

# AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL ERYRI

## STRATEGAETH GWRTH-DWYLL A LLYGREDIGAETH



### 1.0 CYFLWYNIAD

- 1.1 Wrth weithredu ei swyddogaethau a'i gyfrifoldebau, mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu diwylliant o fod yn agored ac yn deg bob amser ac mae'n disgwyl bod ei aelodau a'i weithwyr cyflogedig ar bob lefel yn mabwysiadu safonau uchaf ymddygiad ac atebolrwydd. Llwyddwyd i gyflawni hyn wrth arwain trwy esiampl a thrwy ddealltwriaeth o, a chydymffurfio â rheolau, gweithdrefnau ac arferion y cytunwyd arnynt. Disgwyliwyd yr un safonau gan sefydliadau sy'n ymwneud â'r Awdurdod hefyd (e.e. cyflenwyr / contractwyr).
- 1.2 Mae'r Awdurdod yn derbyn y bydd rhaid ffurfioli'r safonau a'r arferion hyn a datblygu strategaeth gwrth-dwyll a llygredigaeth. Ar hyn o bryd 'rydym mewn sefyllfa gryf oherwydd y rheoliadau sydd eisoes wedi eu rhoi ar waith, e.e. gorchmynion statudol, rheoliadau cyllidol a'r cod ymddygiad i Aelodau, ond rhaid i ni beidio â bod yn hunan-fodlon.
- 1.3 Felly mae'n rhaid i'r Awdurdod ddangos yn glir ei fod wedi'i lwyr ymroi i ddelio â thwyll a llygredigaeth ac y bydd yn delio â'r drwgweithredwyr mewnol (aelodau a gweithwyr cyflogedig) a'r rhai allanol i'r Awdurdod yn yr un modd. Yn ogystal, ni wneir unrhyw wahaniaeth rhwng archwiliad a gweithred rhwng achosion sy'n creu buddion ariannol a'r rhai sydd ddim.

Fodd bynnag, ni fydd y strategaeth hon yn tanseilio polisi cyfleoedd cyfartal yr Awdurdod nac ychwaith unrhyw rwymedigaethau fel cyflogwr yn unol â'r cod ymddygiad ar gyfer gweithwyr cyflogedig llywodraeth leol.

- 1.4 Mae'r ddogfen strategol hon yn ymgorffori cyfres o fesurau sydd wedi'u cynllunio i rwystro unrhyw weithred o dwyll neu lygredigaeth a'r camau i'w cymryd pe digwyddai gweithred o'r fath. Er mwyn ei deall yn hawdd, fe'i rhennir yn bum rhan:

- |                                |        |
|--------------------------------|--------|
| • Diwylliant                   | Rhan 2 |
| • Atal                         | Rhan 3 |
| • Osgoi                        | Rhan 4 |
| • Canfod ac archwilio          | Rhan 5 |
| • Ymwybyddiaeth a Hyfforddiant | Rhan 6 |

- 1.1 Mae'r Awdurdod yn ymwybodol hefyd bod holl waith yr Awdurdod yn cael ei archwilio'n ofalus gan amrywiol gyrrff fel Comisiwn Archwilio Cymru ac Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Mae'r cyrrff hyn yn bwysig wrth amlygu manau lle gellid gwneud gwelliannau.

Mae Deddf Twyll 2006 yn rhoi diffiniad deddfwriaethol i ni o dwyll fel y bwriad i ennill neu achosi colled trwy gynrychioliad anwir, methu â datgelu gwybodaeth neu gamddefnyddio swydd.

Gellir diffinio llygredigaeth fel cynnig, rhoi, deisyfu neu dderbyn cymhelliant neu wobwr a all ddylanwadu ar weithred unrhyw berson.

Yn ychwanegol at hynny, mae'r strategaeth hon yn cynnwys peidio â datgelu diddordeb er mwyn manteisio'n ariannol neu er mwyn cael mantais ariannol fel arall.

