Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Polisi rheoli gwrthdaro buddiannau posibl

Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth	
Am ragor o gyngor, cysylltwch â'r:	Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol
Dyddiad cyhoeddi:	Gorffennaf 2020
Dyddiad adolygu arfaethedig:	Mawrth 2022

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	**Awdur**	**Dyddiad cyhoeddi**	**Newidiadau a wnaed**
1.0	Phil Sweeney	Ebrill 2016	Ddim yn berthnasol
1.1	Phil Sweeney	Gorffennaf 2020	Diweddarwyd i gyfeirio at newidiadau mewn polisïau cysylltiedig eraill a ffurflen SharePoint newydd.

Asesiad o effaith

- Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflwyno Estyn.
- Mae asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb wedi'i gynnal, a chredir nad yw'r polisi hwn yn effeithio'n niweidiol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Cynnwys	Tudalen

Cyflwyniad **1**

Datganiad polisi **2**

Diffiniad (o wrthdaro buddiannau) 2

Cwmpas (y polisi) 2

Penderfynu ar wrthdaro buddiannau **3**

Trin yn ffafriol mewn trafodion preifat 3

Datganiad 4

Methiant i wneud datganiad 4

Atodiad A: Ffurflen Datgan Buddiannau **5**

Cyflwyniad

1 Datblygwyd y polisi hwn i reoli gwrthdaro buddiannau posibl a helpu sicrhau y caiff gweithgareddau Estyn, a'i staff, eu cyflawni i'r safonau uchaf o ran moeseg ac uniondeb.

2 A ninnau'n un o sefydliadau'r gwasanaeth sifil, mae gennym ddyletswydd i gyflawni'r safonau uchaf o lywodraethu corfforaethol. Mae Cod y Gwasanaeth Sifil yn ffurfio rhan o delerau ac amodau pob gwas sifil. Yn Estyn, rydym hefyd yn disgwyl i gydweithwyr ddangos ymrwymiad i egwyddorion ehangach bywyd cyhoeddus, sy'n arddel anhunanoldeb, uniondeb, gwrthrychedd, atebolrwydd, didwylledd, gonestrwydd ac arweinyddiaeth.

3 Wrth gyflawni ein dyletswyddau, gallwn fod ynghlwm wrth wario arian ar ran Estyn, ymgymryd â thrafodion neu lunio ymrwymiadau neu gontractau ar gyfer ein sefydliad. Efallai bod gennym fuddiant mewn sefydliadau y tu allan i Estyn hefyd, sydd ym maes addysg a hyfforddiant. Felly, mae'n bwysig iawn, os oes gennym fuddiant preifat, ariannol neu fuddiant arall a all orgyffwrdd â'n dyletswyddau fel un o gyflogeion Estyn, ein bod yn datgelu'r buddiant hwnnw a'i reoli'n briodol.

4 Rydym yn annog cydweithwyr i gymryd rhan mewn gweithgareddau a diddordebau y tu allan i'r gwaith, yn enwedig pan fyddant yn defnyddio eu hamser a'u doniau er budd y gymuned, ond mae angen bod â dulliau ar waith i ddiogelu staff ac Estyn rhag niweidio eu henw da neu atebolrwyddau eraill. Trwy gymryd rhan mewn gweithgareddau allanol, gall cydweithwyr roi eu hunain mewn sefyllfa anodd, lle y gallai buddiant allanol wrthdaro, neu ymddangos fel petai'n gwrthdaro, â'u dyletswyddau ar ran Estyn. Yna, gallai'r cyflogai fod yn agored i ddrwgdybiaeth bod y penderfyniadau a wna fel cyflogai Estyn yn cael eu dylanwadu gan fuddiant personol, hyd yn oed pan fydd y cyflogai'n ymddwyn yn niwtral ag uniondeb proffesiynol llwyr.

5 Er mwyn cynnal uniondeb ac enw da o'r safon uchaf, mae'n hanfodol ein bod yn datgan unrhyw fuddiant sydd gennym ni, neu aelodau o'n teulu agos, a all roi'r argraff o wrthdaro, hyd yn oed pan nad oes unrhyw wrthdaro mewn gwirionedd. Ein dull ar gyfer pob gwrthdaro posibl, p'un a yw'n wirioneddol neu'n dybiedig, yw:

- ei gwneud yn ofynnol i staff ei ddatgelu bob tro
- trafod a chytuno ar drefniadau i reoli'r gwrthdaro, lle bo hynny'n bosibl
- cynghori staff ar y goblygiadau posibl mewn achosion pan na ellir dod i gytundeb i reoli'r gwrthdaro

Datganiad polisi

6 Mae’n ofynnol i holl staff a chyfarwyddwyr anweithredol Estyn gydnabod a datgelu gweithgareddau a all arwain at wrthdaro buddiannau, neu’r amgyffrediad o wrthdaro buddiannau, a sicrhau bod y gwrthdaro hwn i’w weld yn cael ei reoli neu ei osgoi’n briodol.

