CCAUC, wedi cael mynediad at wybodaeth dechnegol neu fath arall o wybodaeth y gallai'r cystadleuwyr hynny, yn gwbl deg, ei hystyried yn wybodaeth sy'n eiddo iddynt hwy, neu at wybodaeth yn gysylltiedig â datblygiadau arfaethedig i bolisi CCAUC a allai effeithio ar y sefydliad neu ei gystadleuwyr.

19. Dylanwad gwleidyddol a chymryd rhan mewn gweithgareddau gwleidyddol

19.1 Ni chaiff cyflogeion ddefnyddio eu swydd na'u hagosrwydd at Weinidogion a chyrrff cyhoeddus allanol i ennill cefnogaeth na dylanwad er eu budd personol. Nid yw hyn yn atal cyflogai rhag cysylltu â'i Aelod Cynulliad drwy'r sianelau gohebu arferol a thrwy gymorthfeydd i drafod mater personol nad yw'n ymwneud â gwaith.

20. Didueddrwydd

20.1. Er mwyn i gyflogeion wasanaethu CCAUC, yr holl Weinidogion a'r gweinyddiaethau, mae'n hanfodol bod gan CCAUC a'r cyhoedd hyder nad yw safbwyntiau personol yn amharu ar gyflawniad eu dyletswyddau swyddogol. Nodau'r rheolau yn y polisi hwn yw rhoi cymaint o ryddid ag sy'n bosibl i gyflogeion gael cymryd rhan mewn materion cyhoeddus heb dorri'r egwyddor sylfaenol hon.

20.2. Mae'r rheolau canlynol yn berthnasol i gyflogeion ar bob achlysur:-

- ni chaiff cyflogeion gymryd rhan mewn unrhyw weithgarwch gwleidyddol tra bônt ar ddyletswydd neu ar eiddo CCAUC;
- ni chaiff cyflogeion fod yn bresennol yn rhinwedd eu swydd mewn cynadledau neu ddigwyddiadau allanol a gynullir gan neu a drefnir o dan nawdd sefydliad gwleidyddol pleidiol;
- bydd yn rhaid gofalu na cheir unrhyw embaras i CCAUC os bydd y cyflogai yn tynnu sylw ato ei hun gerbron y cyhoedd mewn dadl wleidyddol bleidiol, fel cyflogai i CCAUC;
- bydd yn rhaid i gyflogeion sicrhau eu bod yn cyfleu safbwyntiau gwleidyddol personol mewn modd gymedrol fel nad ydynt yn ei atal neu'n ymddangos fel pe baent yn ei atal rhag darparu gwasanaeth cywir ac effeithiol i aelodau o blaid arall.

21. Cyfyngiadau

21.1. Ni chaiff cyflogeion gymryd rhan mewn gweithgareddau gwleidyddol sy'n gysylltiedig â pholisïau a gweithrediadau CCAUC, er y caiff cyflogai ofyn caniatâd i gymryd rhan mewn gweithgareddau gwleidyddol eraill, fel y nodir yn y polisi hwn. Wrth ystyried ceisiadau o'r fath, rhoddir sylw manwl i'r graddau y mae'r cyflogai yn dod i gysylltiad â Gweinidogion wrth gyflawni dyletswyddau swyddogol, neu a yw gwaith y cyflogai mewn maes 'sensitif'.

21.2. Dylai cyflogeion nodi y gallai fod angen iddynt ymddiswyddo o CCAUC er mwyn cymryd rhan mewn gweithgareddau gwleidyddol.

21.3. I ddibenion y rheolau hyn, dyma ddiffiniad o 'weithgareddau gwleidyddol':

21.4. Ar raddfa genedlaethol yng Nghymru

- cyhoeddi eu bod yn ymgeisio i fod yn aelod o Gynulliad Cenedlaethol Cymru;
- dal swydd (ac eithrio aelodaeth) mewn sefydliad gwleidyddol pleidiol sy'n ymwneud yn llwyr neu'n bennaf â gwleidyddiaeth bleidiol mewn maes sy'n gysylltiedig â CCAUC neu Gynulliad Cenedlaethol Cymru;
- canfasio ar ran ymgeisydd ar gyfer Cynulliad Cenedlaethol Cymru;
- cyfrannu at erthyglau neu lyfrau i'w cyhoeddi, neu anfon llythyrau i'r wasg yn gysylltiedig â dadleuon neu faterion gwleidyddol dadleuol o fewn CCAUC neu Gynulliad Cenedlaethol Cymru;

- siarad yn gyhoeddus am faterion sy'n destun dadl wleidyddol genedlaethol.