## 2.0 **DIWYLLIANT**

- 2.1 Mae diwylliant yr Awdurdod wedi bod yn un agored erioed ac mae'r egwyddorion craidd sydd wedi'u sylfaenu ar degwch, ffydd a gwerth yn ategu hyn. Mae diwylliant yr Awdurdod felly'n cefnogi ymrwthodiad â thwyll a llygredigaeth.
- 2.2 Mae atal/canfod twyll/llygredigaeth a gwarchod arian y cyhoedd yn gyfrifoldeb ar bawb.
- 2.3 Mae aelodau a gweithwyr cyflogedig yr Awdurdod yn chwarae rhan bwysig wrth greu a chynnal y diwylliant hwn. Anogir hwy mewn dull cadarnhaol i leisio eu pryderon parthed twyll a llygredigaeth, waeth beth fo eu hynafedd, rheng neu statws, gan wybod y delir â'u pryderon yn gyfrinachol, ble bynnag y bo hynny'n bosibl.
- 2.4 Dylid lleisio pryderon pan fo aelodau neu gyflogeion yn credu'n rhesymol fod un neu ragor o'r canlynol yn digwydd, yn y broses o ddigwydd neu'n debygol o ddigwydd:
  - gweithred droseddol
  - methu â chwrdd ag ymrwymiad statudol neu gyfreithiol
  - camddefnydd o arian cyhoeddus neu gyllid arall
  - aflwyddiant cyfiawnder
  - camweinyddu, camymddwyn neu ddrwg ymarfer
  - peryglu iechyd a diogelwch unigolyn
  - difrodi'r amgylchedd
  - peidio â datgelu unrhyw un o'r uchod yn fwriadol.
- 2.5 Bydd yr Awdurdod yn sicrhau y bydd unrhyw honiadau a dderbynnir ar ba bynnag ffurf, ac yn cynnwys trwy gyfrwng llythyr neu alwad ffôn anhysbys, yn cael eu cymryd o ddifrif ac fe gânt eu harchwilio yn y modd priodol, yn amodol ac yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol a darpariaethau Deddf Hawliau Dynol 1998.
- 2.6 Bydd yr Awdurdod yn delio'n gadarn â'r sawl sy'n colledu'r Awdurdod, neu sy'n llygredig, neu lle bu camymarfer ariannol. Wrth gwrs, mae angen sicrhau na chaiff unrhyw drefn archwilio ei chamddefnyddio ac felly fe ellid delio â rhai sy'n camddefnyddio'r drefn (fel gweithwyr cyflogedig yn gwneud honiadau maleisus) fel mater disgyblu.
- 2.7 Pan fo twyll neu llygredigaeth yn digwydd oherwydd diffyg yn systemau neu weithdrefnau'r Awdurdod, bydd y Cyfarwyddwr neu'r Cyfarwyddwyr perthnasol yn sicrhau y bydd y gwelliannau pwrpasol yn y systemau rheoli yn cael eu gweithredu i rwystro'r fath beth rhag digwydd eilwaith.

## 3.0 ATAL AELODAU

### 3.1 Rôl Aelodau

- 3.1.1 Mae gan bob aelod o'r Awdurdod ddyletswydd i amddiffyn yr Awdurdod rhag pob ffurf o gamddefnydd.
- 3.1.2 Gwneir hyn trwy gyfrwng y strategaeth gwrth-dwyll a llygredigaeth a thrwy gydymffurfio â'r Cod Ymddygiad i Aelodau, rheoliadau ariannol yr Awdurdod, y rheolau sefydlog a'r deddfwriaethau perthnasol.
- 3.1.3 I'r perwyl hwn, mae aelodau yn arwyddo eu bod wedi darllen, a deall, y Cod Ymddygiad wrth gychwyn yn eu swyddi. Tynnir sylw'r aelodau at y materion o egwyddor dan sylw'n benodol yn ystod y broses gyflwyno ac mae'n cynnwys datgan a chofrestru diddordebau. Mae'r Cyfreithiwr/Swyddog Monitro yn cynghori aelodau ynghylch deddfwriaethau neu ofynion gweithdrefniadol newydd.

