



Canllawiau i gyrff dyfarnu ar Wrthdaro Buddiannau



Canllawiau i gyrff dyfarnu ar Wrthdaro Buddiannau

gan gynnwys buddiannau personol a gwneuthurwyr penderfyniadau annibynnol ar gyfer apeliadau

Cefndir

Rydym yn gyfrifol am reoleiddio cymwysterau a'r system gymwysterau yng Nghymru.

Rydym yn rheoleiddio'r cyrff dyfarnu sy'n cael eu cydnabod gennym i ddatblygu, cyflwyno a dyfarnu cymwysterau i ddysgwyr yng Nghymru. Mae pob corff dyfarnu cydnabyddedig yn ddarostyngedig i'n rheolau, gan gynnwys y rhai a nodir yn yr [Amodau Cydnabod Safonol](#).

Cynhaliwyd adolygiad gennym o'r Amodau Cydnabod Safonol yn 2019-20 a chyhoeddwyd Amodau diwygiedig a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2020. Yn ystod yr adolygiad dywedodd cyrff dyfarnu wrthym y byddai canllawiau'n ddefnyddiol er mwyn cefnogi eu cydymffurfriad parhaus â'r Amodau.

Felly, pwrpas y ddogfen hon yw cefnogi cyrff dyfarnu i gydymffurfio. Ni fwriedir i hyn fod yn rhagnodol ac yn y modd hwn, cyfrifoldeb y corff dyfarnu yw penderfynu sut i gydymffurfio â'i Amodau Cydnabod.

Hanes y fersiwn

Cyhoeddwyd y canllawiau hyn ym mis Mehefin 2021.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu adborth ar y ddogfen ganllaw hon, anfonwch e-bost at y Tîm Polisi Rheoleiddio yn polisi@cymwysteraucymru.org.

Mae'r ddogfen hon ar gael yn [Saesneg](#).

Cynnwys

1. Cyflwyniad	1
2. Y gofynion yn yr Amodau	1
3. Deall Gwrthdaro Buddiannau	2
Beth yw Gwrthdaro Buddinanau?.....	2
'Grŵp' a 'phersonau cysylltiedig'	4
Gwrthdaro canfyddedig	5
Mathau o weithgareddau o fewn cwmpas	5
4. Nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau	6
5. Rheoli Gwrthdaro Buddiannau.....	8
6. Polisi Gwrthdaro Buddiannau Ysgrifenedig	9
7. Buddiant personol	10
Buddiant personol mewn gwaith asesu.....	11
Buddiant personol mewn ymchwiliadau	12
Buddiant personol mewn apeliadau	12
8. Gofynion eraill yn ymwneud â gwneuthurwyr penderfyniadau ar gyfer apeliadau	13
Cymhwysedd priodol.....	13
Gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol ar gyfer y cam olaf.....	14
Atodiad 1 - Amod A4.....	16
Atodiad 2 - Sefyllfaoedd Gwrthdaro Buddiannau.....	18
Atodiad 3 – Diagram cryno o Amod A4.....	21

1. Cyflwyniad

- 1.1 Canllawiau atodol yw'r rhain ar gyfer cyrff dyfarnu ar Wrthdaro Buddiannau¹, a'u bwriad yw eich cefnogi chi i gydymffurfio â'r [Amodau Cydnabod Safonol](#) ('Amodau').
- 1.2 Mae'r canllawiau yn cynnwys amlinelliad o brif ofynion Amod A4 ac Amodau perthnasol eraill mewn perthynas â nodi, monitr a rheoli Gwrthdaro Buddiannau. Mae'n egluro gwahanol fathau o fuddiant gan gynnwys 'buddiant personol', a'r hyn a olygir wrth 'Gwrthdaro Buddiannau' fel y'i diffinnir yn Adran J o'r Amodau. Mae hefyd yn darparu arweiniad ar eich polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig, ac ar y gofynion i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ar gyfer apeliadau, gan gynnwys cymhwysedd y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a phryd y mae angen penderfynwr annibynnol.
- 1.3 Mae'r canllawiau hefyd yn amlinellu rhai sefyllfaoedd a all arwain at Wrthdaro Buddiannau ar gyfer cyrff dyfarnu at ddibenion eglurhaol (yn Atodiad 2), ac mae'n cynnwys diagram yn crynhoi gofynion Amod A4 (yn Atodiad 3).