7 Trwy ddilyn y polisi hwn, rydym yn disgwyl rheoli unrhyw wrthdaro posibl a diogelu uniondeb ac enw da Estyn a’i staff.

Diffiniad

8 Diffiniad gweithredol o wrthdaro buddiannau yw: "gwrthdaro rhwng buddiannau preifat a chyfrifoldebau swyddogol rhywun sydd mewn swydd ymddiriedus".

9 Nid yw’r diffiniad wedi’i gyfyngu i achosion lle mae’r unigolyn yn bradychu’r ymddiriedaeth honno – gall fod yr un mor niweidiol i’r gwrthdaro buddiannau fodoli neu ymddangos fel petai’n bodoli, neu hyd yn oed â’r potensial i ddatblygu’n wrthdaro buddiannau gwirioneddol neu ymddangosiadol. Mae’r polisi hwn yn fodd i ddiogelu cyflogeion Estyn rhag beirniadaeth neu berygl drwy sicrhau eu bod yn cydnabod ac yn datgelu unrhyw wrthdaro tebyg ac yn cymryd camau i’w osgoi a’i reoli.

Cwmpas

10 Mae’r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion amser llawn a rhan-amser Estyn, secondeion, staff asiantaeth a chyfarwyddwyr anweithredol. Mae polisi ar wahân, sy’n cwmpasu contractwyr, ymgynghorwyr a phobl eraill a gyflogir gan Estyn, ar waith i reoli gwrthdaro buddiannau posibl mewn perthynas â gwaith arolygu, ac mae i’w weld yma.

11 Os yw unigolyn yn ansicr ynghylch sut gallai’r polisi hwn effeithio ar ei (g)weithgareddau, neu os oes ganddo/ganddi unrhyw gwestiynau yn ymwneud â sut i’w gymhwyso, dylai gysylltu â’i r(h)eolwr llinell neu’r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol am gyngor.

12 Mae’r polisi hwn yn ychwanegu at y gofynion priodoldeb sydd wedi’u hamlinellu ym Mholisi gwrth-dwyll a gwrth-lwgrwobrwyo a Llawlyfr Cyllid Estyn, ac yn ymhelaethu arnynt.

Penderfynu ar wrthdaro buddiannau

13 Mae gwrthdaro buddiannau'n codi pan fydd ymrwymiadau a rhwymedigaethau aelod staff unigol i Estyn neu gyrff eraill, er enghraifft corff ariannu, yn debygol o gael eu peryglu, neu'n ymddangos eu bod wedi'u peryglu, gan:

- fudd personol yr unigolyn hwnnw, neu fudd teulu agos, p'un a yw'n fudd ariannol neu'n fudd arall; neu
- ymrwymiadau a rhwymedigaethau'r unigolyn hwnnw i unigolyn neu gorff arall. Er enghraifft, gallai aelodaeth bwrdd allanol gynnwys rhwymedigaeth (a dyletswydd statudol ambell waith) i weithredu er lles pennaf y corff allanol. Gall y dyletswyddau hyn orgyffwrdd â'r dyletswyddau a'r rhwymedigaethau hynny fel cyflogeion Estyn. Nid yw cytundeb gan Estyn i'r penodiad allanol hwnnw yn rhyddhau'r cyflogai rhag sicrhau ei fod/bod yn parhau i roi ei brif/phrif ymrwymiad a theyrngarwch i Estyn.

14 Gall fod sefyllfaoedd lle mae'n ymddangos bod gwrthdaro buddiannau hyd yn oed pan nad oes unrhyw wrthdaro mewn gwirionedd. Mae pob unigolyn yn gyfrifol am gydnabod sefyllfaoedd a gweithgareddau lle mae ganddo ef neu ganddi hi wrthdaro buddiannau, neu lle y gallai ymddangos yn rhesymol i bobl eraill fod gwrthdaro buddiannau, a datgelu'r gwrthdaro hwnnw i'w r(h)eolwr llinell, a chyflwyno cais yn gofyn am ganiatâd i ymgymryd â gweithgareddau tebyg.