## GWEITHWYR CYFLOGEDIG

### 3.2 Rôl Rheolwyr

- 3.2.1 Mae rheolwyr ar bob lefel yn gyfrifol am gyfathrebu a gweithredu'r strategaeth hon yn y gweithle. Maent hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod eu gweithwyr cyflogedig yn ymwybodol o reoliadau ariannol a gorchmynion sefydlog yr Awdurdod, a bod gofynion y ddau yn cael eu cwrdd wrth fynd ati i gyflawni eu gweithgareddau busnes beunyddiol. Yn ychwanegol at hynny, bydd rhaid i'r rheolwyr sicrhau bod eu gweithwyr cyflogedig yn ymwybodol o ofynion y Cod Ymddygiad Cenedlaethol i Weithwyr Cyflogedig Llywodraeth Leol trwy gyfrwng y drefn gyflwyno.
- 3.2.2 Disgwylir i reolwyr ymdrechu i greu awyrgylch lle mae eu staff yn teimlo y gallant fynd atynt gydag unrhyw bryderon y gall fod ganddynt am unrhyw anghysonderau tybiedig. Os ydynt yn ansicr ynghylch y gweithdrefnau, mae'n rhaid iddynt gyfeirio at yr wybodaeth ym Mholisi Datgelu Cyfrinachol yr Awdurdod ("Seinio Rhybudd").
- 3.2.3 Gwneir trefniadau arbennig pan fo gweithwyr cyflogedig yn gyfrifol am ddelio ag arian parod neu os ydynt yn gyfrifol am systemau ariannol a systemau sy'n cynhyrchu taliadau, er enghraifft talu cyflogau. Dylai rheolwyr sicrhau y darperir hyfforddiant addas i'w gweithwyr cyflogedig. Dylid gweithredu gwiriadau o leiaf unwaith y flwyddyn i sicrhau y dilynir y gweithdrefnau priodol.
- 3.2.4 Mae'r Awdurdod yn cydnabod mai un o'r mesurau allweddol wrth ddelio â thwyll a llygredigaeth yw cymryd camau effeithiol yn ystod y cyfnod recriwtio, i sefydlu cyn belled ag y bo hynny'n bosibl, gonestrwydd a didwylledd darpar weithwyr cyflogedig, boed hynny ar gyfer swyddi parhaol, dros dro neu achlysurol. Cydymffurfir â pholisi cyfleoedd cyfartal yr Awdurdod yn ystod y broses hon.
- 3.2.5 Mae gan yr Awdurdod weithdrefn recriwtio ffurfiol, sy'n cynnwys mesurau diogelwch priodol parthed materion fel geirda ysgrifenedig a'r cymwysterau a ddelir. Yn unol â chyrrff cyhoeddus eraill, ymgymerir â gwiriadau gyda'r Swyddfa Cofnodion Troseddol parthed gweithwyr cyflogedig sy'n gweithio gyda phlant ac oedolion agored i niwed. Cyflwynir gwiriadau pellach mewn manau lle adnabuwyd bod cynnydd yn y risg o dwyll a llygredigaeth.