2. Y gofynion yn yr Amodau

- 2.1 Ymdrinnir â Gwrthdaro Buddiannau yn Amod A4 ac fe'u diffinnir yn Adran J.
- 2.2 Mae Amod A4 yn ei gwneud yn ofynnol i chi nodi'r holl Wrthdaro Buddiannau presennol a phosibl, gan gynnwys trwy gadw cofnod o'r rhain. Ar ôl eu nodi, rhaid i chi fonitro a diweddarau'r rhain yn rheolaidd, a chymryd pob cam rhesymol i sicrhau nad ydyn nhw'n cael Effaith Andwyol. Pan fydd Effaith Andwyol yn codi, rhaid i chi gymryd pob cam rhesymol i'w liniaru a'i gywiro. Rhaid i chi hefyd gynhyrchu eich polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig eich hun, a'i gynnal a chydymffurfio ag ef.
- 2.3 Yn benodol, mae Amod A4 yn gofyn ichi wneud hynny:
 - nodi a monitro pob achos o Wrthdaro Buddiannau sy'n ymwneud â'ch corff dyfarnu, gan gynnwys unrhyw rai y gellir ei ragweld yn rhesymol a fydd yn codi yn y dyfodol, a sefydlu a chynnal cofnod cyfredol o'r rhain (Amodau A4.1 ac A4.2);

¹ Diffinnir 'Gwrthdaro Buddiannau' yn Amod J1.8 o'r Amodau Cydnabod Safonol, a roddir ym mharagraff 3.7 isod.

- cymryd pob cam rhesymol i sicrhau na fydd unrhyw achos o Wrthdaro Buddiannau yn cael Effaith Andwyol a lle mae Effaith Andwyol yn digwydd, i'w liniaru cyn belled ag y bo modd a'i gywiro (Amodau A4.3 ac A4.4);
- cymryd pob cam rhesymol i sicrhau nad oes unrhyw ran o asesiad yn cael ei wneud gan rywun sydd â buddiant personol yn y canlyniad; a lle na ellir osgoi hyn er gwaethaf cymryd camau o'r fath, trefnu i rywun arall graffu ar y rhan berthnasol o'r asesiad (Amodau A4.5 ac A4.6);
- sefydlu, cynnal a chydymffurfio â pholisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig (Amod A4.7); a
- cyflwyno'ch polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig yn brydlon i ni ar gais, a'i newid i gydymffurfio ag unrhyw ofynion a nodwn wedi hynny (Amod A4.8).

2.4 Mae yna hefyd rai Amodau sy'n cyfeirio'n benodol at 'fuddiant personol'. Mae amodau A4.5 ac A4.6 yn ymwneud â phwy a all gynnal asesiad dysgwr, ac mae Amodau A8, G4 ac I1 yn trafod pwy all gynnal ymchwiliadau i gamymddwyn a gamweinyddu, ymchwiliadau i dorri cyfrinachedd deunyddiau asesu, ac apeliadau. Am fanylion pellach am fuddiant personol at ddibenion yr Amodau hyn, gweler Adran 7 isod.

3. Deall Gwrthdaro Buddiannau

Beth yw Gwrthdaro Buddiannau?

- 3.1 Yn gyffredinol, mae 'diddordeb' yn cyfeirio at gyfran neu ymwneud â rhywbeth. Gall buddiannau gael eu dal gan unigolion a sefydliadau. Gall rhai 'diddordebau', yn ôl eu natur, gael eu dal gan unigolion, fel y rhai sy'n ymwneud â chysylltiadau teuluol, neu yrfa broffesiynol unigolyn. Gallai enghraifft o 'fuddiannau' i sefydliad, fel corff dyfarnu, fod yn fuddiant ariannol mewn marchnata a gwerthu ei gymwysterau.
- 3.2 Mae natur a chwmpas y diddordebau yn eang. Er enghraifft, gall buddiannau gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i ariannol neu anwyg ariannol, proffesiynol, enw da, gwleidyddol, cymdeithasol neu berchnogol, neu fuddiannau o fath arall.
- 3.3 Gall buddiannau hefyd fod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Mae buddiant uniongyrchol yn codi pan fo gan berson neu sefydliad fuddiant ei hun. Mae diddordeb anuniongyrchol yn codi pan fo gan unigolyn neu sefydliad gysylltiad agos â pherson neu sefydliad sydd â buddiant perthnasol. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, pan fo gan briod neu bartner unigolyn fuddiant ariannol neu broffesiynol perthnasol, neu os oes gan gwmni arall o fewn grŵp sefydliad fuddiant ariannol perthnasol.