21.5. Ar raddfa genedlaethol yng ngweddill y DU

- cyhoeddi eu bod yn ymgeisio i fod yn aelod o Dŷ'r Cyffredin, Senedd yr Alban, Cynulliad Gogledd Iwerddon neu Senedd Ewrop;
- dal swydd (ac eithrio aelodaeth) mewn sefydliad gwleidyddol pleidiol, sy'n ymwneud yn llwyr neu'n bennaf â gwleidyddiaeth bleidiol mewn maes yn Nhŷ'r Cyffredin, Senedd yr Alban, Cynulliad Gogledd Iwerddon neu Senedd Ewrop;
- canfasio ar ran ymgeisydd ar gyfer Tŷ'r Cyffredin, Senedd yr Alban, Cynulliad Gogledd Iwerddon neu Senedd Ewrop;
- cyfrannu at erthyglau neu lyfrau i'w cyhoeddi, neu anfon llythyrau i'r wasg ynghylch materion gwleidyddol dadleuol;
- siarad yn gyhoeddus am faterion sy'n destun dadl wleidyddol genedlaethol.

21.6. Ar raddfa leol

- ymgeisio i fod yn gynghorydd awdurdod lleol;
- dal swydd (ac eithrio aelodaeth) mewn sefydliad gwleidyddol pleidiol, sy'n ymwneud yn llwyr neu'n bennaf â gwleidyddiaeth bleidiol;
- canfasio ar ran ymgeiswyr i'w hethol i awdurdodau lleol neu sefydliad gwleidyddol lleol;
- cyfrannu at erthyglau neu lyfrau i'w cyhoeddi, neu anfon llythyrau i'r wasg ynghylch materion gwleidyddol dadleuol lleol;
- siarad yn gyhoeddus am faterion gwleidyddol dadleuol lleol.

22. Benthycu arian a rhoi arian ar fenthyg

22.1. Ni chaiff cyflogai gynnal na chynrychioli busnes sy'n rhoi arian ar fenthyg, na rhoi arian ar fenthyg i gyflogai arall am log. Dylid osgoi sefyllfaoedd lle bydd cyflogaion yn rhoi arian ar fenthyg, neu'n benthycu arian ymhlith ei gilydd. Ystyrir bod benthycu arian gan gyflogai is ei statws yn dramgwydd difrifol, ar wahân i sefyllfa lle bydd swm bach yn cael ei dalu am ddiod, er enghraifft, a'r swm hwnnw'n cael ei ad-dalu'n ddi-oed.

22.2. Mae benthycu neu ymgais i fenthygu arian oddi wrth aelod o'r cyhoedd y mae cyflogai wedi dod i gysylltiad ag ef wrth gyflawni ei ddyletswyddau swyddogol wedi'i wahardd yn llwyr, a bydd unrhyw gyflogai sy'n gwneud hynny yn agored i gamau disgyblu.

23. Betio a hapchwarae

23.1. Gwaherddir betio a hapchwarae ar eiddo CCAUC. Gallai'r gweithgareddau hynny arwain at gamau disgyblu.

24. Rheolau eraill

24.1. Ni chaiff cyflogeion ddwyn anfri ar CCAUC drwy wneud sylwadau niweidiol neu annymunol ynghylch unigolion (boed y rheiny'n swyddogion, yn Weinidogion neu'n unigolion eraill) neu unrhyw ran o'r sefydliad. Ni ddylai cyflogeion feirniadu na thanseilio polisïau na safbwynt CCAUC, na chymryd rhan mewn unrhyw weithgareddau sy'n gwrthdaro â buddiannau CCAUC. Ni ddylai cyflogeion rannu unrhyw wybodaeth yn gysylltiedig â'u cyflogaeth â'r cyhoedd er mwyn hyrwyddo achos yn gysylltiedig â chwyn bersonol neu fater a godwyd, oni fyddai gwneud hynny oddi mewn i gwmpas gweithdrefnau a sefydlwyd o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd, fel y nodir ym Mholisi Chwythu'r Chwiban CCAUC. Gallai'r gweithgareddau hynny arwain at gamau disgyblu.

25. Gweithdrefnau

25.1. Bydd y gweithdrefnau ar gyfer gweithredu'r Cod Ymddygiad yn amrywio yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Beth bynnag fo'r amgylchiadau, dylai cyflogeion ymgynghori ag AD os oes unrhyw amheuaeth ynghylch a yw'r polisi hwn yn gymwys neu'n berthnasol.