### **3.3 Cyfrifoldebau Gweithwyr Cyflogedig**

- 3.3.1 Llywodraethir pob un o'r gweithwyr cyflogedig wrth eu gwaith gan orchmynion sefydlog a rheoliadau ariannol yr Awdurdod ynghyd â chodau ymddygiad a pholisïau eraill (lechyd a Diogelwch, Strategaeth TG, diogelwch TG). Fe'u llywodraethir hefyd gan y Cod Ymddygiad i Weithwyr Cyflogedig Llywodraeth Leol. Mae'r Cod Ymarfer Pan Dderbynnir Anrhegion a Lletygarwch wedi'i gynnwys yn hwn. Cyflwynir y rhain i bob gweithiwr cyflogedig wrth iddynt ymuno â'r Awdurdod neu fe'u darperir gan eu rheolwr.
- 3.3.2 Yn ychwanegol at baragraff 3.3.1, mae gweithwyr cyflogedig yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn dilyn y cyfarwyddiadau a roddir iddynt gan reolwyr, yn enwedig mewn perthynas â diogelu asedau'r Awdurdod.
- 3.3.3 Disgwylir i weithwyr cyflogedig fod yn ymwybodol bob amser y gall twyll, llygredigaeth neu ladrad fodoli o fewn y man gwaith ac y gallant rannu eu pryderon gyda rheolwyr. Os, am unrhyw reswm eu bod yn teimlo na allant siarad â'u rheolwr yna fe ddylent gyfeirio'r mater at un o'r rhai a enwir isod.
- 3.3.4 Dylid lleisio pryderon, yn y lle cyntaf, yn uniongyrchol â'r Pennaeth Gwasanaeth, y Pennaeth Cyllid, y Cyfarwyddwr perthnasol, y Prif Weithredwr neu'r Swyddog Monitro, os oes angen, yn anhysbys (trwy gyfrwng llythyr neu ffôn), ac fe fyddant yn ymateb i bryderon o'r fath yn unol â'r gweithdrefnau a sefydlwyd yn Atodiad 1.

### **3.4 Gwrthdrawiad Diddordeb**

- 3.4.1 Dylai aelodau a gweithwyr cyflogedig sicrhau eu bod yn osgoi sefyllfaoedd lle bo potensial ar gyfer gwrthdrawiad diddordeb. Gall sefyllfaoedd o'r fath godi wrth roi/derbyn gwasanaethau allanol, tendro mewnol, materion cynllunio a thir ayb. Mae ymwahanu rôl yn effeithiol yn sicrhau y gwelir bod penderfyniadau wedi'u selio ar gyngor diduedd ac mae'n osgoi cwestiynau ynghylch cam-ddatgelu gwybodaeth gyfrinachol.

### **3.5 Rôl Archwiliad Mewnol**

- 3.5.1 Mae Gwasanaethau Archwilio Mewnol yn chwarae rhan ataliol hanfodol wrth geisio sicrhau fod systemau a gweithdrefnau mewn lle i atal a chanfod twyll a llygredigaeth. Mae Gwasanaethau Archwilio yn ymchwilio i bob achos o gamymarfer tybiedig, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998. Maent yn cysylltu â'r rheolwyr i argymhell newidiadau i weithdrefnau i atal colledion pellach i'r Awdurdod.

### **3.6 Rôl Archwiliad Allanol**

- 3.6.1 Mae Archwiliad Allanol Annibynnol yn hanfodol i ddiogelu stiwardiaeth arian cyhoeddus. Gweithredir y rôl hon trwy gynnal adolygiadau penodol sydd wedi'u cynllunio er mwyn profi gallu systemau ariannol yr Awdurdod (ymysg pethau eraill), a'r trefniadau ar gyfer atal a chanfod twyll a llygredigaeth. Nid swyddogaeth yr archwilydd allanol yw atal twyll ac afreoleidd-dra, ond mae gwarchod didwylledd arian cyhoeddus bob amser yn destun pryder cyffredinol. Mae archwilydd allanol yn ymwybodol bob amser o'r posibilrwydd o dwyll ac afreoleidd-dra, ac fe fyddant yn gweithredu heb oedi os byddant yn amau rhywbeth. Mae'n gyfrifoldeb ar yr archwilydd allanol i adolygu trefniadau'r Awdurdod i atal a chanfod twyll ac

afreoleidd-dra, ac mae'r trefniadau wedi'u bwriadu i gyfyngu'r cyfleoedd i ymgymryd ag arferion llygredig.