- 3.4 Mae buddiant personol yn un math o fuddiant ac ymdrinnir ag ef yn fanwl yn Adran 7 isod.
- 3.5 Gall pob budd arwain at Wrthdaro Buddiannau. Yn fras, mae Gwrthdaro Buddiannau yn ymwneud ag unrhyw sefyllfa lle mae gan sefydliad neu unigolyn fuddiannau cystadleuol, sy'n golygu bod tensiwn neu wrthdaro rhwng y buddiannau sydd ganddynt.
- 3.6 Yng nghyd-destun penodol cymwysterau ac asesu, mae Gwrthdaro Buddiannau yn bodoli pan fydd gan sefydliad neu unigolyn fuddiannau cystadleuol a allai eu harwain i weithredu mewn unrhyw ffordd yn groes i fuddiannau'r corff dyfarnu wrth gydymffurfio â'i Amodau Cydnabod. Gall Gwrthdaro Buddiannau godi ar unrhyw gam o'r broses o ddatblygu, cyflwyno a dyfarnu cymwysterau, ac mewn perthynas ag unrhyw un sy'n ymwneud â'r penderfyniadau hyn neu sy'n dylanwadu arnynt.
- 3.7 Diffinnir Gwrthdaro Buddiannau at ddibenion cydymffurfio â'r Amodau yn Amod J1.8 fel a ganlyn:
- Mae Gwrthdaro Buddiannau yn bodoli mewn perthynas â chorff dyfarnu lle –
- (a) y gallai buddiannau corff dyfarnu mewn unrhyw weithgarwch a gynhelir ganddo, ar ei ran, neu gan aelod o'i grŵp, beri iddo weithredu'n groes i'w fuddiannau wrth gydymffurfio â'i Amodau Cydnabod;
 - (b) mae gan berson sy'n gysylltiedig ag unrhyw ran o'r gwaith o ddarparu cymwysterau'r corff dyfarnu fuddiannau mewn unrhyw weithgarwch arall a allai beri i'r person hwnnw weithredu'n groes i'w fuddiannau/buddiannau yn y ddarpariaeth honno gan y corff dyfarnu wrth gydymffurfio â'i Amodau Cydnabod; neu
 - (c) y byddai sylwedydd hyddysg a rhesymol yn dod i'r casgliad bod y naill neu'r llall o'r sefyllfaoedd hyn yn bodoli.
- 3.8 Esbonnir elfennau penodol o ddiffiniad yn fanylach isod, gan gynnwys ystyr 'Grŵp' a 'phersonau cysylltiedig' (gweler paragraffau 3.12-3.15); 'gwrthdaro canfyddedig' at ddibenion paragraff (c) (gweler paragraff 3.16); a'r mathau o weithgareddau sy'n berthnasol (gweler paragraff 3.17).
- 3.9 Mae'r diffiniad yn cyfeirio at gydymffurfiaid corff dyfarnu â'i 'Amodau Cydnabod'. Ar gyfer pob corff dyfarnu, mae'r rhain yn cynnwys yr Amodau Cydnabod Safonol sy'n berthnasol yn gyffredinol i bob corff dyfarnu cydnabyddedig, ac unrhyw Amodau Cydnabod Ychwanegol neu Arbennig eraill,

a gofynion rheoliadol sy'n berthnasol yn benodol i'r corff dyfarnu hwnnw neu gymwysterau penodol.

3.10 Cyfrifoldeb y corff dyfarnu yw nodi Gwrthdaro Buddiannau. Felly, mae'r canlynol yn rhai enghreifftiau yn unig o sefyllfaoedd a allai arwain at Wrthdaro Buddiannau i chi fel corff dyfarnu:

- buddiannau cystadleuol mewn asesu. Er enghraifft, mae Athro, hyfforddwr neu aseswr yn gydweithiwr, ffrind neu aelod o deulu rhywun y maen nhw'n ei ddysgu, ei hyfforddi neu ei asesu;
- rolau cyflogaeth cystadleuol. Er enghraifft, mae person yn gweithio i chi fel asesydd a dilyswr mewnol, yn cynnal hyfforddiant ac asesiad ar gyfer cymhwyster galwedigaethol, neu'n ymwneud â dylunio a darparu'r un cymhwyster;
- buddiannau cystadleuol gyda sefydliadau eraill. Er enghraifft, mae cyfarwyddwr yn eistedd ar fwrdd dau gorff dyfarnu sy'n cystadlu am yr un cyllid, neu mae un o'ch gweithiwr hefyd yn gweithio i sefydliad arall sy'n darparu gwasanaethau contract i chi;
- diddordebau personol a allai ddarparu cymhelliant i wneud penderfyniadau neu ddefnyddio gwybodaeth neu ddylanwad er budd personol. Er enghraifft, cyfarwyddwr neu uwch reolwr sydd â buddiant personol mewn eitem a drafodwyd mewn cyfarfod bwrdd, neu un o'ch gweithiwr yn cymryd eich asesiadau.

3.11 Mae'r adran nesaf yn esbonio'r elfennau penodol canlynol o ddiffiniad Adran J o Wrthdaro Buddiannau:

- Grŵp' a 'phersonau cysylltiedig';
- Gwrthdaro canfyddedig; a
- Mathau o weithgareddau o fewn eu cwmpas.

'Grŵp' a 'phersonau cysylltiedig'

3.12 Er mwyn rheoli Gwrthdaro Buddiannau yn effeithiol, yn gyntaf mae angen i chi nodi'r holl ffynonellau gwrthdaro posibl. Mae angen ystyried yr holl weithgareddau a gyflawnir gan y corff dyfarnu, ar eich rhan, gan aelod arall o'ch grŵp, neu gan unrhyw berson sy'n gysylltiedig â darparu'ch cymwysterau, fel y cyfeirir atynt ym mharagraffau (a) a (b) o'r diffiniad.

3.13 Diffinnir y term 'grŵp' yn Adran J. Os ydych chi'n gwmni cyfyngedig, mae'ch grŵp yn cynnwys unrhyw gwmni sy'n eich rheoli chi (cwmni daliannol); unrhyw gwmni rydych chi'n ei reoli (is-gwmni); ac unrhyw gwmni arall sydd o dan reolaeth yr un cwmni daliannol. Os nad yw'n gwmni cyfyngedig, mae eich grŵp yn cynnwys unrhyw berson neu grŵp o bobl sydd â statws cyfatebol.