15 Gall gwrthdaro buddiannau fod yn ariannol, yn anariannol neu'r ddau ohonynt:

- Mae buddiant ariannol yn cyfeirio at unrhyw beth o werth ariannol nad yw'n ddibwys (mae Llawlyfr Cyllid Estyn yn rhoi arweiniad ar lefel ddibwysedd o ran Rhoddion a Lletygarwch), gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i: dâl; comisiwn; ffioedd ymgynghori; buddiannau ecwiti; rhyddhau dyled; eiddo; breindaliadau; a hawliau eiddo deallusol.
- Mae buddiant anariannol yn cyfeirio at unrhyw fuddiant neu fantais anariannol, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i, wella gyrfa, addysg neu enw da proffesiynol unigolyn, a manteisio ar wybodaeth neu gyfleusterau breintiol.

Trin yn ffafriol mewn trafodion preifat

16 Ni ddylai cydweithwyr geisio na derbyn buddiannau ffafriol gan gwmnïau preifat na sefydliadau eraill y maent wedi ymdrin â nhw, neu y gallant fod wedi ymdrin â nhw, ar ran Estyn. Mae gan bob cyflogai ddyletswydd i sicrhau nad yw'n cael ei r(h)oi mewn sefyllfa lle mae perygl o wrthdaro rhwng buddiannau preifat a buddiannau Estyn. Dylai'r rhai sy'n gysylltiedig â dyfarnu contractau fod yn arbennig o ofalus i sicrhau nad ydynt yn cael eu dylanwadu, neu y gellir amgyffred eu bod wedi'u dylanwadu, gan gysylltiad ag unrhyw un sydd â chontract ag Estyn. Gellir gofyn am arweiniad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol.

17 Caiff buddiant ei gofrestru gan ddefnyddio'r ffurflen Datgan Buddiant ar SharePoint Online (yma).

18 Bydd datganiadau o fuddiant a wneir gan aelodau'r Bwrdd Strategol yn cael eu cyhoeddi ar wefan Estyn.

Datganiad

19 Y rheol gyffredinol yw y dylai'r datgeliad gael ei wneud pan fydd y gwrthdaro'n codi am y tro cyntaf, neu pan gaiff ei gydnabod y gellir amgyffred gwrthdaro. Dylai'r unigolyn ddiweddaru'r ffurflen Datganiad o Fuddiant ar unwaith ac anfon dolen i'r ffurflen at ei r(h)eolwr llinell i'w hadolygu. Os oes unrhyw amheuaeth, dylai unigolion ddatgelu buddiant ymlaen llaw bob tro - os ydych yn ansicr, trafodwch â'ch rheolwr llinell. Mae unigolion yn gyfrifol am sicrhau bod eu buddiannau datganedig yn gyfredol bob amser, a'u bod wedi'u hadolygu bob blwyddyn - bydd nodyn atgoffa'n cael ei anfon pan fydd yr adolygiad blynyddol yn ddyledus.

20 Rhaid asesu pob gwrthdaro buddiannau posibl. Ni fydd llawer o sefyllfaoedd yn gofyn mwy na datganiad o'r buddiant a/neu weithgarwch i'w adolygu a'i awdurdodi gan y rheolwr llinell wedi hynny, a fydd yn cael ei nodi yn y ffurflen Datganiad o Fuddiant. Gellir rhoi mesurau neu amodau ar waith i leihau a rheoli unrhyw wrthdaro. Mewn rhai amgylchiadau, gall fod yn briodol cyfeirio'r mater at y Grŵp Cyfarwyddwyr i gytuno ar sut i reoli'r gwrthdaro. Dylai'r dull a fabwysiedir gael ei gofnodi a'i gadw ar ffurflen Datganiad o Fuddiant yr unigolyn (adran 10).

21 Dylai unrhyw fater heb ei ddatrys gael ei gyfeirio at y Cyfarwyddwr Strategol perthnasol. Dylid defnyddio'r polisi a phrosesau datrys anghydfod mewn achosion lle mae unigolyn yn anfodlon â phenderfyniad a wneir gan reolwyr.

22 Bydd y Grŵp Cyfarwyddwyr yn gyfrifol am gynnal adolygiad blynyddol o ddatganiadau pob AEM, a bydd cyfarwyddwyr unigol yn rhoi sicrwydd i PAEM (gan gyfeirio at unrhyw faterion a all fod yn gynhennus) fel rhan o'u Datganiad Sicrwydd Blynyddol.