### 3.7 **Cydweithredu ag Eraill**

3.7.1 Mae Archwiliad Mewnol wedi trefnu, ac yn adolygu'n barhaus, y gweithdrefnau a'r trefniadau i ddatblygu ac annog y weithred o gyfnewid gwybodaeth ar weithgaredd twyll a llygredigaeth yn lleol ac yn genedlaethol mewn perthynas ag awdurdodau lleol gydag asiantaethau allanol fel:

- Yr heddlu
- Awdurdodau Unedol
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Swyddfa Archwilio Cymru
- Adrannau'r Llywodraeth.

### 4.0 **OSGOI**

#### 4.1 **Gweithred Ddisgyblu**

4.1.1 Mae lladrad, twyll a llygredigaeth yn droseddau difrifol yn erbyn yr Awdurdod a bydd gweithwyr cyflogedig yn wynebu camau disgyblu os bydd tystiolaeth eu bod wedi cymryd rhan yn y gweithgareddau hyn. Fe gymerir camau disgyblu yn ychwanegol at, neu yn lle, trefniadaeth droseddol, yn dibynnu ar y sefyllfa ym mhob achos unigol.

4.1.2 Bydd aelodau'n wynebu'r camau priodol o dan y strategaeth hon os darganfyddir eu bod wedi cymryd rhan mewn lladrad, twyll neu lygredigaeth yn erbyn yr Awdurdod. Cymerir camau yn ychwanegol at, neu yn lle, trefniadaeth droseddol, yn dibynnu ar yr achos unigol, ond yn gyson o ran dull. Lle bo gweithgareddau yn ymwneud â thorri rheolau'r Cod Ymddygiad i Aelodau, cyfeirir y mater at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

### 5.0 **CANFOD AC ARCHWILIO**

5.1 Mae Archwiliad Mewnol yn chwarae rôl bwysig wrth ganfod twyll a llygredigaeth trwy gynnal adolygiadau o'r systemau rheoliadau ariannol yn ogystal â phroffion twyll a llygredigaeth penodol, gwiriadau ar hap ac ymweliadau heb rybudd.

5.2 Yn ychwanegol at yr Archwiliad Mewnol, mae nifer o reolyddion systemau mewn lle i atal twyll a llygredigaeth, ond yn aml ymwybyddiaeth gweithwyr cyflogedig ac aelodau o'r cyhoedd sy'n cynorthwyo canfyddiad.

5.3 Mewn rhai achosion, canfyddir twyll ar hap neu drwy glywed/derbyn awgrym ei fod yn digwydd ac mae trefniadau mewn lle i ganiatáu y delir â gwybodaeth o'r fath yn gywir, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998.

5.4 Mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu Polisi Datgelu Cyfrinachol sy'n hysbysu ac yn sicrhau staff ynghylch datgan camymddwyn tybiedig a sut y bydd yr Awdurdod yn ymateb.

5.5 Disgwylir i bob digwyddiad o afreoleidd-dra gael eu datgelu (yn llafar neu'n ysgrifenedig) un ai gan y person a glywodd am y pryder yn y lle cyntaf neu gan y

person gwreiddiol, yn unol â pharagraff 3.3.4 (polisi datgelu cyfrinachol yr Awdurdod). Mae hyn yn hanfodol i'r strategaeth, ac mae'n:

- sicrhau cysondeb wrth ymdrin â gwybodaeth parthed twyll a llygredigaeth
- hwyluso archwiliad cywir a thrylwyr gan dîm archwilio profiadol, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998.

5.6 Mae'r broses o sut i fynd ati i gychwyn yr archwiliad wedi'i nodi yn Atodiad 1.

5.7 Bydd y broses hon yn berthnasol i'r meysydd a ganlyn:

- a) twyll/llygredigaeth gan aelodau
- b) twyll/llygredigaeth fewnol
- c) twyll/llygredigaeth arall gan weithwyr cyflogedig yr Awdurdod
- d) twyll gan weithwyr cyflogedig y contractwyr
- e) twyll allanol (y cyhoedd).