- 3.14 Bydd angen i chi nodi pob unigolyn sydd â rheolaeth sylweddol ar eich sefydliad a rheoli unrhyw Wrthdaro Buddiannau a allai ddeillio o hyn. Bydd y rhain yn cynnwys aelodau o'ch Corff Llywodraethol/y Bwrdd ac Uwch Swyddogion ac yn dibynnu ar strwythur a natur eich sefydliad, unrhyw bobl eraill sydd â neu a allai fod â rheolaeth neu ddylanwad.
- 3.15 Diffinnir person 'cysylltiedig â' darparu eich cymwysterau yn Amod J1.5 i olygu person sy'n ymgymryd ag unrhyw weithgaredd a gyflawnir gan y corff dyfarnu neu sy'n ymwneud ag ef. Felly, at ddibenion paragraff (b) o'r diffiniad, gallai hyn gynnwys buddiannau sydd gan, er enghraifft, staff, Dyfarwyddwyr, contractwyr, isgontractwyr, cyflenwyr a gwirfoddolwyr sy'n ymwneud ag unrhyw ran o ddatblygiad, cyflawniad neu ddyfarniad eich cymwysterau, gan gynnwys unrhyw un sy'n ymwneud â'r gweithgareddau hyn ar eich rhan, fel y rhai sy'n gweithio mewn canolfannau lle mae'ch cymwysterau'n cael eu cyflwyno.

Gwrthdaro canfyddedig

- 3.16 Yn unol â pharagraff (c) o'r diffiniad, bydd Gwrthdaro Buddiannau yn codi lle byddai arsylwr rhesymol yn dod i'r casgliad bod gwrthdaro yn bodoli. Hynny yw, lle mae ymddangosiad allanol neu ganfyddiad o Wrthdaro Buddiannau. Gall hyn fod yn wir lle, er enghraifft, y cymerwyd mesurau i sicrhau nad oes Gwrthdaro Buddiannau yn codi, ond serch hynny oherwydd amgylchiadau'r achos, byddai aelod rhesymol o'r cyhoedd sy'n arsylwi ar y sefyllfa yn dod i'r casgliad bod gwrthdaro yn bodoli. Mae nodi a rheoli Gwrthdaro Buddiannau canfyddedig yr un mor bwysig â nodi a rheoli Gwrthdaro Buddiannau gwirioneddol, oherwydd eu heffaith ar hyder y cyhoedd yn y system gymwysterau.

Mathau o weithgareddau o fewn cwrmpas

- 3.17 Mae'r mathau o weithgareddau a gyflawnir gan gyrff dyfarnu ac unigolion cysylltiedig sy'n berthnasol ac a allai arwain at Wrthdaro Buddiannau, fel y cyfeirir atynt ym mharagraffau (a) a (b) o'r diffiniad, yn eang. Maent yn cynnwys yr ystod gyfan o weithgareddau a gyflawnir gan gorff dyfarnu neu unrhyw berson cysylltiedig. Er enghraifft, maent yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, ddyluniad cymwysterau, gosod papurau arholiad, dysgu cymwysterau gan Ganolfannau ar eich rhan, goruchwylio arholiadau a goruchwylio asesiad di-arholiad, a marcio a chymedroli asesiad.

4. Nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau

- 4.1 Er mwyn cydymffurfio ag Amod A4, rhaid i chi nodi a monitro'r holl Wrthdaro Buddiannau sy'n ymwneud â'ch corff dyfarnu. Mae hyn yn cynnwys nodi unrhyw senario lle gellir rhagweld y bydd Gwrthdaro Buddiannau yn codi yn y dyfodol (Amod A4.1).
- 4.2 Rhaid nodi'r holl Wrthdaro Buddiannau presennol a photensial, gan gynnwys Gwrthdaro Buddiannau canfyddedig, nid yn unig y rhai a allai gael Effaith Andwyol. Yna mae'n rhaid eu monitro'n barhaus. Mae hyn gyda golwg ar sicrhau, unwaith y bydd unrhyw Wrthdaro Buddiannau wedi'i nodi, eich bod mewn sefyllfa i ystyried unrhyw Effaith Andwyol bosibl a allai godi, ac i gymryd camau i atal neu leihau unrhyw Effaith Andwyol.
- 4.3 Mae'n bwysig bod staff yn ymwybodol o bwysigrwydd nodi Gwrthdaro Buddiannau mewn perthynas â hwy eu hunain ac yn ehangach. Ystyriwch sut rydych chi'n codi ymwybyddiaeth o'ch polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig, a pharhau i gynnal a chodi ymwybyddiaeth trwy fesurau fel hyfforddiant, gweithdai, arweiniad a/neu hapwiriadau. Trafodir y polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig ymhellach yn Adran 6.
- 4.4 Er mwyn helpu i nodi Gwrthdaro Buddiannau penodol, gallai mesurau a allai gynorthwyo gynnwys gofyn i'r holl staff, gan gynnwys cyfarwyddwyr ac aelodau'r bwrdd, ddatgan buddion perthnasol a/neu Wrthdaro Buddiannau ar eu cychwyn gyda chi, ac unrhyw fuddiannau newydd a/neu gwrthdaro yn barhaus.
- 4.5 Mae hefyd yn bwysig nodi Gwrthdaro Buddiannau mewn perthynas â thrydydd partïon megis canolfannau, isgontractwyr neu drydydd partïon eraill. Mae Adran C o'r Amodau yn ei gwneud yn ofynnol i chi gael trefniadau ar waith gyda thrydydd partïon a chanolfannau i sicrhau y gallwch gydymffurfio â'ch Amodau Cydnabod. Er mwyn cynorthwyo i gydymffurfio ag Amod A4 ac Adran C, ystyriwch pa drefniadau sydd gennych ar waith gyda thrydydd partïon a chanolfannau sy'n ymwneud â nodi, monitro, rheoli ac adrodd am Wrthdaro Buddiannau. Lle rydych wedi nodi gwrthdaro buddiannau, ystyriwch sut rydych chi'n monitro ac yn rheoli'r rhain yn eich canolfannau megis trwy eich Craffu Safonau Asesu canolfan, fel sy'n ofynnol gan Amod H2.
- 4.6 Ar ôl nodi Gwrthdaro Buddiannau a gwrthdaro posibl, rhaid eu monitro'n barhaus. Gallai monitro Gwrthdaro Buddiannau yn effeithiol gynnwys cymryd camau megis sicrhau bod staff allweddol yn casglu, adolygu ac adrodd yn rheolaidd ar wybodaeth sy'n ymwneud â Gwrthdaro Buddiannau, a dyrannu cyfrifoldeb clir yn eich sefydliad am fonitro Gwrthdaro Buddiannau yn

gyffredinol, er enghraifft i'r Cyfrifol Swyddog neu aelod allweddol arall o staff. Bydd monitro gwrthdaro yn barhaus yn helpu i gynnal momentwm ac yn atgyfnerthu pwysigrwydd nodi ac adrodd am wrthdaro.

- 4.7 Rhaid i chi hefyd sefydlu a chynnal cofnod cyfredol o'r holl Wrthdaro Buddiannau (Amod A4.2). Felly, ar ôl i chi nodi unrhyw wrthdaro neu wrthdaro posibl, rhaid i chi gofnodi'r rhain, a chadw'ch cofnod yn gyfredol.

Mae'r canlynol yn rhai camau ymarferol i'w cymryd i nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau:

- cynnal ymarfer asesu risg i nodi'r mathau o sefyllfaoedd lle gallai Gwrthdaro Buddiannau godi mewn perthynas â'ch corff dyfarnu, a dogfennu hyn;
- sefydlu a dogfennu proses glir ar gyfer nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau penodol;
- dyrannu cyfrifoldeb clir am fonitro Gwrthdaro Buddiannau yn gyffredinol yn eich sefydliad, a sicrhau ei bod yn hysbys yn eang pwy sydd â chyfrifoldeb am hyn;
- sefydlu a chynnal cofnod o'r holl Wrthdaro Buddiannau a gwrthdaro posibl, a'i gadw'n gyfoes. Gallai hyn fod yn un gofrestr neu log neu efallai y bydd gennych fwy nag un math o recordio, yn dibynnu ar eich cyddestun gweithredu;
- angen eich holl staff, gan gynnwys cyfarwyddwyr, aelodau'r bwrdd ac isgontractwyr/trydydd partïon, ddatgan Gwrthdaro Buddiannau yn barhaus. Er enghraifft, fe allech chi:
 - o gofyn am ffurflenni datganiad Gwrthdaro Buddiannau gan staff ar eu cychwyn a'u diweddarau yn rheolaidd wedi hynny;
 - yn ychwanegol, ei gwneud yn ofynnol i staff ddatgan Gwrthdaro Buddiannau yn barhaus wrth iddynt godi;
 - ei gwneud yn ofynnol i ganolfannau gyflwyno datganiadau Gwrthdaro Buddiannau pan ddônt yn ganolfan gydnabyddedig gyda chi ac yn rheolaidd wedi hynny; a
 - gofyn i uwch wneuthurwyr penderfyniadau ddatgan eu budd(iau) ar ddechrau cyfarfodydd perthnasol.
- rhoi trefniadau cytundebol neu drefniadau eraill ar waith i'w gwneud yn ofynnol i ganolfannau, isgontractwyr, cyflenwyr a thrydydd partïon eraill nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau a rhoi arweiniad a chyngor perthnasol iddynt;
- darparu hyfforddiant rheolaidd i'ch staff ar nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau, a sicrhau eu bod yn gyfarwydd â'ch polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig a'ch prosesau mewnol;
- annog diwylliant o fod yn agored mewn perthynas â nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau.