23 Bydd y tîm Rheoli Gwasanaethau Corfforaethol yn gyfrifol am gynnal adolygiad o ddatganiadau'r holl staff Gwasanaethau Corfforaethol, a chyfeirio unrhyw faterion a all fod yn gynhennus at y Grŵp Cyfarwyddwyr i'w trafod. Bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol yn rhoi sicrwydd i PAEM (gan gyfeirio at unrhyw faterion a all fod yn gynhennus) fel rhan o'i D(d)atganiad Sicrwydd Blynyddol.

24 Bydd y Bwrdd Strategol yn adolygu ac yn rheoli unrhyw wrthdaro buddiannau posibl mewn perthynas â chyfarwyddwyr gweithredol a chyfarwyddwyr anweithredol drwy eitem sefydlog ar yr agenda yng nghyfarfodydd chwarterol y Bwrdd Strategol.

Methiant i wneud datganiad

25 A fyddech cystal â chydymffurfio â'r polisi hwn, oherwydd gall methiant i wneud unrhyw ddatganiad perthnasol arwain at gymryd camau o dan Bolisi Disgyblu Estyn a/neu'r Polisi gwrth-dwyll a gwrth-lwgrwobrwyo.

Atodiad A: Ffurflen Datganiad o Fuddiant *(i'w llenwi yn SharePoint)*

<html>
<div></div>
</html>

1 Cyflogaeth â thâl heblaw ag Estyn

Os oes: nodwch -
- **Enw'r sefydliad**
- **Y dyddiad y daw i ben**
- **Manylion perthnasol eraill e.e. rôl**

<html>
<div></div>
</html>

2 Penodiadau gwirfoddol i gyrff cyhoeddus, elusennau, cyrff rheoleiddio neu broffesiynol, sefydliadau cydgefnogaeth (gan gynnwys pleidiau gwleidyddol) neu unrhyw sefydliad ym maes addysg a hyfforddiant

Os oes: nodwch -
- **Enw'r sefydliad**
- **Y dyddiad y daw i ben**
- **Manylion perthnasol eraill e.e. rôl**

<div></div>

3 Swydd cyfarwyddwr neu aelodaeth bwrdd, p'un a yw'n swydd breifat neu swyddogol, â thal neu'n ddi-dâl

Os oes: nodwch -
- **Enw'r sefydliad**
- **Y dyddiad y daw i ben**
- **Manylion perthnasol eraill e.e. rôl**

<html>
<div></div>
</html>

4 Buddiannau ecwiti (perchenogaeth/cyfranddaliadau) mewn cwmni preifat, busnes neu ymgynghoriaeth sy'n debygol o geisio delio ag Estyn neu a all geisio delio ag Estyn

Os oes: nodwch -
- **Enw'r sefydliad**
- **Y math o fuddiant**

5 Unrhyw fuddiant neu wybodaeth arall, a all awgrymu bod gwrthdaro gwirioneddol neu ymddangosiadol, er enghraifft:

rhwymedigaeth â thâl a di-dâl, papurau academaidd, newyddiaduriaeth ac ati, gan gynnwys gwaith ysgrifenedig a llafar y tu allan i waith Estyn

golygu a/neu gyhoeddi llyfrau, erthyglau neu lythyrau mewn papurau newydd, cylchgronau neu ar y rhyngrwyd, gan gynnwys safbwyntiau neu gofiannau personol

<html>
<div>.</div>
</html>

6 Unrhyw fuddiant perthnasol arall sydd gan aelod agos o'ch teulu neu bartner

Mae aelodau agos o'ch teulu'n cynnwys partneriaid personol, rhieni, plant (oedolion a phlant dan oed), unrhyw riant, brawd neu chwaer (a'u partneriaid)

<html>
<div>.</div>
</html>

7 Rwyf wedi darllen Cod y Gwasanaeth Sifil a'r Saith Egwyddor Bywyd Cyhoeddus. Rwy'n ymwybodol o sut i gael mwy o gyngor ar ymddygiad priodol i staff Estyn.

Yes

8 I gadarnhau bod y manylion hyn yn gywir, teipiwch eich enw yma:

<html>
<div>div>
</html>

9 Dyddiad:

10 Cofnod o gamau gweithredu a gymerwyd o ganlyniad i adolygiad rheolwr o'r buddiant datganedig