5.8 Fel rheol byddai achosion a gyfyd yn a), d) ac e) yn cael eu cyfeirio'n uniongyrchol at Swyddfa Archwilio Cymru, yr Ombwdsman neu'r heddlu i'w archwilio.

## 6.0 YMWHYBYDDIAETH A HYFFORDDIANT

6.1 Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod llwyddiant parhaus y strategaeth hon a'i chrediniaeth ar y cyfan yn dibynnu yn rhannol ar effeithiolrwydd yr hyfforddiant a gafodd ei rhaglennu ac ymwybyddiaeth yr aelodau a'r gweithwyr cyflogedig trwy'r Awdurdod cyfan.

6.2 I hwyluso hyn, gwnaed y ddarpariaeth briodol trwy gyfrwng trefn gyflwyno i aelodau a thrwy gyfrwng cynlluniau datblygu i weithwyr cyflogedig. Mae'n cynnwys hyfforddiant ar gyfer aelodau a gweithwyr cyflogedig penodol.

6.3 Dosbarthwyd taflen ar y Polisi Datgelu Cyfrinachol i bob gweithiwr cyflogedig ac aelod, ac mae copïau llawn o'r strategaeth Gwrth-dwyll a Llygredigaeth hon ar gael i'r holl staff.

## 7.0 CASGLIAD

7.1 Mae'r Awdurdod wedi bod yn falch erioed ei fod yn gosod ac yn cynnal safonau uchel a diwylliant agored, gydag egwyddorion craidd o degwch, ffyddlondeb a gwerth. Mae'r strategaeth hon yn cefnogi'n gyfan gwbl awydd yr Awdurdod i gynnal Awdurdod gonest, heb dwyll a llygredigaeth.

7.2 Mae gan yr Awdurdod rwydwaith o systemau a gweithdrefnau mewn lle i gynorthwyo gyda delio â thwyll a llygredigaeth pan fo'n codi. Fe benderfynwyd y bydd y rhain yn cydreddeg ag unrhyw ddatblygiadau yn y dyfodol mewn dulliau i atal a chanfod gweithgareddau o dwyll neu lygredigaeth a all effeithio ar ei weithrediad.

7.3 Bydd yr Awdurdod yn cynnal adolygiad parhaus o'r holl systemau a gweithdrefnau hyn trwy gyfrwng y Gwasanaethau Archwilio.

7.4 Adolygir y Strategaeth hon bob tair blynedd, oni bai fod y Swyddog Monitro o'r farn bod newidiadau mewnol ac allanol sy'n effeithio ar yr Awdurdod yn golygu y byddai'n ddoeth mynd ati i adolygu'r Polisi'n gynharach na hynny.