5. Rheoli Gwrthdaro Buddiannau

- 5.1 Ar ôl i chi nodi unrhyw Wrthdaro Buddiannau neu Wrthdaro Buddiannau posibl, yna mae'n rhaid i chi gymryd camau i reoli'r rhain yn effeithiol er mwyn osgoi a lleihau unrhyw effeithiau andwyol. Diffinnir 'Effaith Andwyol' yn Amod J1.8.
- 5.2 Mae Amod A4.3 yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd pob cam rhesymol i sicrhau nad oes unrhyw Wrthdaro Buddiannau yn cael Effaith Andwyol, a lle bu Effaith Andwyol, i gymryd pob cam rhesymol i'w liniaru cyn belled ag y bo modd a'i gywiro (A4.4).
- 5.3 Mae gofynion Amodau A6, A7 a B3 hefyd yn berthnasol. Mae Amod A6 yn ei gwneud yn ofynnol i chi nodi'r risg o unrhyw ddigwyddiad a allai gael Effaith Andwyol, a'i atal rhag digwydd neu leihau'r risg y bydd yn digwydd cyn belled ag y bo modd. Mae Amod A7 yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd pob cam rhesymol i atal Effaith Andwyol a lle mae un yn digwydd i'w liniaru a'i gywiro, ac mae Amod B3 yn ei gwneud yn ofynnol i chi ein hysbysu ar unwaith o unrhyw ddigwyddiad sydd wedi digwydd neu'n debygol o ddigwydd a allai gael Effaith Andwyol. Effaith gyfunol y gofynion hyn yw, lle rydych wedi nodi Gwrthdaro Buddiannau neu wrthdaro posibl sydd wedi neu a allai gael Effaith Andwyol, dylech gymryd pob cam rhesymol i'w atal rhag digwydd ac i atal a lliniaru unrhyw Effaith Andwyol os yw hynny'n digwydd, a rhoi gwybod i ni am unrhyw Effaith Andwyol wirioneddol neu debygol.
- 5.4 Dyma rai enghreifftiau o ddulliau y gallech ystyried eu cymryd i reoli Gwrthdaro Buddiannau, ond nid ydynt yn gynhwysfawr:
- sicrhau bod cyfrifoldeb clir dros reoli Gwrthdaro Buddiannau yn cael ei ddyrannu a'i fod yn hysbys yn eang yn eich sefydliad;
 - cynnal ymarfer tebyg i asesiad risg i nodi'r mathau o sefyllfaoedd lle gallai Gwrthdaro Buddiannau gael Effaith Andwyol, gan gynnwys y rhai sy'n cynnwys trydydd partïon fel canolfannau;
 - sicrhau bod gennych drefniadau effeithiol ar waith gyda chanolfannau a thrydydd partïon sy'n nodi'r hyn rydych chi'n ei ddisgwyl ganddyn nhw mewn perthynas â rheoli Gwrthdaro Buddiannau, yn unol ag Adran C o'r Amodau. Mewn sefyllfaoedd lle mae angen i ganolfannau reoli gwrthdaro ar eich rhan, yna gwnewch hyn yn glir yn eich cytundebau â nhw a monitro hyn dros amser;
 - cefnogi'ch staff, trydydd partïon a Chanolfannau i gydymffurfio â'ch gofynion Gwrthdaro Buddiannau trwy ddarparu hyfforddiant, arweiniad a chynghor perthnasol;

- sefydlu proses glir ar gyfer penderfynu a yw achosion o Wrthdaro Buddiannau penodol a nodwyd wedi cael neu a allai gael Effaith Andwyol, gan gynnwys y rhai sy'n cynnwys trydydd partïon;
- lle rydych wedi nodi y mae neu y gallai fod Effaith Andwyol, dylid cymryd camau ar unwaith i gael gwared ar y Gwrthdaro Buddiannau a/neu i leihau a chywiro unrhyw Effaith Andwyol, a dogfennu'r mesurau penodol yr ydych wedi'u cymryd;
- sicrhau bod eich prosesau gwneud penderfyniadau mewnol yn caniatáu i uwch swyddogion dynnu'n ôl o wneud penderfyniadau mewn sefyllfaoedd lle mae Gwrthdaro Buddiannau yn berthnasol iddynt;
- sefydlu a dogfennu proses glir i atal y rhai sydd â buddiant personol, gan gynnwys trydydd partïon, rhag cymryd rhan mewn ymchwiliadau, apeliadau neu asesiad oni bai bod hyn yn anochel; a
- adolygu gwybodaeth am Wrthdaro Buddiannau ac effeithiau andwyol i atal digwyddiadau yn y dyfodol a gwella'ch prosesau. Er enghraifft, gellid defnyddio'r wybodaeth hon i adolygu'ch prosesau ar gyfer dylunio, cyflwyno a dyfarnu cymwysterau, eich trefniadau trydydd parti mewn perthynas â Gwrthdaro Buddiannau, eich polisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig a'ch prosesau mewnol, a'ch hyfforddiant a'ch arweiniad ar gyfer staff a thrydydd partïon.