Fersiwn	Dyddiad	Disgrifiad
0.1	Gorffennaf 09	Polisi newydd
0.2	Hydref 09	Cyflwynwyd i'r Bwrdd Rheoli
0.3	Tach 09	Cyfuno'r polisi Trafodion Ariannol a Gwrthdaro Buddiannau â'r Cod Ymddygiad
0.4	Rhag 09	Ailgyhoeddwyd i MB, gwnaed mân ddiwygiadau, cymeradwywyd.
0.5	Chwef 10	Cymeradwyaeth y Cyngor Gwaith
2.0	Mawrth 10	Cymeradwyaeth y Pwyllgor Adnoddau Dynol
3.0	Ion 12	Adolygwyd cyn cyhoeddi ar gyfer Archwiliad AD, nid oedd angen gwneud unrhyw newidiadau.
4.0	Ion 13	Diwygiadau i adlewyrchu'r drefn i adrodd Datganiadau Buddiant wrth Benaethiaid Timau, ac adolygu cyn ei ddefnyddio ar gyfer Archwiliad AD.
5.0	Chwef 13	Y Cyngor Gwaith wedi cymeradwyo
6.0	Mawrth 14	Wedi adolygu cyn cyhoeddi ar gyfer Archwiliad AD, mân newidiadau wedi'u cyflwyno i adlewyrchu newidiadau i deitlau swydd.
7.0	Ebrill 15	Gwiriwyd, dim diwygiadau.
7.1	Ebrill 17	Diwygiwyd i gynnwys gwerthoedd ac ymddygiadau, ac yn unol â'r prosiect adolygu polisïau
7.2	Hydref 18	Gwirio'r polisi a chyflwyno mân newidiadau.
7.3	Rhag 18	Y Tîm Rheoli wedi cytuno arno, gyda newid bach.
7.4	Ion 19	Cymeradwywyd gan y Cyngor Gwaith
7.5	Hydref 19	Cymeradwywyd gan y Pwyllgor AD

Ffurflen Datgan Buddiant

Sicrhewch eich bod wedi darllen polisi'r Cod Ymddygiad a Gwrthdaro Buddiannau yn llawn cyn llenwi'r ffurflen hon. Gall peidio â datgan buddiannau arwain at gamau disgyblu.

Mae'r canllawiau a ganlyn yn esbonio'r meysydd buddiant y bydd angen eu cofnodi, y gellid tybio eu bod yn berthnasol i'r busnes a gyflawnir gan CCAUC< boed hynny ar ffurf cyflogaeth, aelodaeth, buddiant neu gysylltiad.

- cyflogaeth â thâl heblaw am CCAUC;
- penodiadau gwirfoddol i'r mathau canlynol o sefydliadau: cyrff cyhoeddus, llywodraeth leol, llywodraeth genedlaethol, cyrff statudol, elusennau;
- swyddi cyfarwyddwr naill ai mewn cwmnïau preifat neu gyrff cyhoeddus;
- buddiannau ecwiti o fwy na 10% mewn cwmni a ddelir gan unigolyn.
- buddiannau perthnasol a ddelir gan aelod agos o'r teulu neu bartner;
- yn derbyn cyllid oddi wrth CCAUC yn uniongyrchol;
- unrhyw fuddiannau eraill a allai fod yn berthnasol i fusnes CCAUC.

Os ydych chi'n tybio bod unrhyw fuddiant sydd gennych yn perthyn i un neu fwy o'r categorïau uchod, rhaid ei gofnodi isod a llofnodi Datganiad A.

Os nad ydych yn tybio bod gennych unrhyw achos o wrthdaro buddiannau i'w gofrestru, llofnodwch Ddatganiad B.

Sylwch: bydd datganiadau buddiant a ddatgelir yn Natganiad A isod yn cael eu hadolygu gan eich Cyfarwyddwr/Pennaeth Tîm a'r Prif Weithredwr.

Enw		Adran	
-----	--	-------	--

Datganiad A.

Hoffwn ddatgan y buddiannau canlynol:			
Llofnod		Dyddiad	

Datganiad B.

Nid oes gennyf unrhyw fuddiannau perthnasol			
Llofnod		Dyddiad	

Datganiad

Yr wyf yn datgan bod y manylion a gyflwynwyd gennyf yn gywir, ac rwyf yn ymrwmo i hysbysu'r Prif Weithredwr, fy Nghyfarwyddwr/Pennaeth Tîm ac AD am unrhyw newid yn fy amgylchiadau a fyddai'n golygu bod angen diwygio'r ffurflen hon.