## ATODIAD 1

### YMCHWILIO I HONIADAU O GAMYMDDWYN ARIANNOL

1. Ni fydd swyddogion na deiliaid swydd sy'n meddu ar swyddogaethau penodol mewn perthynas â gweithredu'r strategaeth hon, ond sy'n gysylltiedig â'r honiad, yn cael eu cynnwys yn y broses gwneud penderfyniadau sy'n gysylltiedig â'r honiad. Ni fyddir yn rhoi gwybod iddynt nac yn ymgynghori â hwy o ran yr honiad, yn rhinwedd eu swydd.
2. Pan fydd aelod o staff yn gwneud cwyn, bydd y Pennaeth Cyllid yn cyfarfod â'r unigolyn a gododd y mater er mwyn sefydlu sail eu pryder. Rhoddir gwybod i'r Prif Weithredwr, y Prif Swyddog Cyllid, y Swyddog Monitro a'r Archwilwyr Mewnol. Hyd nes y byddir wedi cadarnhau'r ffeithiau, bydd rhaid i bawb sy'n gysylltiedig ddefnyddio'u disgrisiwn.
3. Wedi sefydlu sail y pryder, bydd y Prif Swyddog Cyllid yn adolygu'r honiadau ac yn sefydlu'r sefyllfa ymddangosiadol. Bydd y penderfyniad ynghylch ymgymryd ag archwiliad ffurfiol ai peidio yn cael ei gytuno gyda'r Prif Weithredwr.
4. Os yw'r pryder wedi cael ei roi mewn ysgrifen, yna rhoddir gwybod i'r hysbysydd mewn ysgrifen ynglŷn ag ymateb yr Awdurdod yn unol â'r Polisi Adrodd yn Gyfrinachol.
5. Pe sefydlir achos i bryderu yna bydd y mater yn cael ei gyfeirio at yr Archwilwyr Mewnol i'w archwilio neu, gyda golwg ar gymal 5.8 o'r Strategaeth hon, Swyddfa Archwilio Cymru neu'r Heddlu.
6. Os yw'r honiad yn cynnwys tor-rheolaeth y Cod Ymddygiad i Aelodau, yna bydd y Swyddog Monitro yn ystyried a ddylid cyfeirio'r mater at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru i'w archwilio ai peidio.
7. Os yw'r Prif Swyddog Cyllid yn dod i'r casgliad nad yw'n ymddangos bod yna unrhyw afreoleidd-dra, ac nad oes sail i'r honiad, bydd yn paratoi adroddiad llawn am yr achos i'w ystyried fel rhan o'r Archwiliad Mewnol. Oni bai fod yr Archwilwyr Mewnol yn anghytuno â chasgliad y Prif Swyddog Cyllid ystyrir bod yr achos ar ben (ac eithrio i'r graddau bod Archwiliad Mewnol yn penderfynu bod angen coethi rhywfaint ar y gweithdrefnau rheoli cyllid) ar y sail hon.
8. Cyflawnir unrhyw ymchwiliad yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol, â phob ystyriaeth i Ddeddf Hawliau Dynol 1998 a hawliau statudol yr holl unigolion sydd a wnelo â'r achos hwn. Bydd yr Archwiliad Mewnol yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod ymchwiliad yn cael ei gwblhau cyn gynted â phosibl.
9. Pan fo'r achos yn ddigon difrifol, gall aelod o staff a gyhuddir o gamymddwyn ariannol gael ei ddiarddel o'i waith tra bod yr ymchwiliad yn cael ei chyflawni, yn unol â Threfn Disgyblu'r Awdurdod.
10. Rheolwr yr Archwiliad Mewnol fydd yn gwneud unrhyw benderfyniad i gyfeirio'r mater at yr heddlu mewn ymgynghoriad â'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr perthnasol, y Swyddog Monitro, a'r Prif Swyddog Cyllid. Fel arfer bydd yr Awdurdod yn dymuno i'r heddlu fod yn ymwybodol o droseddwy'r lle canfuwyd amhriodoldeb ariannol, ac ymchwilio i'r achos yn annibynnol.

11. Gellir ymgymryd â chatau gweithredu o dan Drefn Disgyblu'r Awdurdod yn erbyn unrhyw aelod o staff sy'n cael ei brofi'n euog o gamymddwyn ariannol. Gall y fath berson hefyd fod yn ddarostyngedig i gyhuddiadau troseddwr, yn ogystal â gweithred gyfreithiol sifil i adfer unrhyw arian a gam-berchnogwyd gan yr Awdurdod.
12. Wrth gwblhau ymchwiliad, byddir yn cyflwyno adroddiad ffurfiol ger bron yr Awdurdod, fydd yn adolygu'r adroddiad a'r camau a gymerwyd i ddatrys y mater, a gall ofyn am ragor o gamau gweithredu neu adroddiad pellach i fodloni'i hunan bod y mater wedi cael ei ddatrys yn llawn. Pan fo honiad o gamymddwyn ariannol yn cael ei gadarnhau, bydd yr Awdurdod yn sicrhau bod dulliau rheoli cyllid yn cael eu gwella fel bo'r angen er mwyn lleihau'r posibilrwydd i'r un peth ddigwydd eto.