6. Polisi Gwrthdaro Buddiannau Ysgrifenedig

- 6.1 Mae Amod A4 yn ei gwneud yn ofynnol i chi sefydlu, cynnal a chydymffurfio bob amser â pholisi Gwrthdaro Buddiannau ysgrifenedig cyfredol, y mae'n rhaid iddo gynnwys gweithdrefnau ar sut rydych chi'n bwriadu cydymffurfio ag Amod A4.
- 6.2 Rhaid i chi ddarparu'ch polisi ysgrifenedig i ni ar unwaith os byddwn yn gofyn am hyn yn ysgrifenedig, a sicrhau bod y polisi'n cydymffurfio ag unrhyw ofynion yr ydym yn eu cyfathrebu â chi yn ysgrifenedig wedi hynny.
- 6.3 Mae'r canlynol yn enghreifftiau o faterion i'w cynnwys yn eich polisi Gwrthdaro Buddiannau. Unwaith eto, enghreifftiau yn unig yw'r rhain, ac ni fwriedir i hon fod yn rhestr gynhwysfawr:
- y mathau o sefyllfaoedd lle gall Gwrthdaro Buddiannau godi mewn perthynas â'ch sefydliad, ac o'r rhain, a allai gael Effaith Andwyol;
 - proses glir ar gyfer nodi a monitro Gwrthdaro Buddiannau, gan gynnwys y rhai sy'n codi mewn perthynas â chanolfannau neu drydydd partïon eraill;
 - proses glir ar gyfer penderfynu a yw gwrthdaro a nodwyd wedi cael Effaith Andwyol neu a allai gael Effaith Andwyol;

- rolau a chyfrifoldebau o fewn eich corff dyfarnu ar gyfer nodi a rheoli Gwrthdaro Buddiannau, e.e. ar gyfer casglu, adolygu a gweithredu datganiadau Gwrthdaro Buddiannau, a gwneud penderfyniadau ynghylch mesurau i osgoi neu liniaru effeithiau andwyol;
- dull clir o sicrhau bod yr holl staff a rhanddeiliaid allweddol yn ymwybodol o'r polisi, gan gynnwys staff, cyfarwyddwyr/aelodau bwrdd, canolfannau, cyflenwyr, isgontractwyr a thrydydd partïon eraill;
- dull clir o sicrhau bod trydydd partïon allweddol, fel canolfannau, yn nodi ac yn rheoli Gwrthdaro Buddiannau yn effeithiol ac o sicrhau eich bod yn monitro'r trefniadau hyn; a
- cysylltiadau rhwng y polisi a'ch strategaeth ar gyfer craffu canolfannau lle rydych chi'n nodi'ch dulliau yn seiliedig ar asesiadau risg ar gyfer goruchwyllo canolfannau.

6.4 Law yn llaw â pholisi Gwrthdaro Buddiannau, dylid annog diwylliant o fewn y sefydliad lle mae staff a thrydydd partïon yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatgan gwrthdaro, yn ymwybodol o'r broses ar gyfer gwneud hynny, a lle mae prosesau mewnol clir ar gyfer rheoli gwrthdaro. Fel rhan o weithredu a gwreiddio'r polisi, mae'n bwysig gwneud staff a thrydydd partïon yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i ddatgan unrhyw Wrthdaro Buddiannau yn barhaus, ni waeth a oes Effaith Andwyol neu beidio.

7. Buddiant personol

- 7.1 Mae buddiant personol yn un math o fuddiant a gall hyn yn ei dro arwain at Wrthdaro Buddiannau.
- 7.2 Yng nghyd-destun penodol yr Amodau, mae buddiant personol yn ymwneud â buddiannau unrhyw unigolyn sy'n gysylltiedig â datblygu, cyflwyno a/neu ddyfarnu cymwysterau corff dyfarnu, ac mae'n dod o dan baragraff (b) o'r diffiniad o Wrthdaro Buddiannau yn Adran J.
- 7.3 Defnyddir buddiant personol mewn pedwar amgylchiad penodol yn yr Amodau a cheir canllawiau ar bob un o'r amgylchiadau hyn isod. Mae buddiant personol yn benodol berthnasol i gynnal gwaith asesu, ymchwiliadau ac apeliadau, a chrybwyllir hynny yn Amodau A4.5/4.6, A8, G4 ac I1. Esbonnir gofynion pob un o'r Amodau hyn mewn perthynas â buddiant personol yn fanylach isod.
- 7.4 Yn ogystal â bod yn berthnasol i'r pedwar amgylchiad penodol hyn a grybwyllir yn yr Amodau, gall buddiant personol hefyd arwain at Wrthdaro Buddiannau yn fwy cyffredinol. Os ceir achos o hyn, mae angen rheoli'r gwrthdaro yn unol â gofynion Amod A4 ar gyfer nodi a rheoli pob Gwrthdaro Buddiannau, yn

ogystal â chymryd unrhyw gamau penodol sy'n ofynnol gan Amodau A4.5/4.6, A8, G4 neu I1.

Buddiant personol mewn gwaith asesu

- 7.5 Mae amodau A4.5 ac A4.6 yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd pob cam rhesymol i sicrhau na chaiff unrhyw ran o asesiad dysgwr ei wneud gan rywun sydd â buddiant personol yng nghanlyniad yr asesiad. Os na ellir osgoi hyn, er eich bod wedi cymryd camau o'r fath, rhaid i chi drefnu bod rhywun arall yn craffu ar y rhan berthnasol o'r asesiad.
- 7.6 Mae aseswr yn debygol o fod â buddiant personol yng nghanlyniad asesiad mewn unrhyw achos lle mae ganddo gysylltiadau personol â pherson sy'n cael ei asesu. Byddai hyn yn cynnwys perthynas deuluol, cyfeillgarwch, perthynas broffesiynol neu unrhyw fath arall o gysylltiad. Byddai rhai enghreifftiau lle byddai buddiant personol yng nghanlyniad asesiad yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:
- arholwr yn perthyn i rywun sy'n cymryd arholiad;
 - aseswr neu ddilyswr mewnol yn ffrind personol i rywun sy'n cynnal yr asesiad;
 - unigolyn sy'n cymryd asesiad yn ei weithle lle mae'r arholwr yn aelod o staff yn yr un gweithle; a
 - pennaeth canolfan yn cymryd arholiad, lle mae'r arholwr yn gydweithiwr o'r Ganolfan.
- 7.7 Pan fydd cysylltiadau personol yn codi, mae'r aseswr yn debygol o fod â buddiant personol yn y modd y mae'r unigolyn yn perfformio yn yr asesiad, a allai o bosibl eu harwain i wneud penderfyniad asesu nad yw'n seiliedig yn unig ar allu dangosedig yr unigolyn, neu nad yw fel arall yn unol ag Amodau Cydnabod y corff dyfarnu sy'n ymwneud ag asesu.
- 7.8 Pan fydd buddiant personol yng nghanlyniad asesiad yn codi, mae angen i chi gymryd pob cam rhesymol i osgoi cael yr unigolyn dan sylw yn ymgymryd ag unrhyw ran o'r asesiad. Gallai rhai camau y gallech ystyried eu rhoi ar waith gynnwys, er enghraifft, sicrhau nad yw'r rhai sydd wedi bod yn ymwneud â darparu hyfforddiant yn cymryd rhan mewn trefniadau asesu ar gyfer yr un dysgwr neu grŵp o ddysgwyr, a/neu sicrhau bod arnoch angen i bob aseswr wneud datganiad pan fydd ganddynt gysylltiadau personol â rhywun sydd ar fin sefyll arholiad neu asesiad, fel y gellir rhoi mesurau ar waith i sicrhau nad ydynt yn rhan o unrhyw agwedd ar yr asesiad.

7.9 Mewn rhai sefyllfaoedd, er eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol, efallai na fydd yn bosibl sicrhau bod pob rhan o asesiad unigolyn yn cael ei wneud gan rywun nad oes ganddo fuddiant personol yng nghanlyniad yr asesiad. Lle na ellir osgoi asesiad gan rywun sydd â buddiant personol, rhaid i chi sicrhau bod rhywun arall yn craffu ar y rhan berthnasol o'r asesiad, fel gwiriwr annibynnol nad oes ganddo gysylltiad personol â'r person sy'n cael ei asesu.

Buddiant personol mewn ymchwiliadau

7.10 Mae amodau A8.3 a G4.5 yn ei gwneud yn ofynnol i chi sicrhau bod ymchwiliadau i gamymddwyn a chamweinyddu, a thorri cyfrinachedd deunyddiau asesu neu wybodaeth am asesu, yn cael eu cynnal gan unigolion nad oes ganddynt fuddiant personol yng nghanlyniad yr ymchwiliad.

7.11 Bwriad y ddogfen hon yw darparu canllawiau a chyingor prydlon am y mathau o sefyllfaoedd i edrych amdanynt lle gallai buddiant personol yng nghanlyniad ymchwiliad godi. Rhoddir rhai enghreifftiau isod i'ch helpu chi, ond nid yw'r rhain yn rhagnodol nac yn gynhwysfawr, ac efallai y bydd sefyllfaoedd/enghreifftiau eraill hefyd:

- pan fo'r unigolyn o bosibl yn gysylltiedig â'r camymddwyn a chamweinyddu neu dorri cyfrinachedd honedig;
- pan fo'r unigolyn yn perthyn i rywun neu y mae ganddo gyfeillgarwch agos a phersonol â pherson sy'n gysylltiedig â'r camymddwyn a chamweinyddu neu dorri cyfrinachedd honedig;
- lle gallai canfyddiad anffafriol o ganlyniad i'r ymchwiliad arwain at oblygiadau ariannol neu broffesiynol uniongyrchol i'r unigolyn, trwy roi ei swydd neu enw da proffesiynol mewn perygl; neu
- mae'r ymddygiad honedig yn codi materion sefydliadol diwylliannol neu systematig, a allai adlewyrchu'n uniongyrchol ar berfformiad proffesiynol uwch swyddog, cyfarwyddwr, pennaeth y ganolfan neu uwch aelod arall o staff.

7.12 Pan fyddwch yn penderfynu bod gan unigolyn fuddiant personol, rhaid i chi sicrhau nad yw'n cyfrannu at ymgymryd ag unrhyw ran o'r ymchwiliad, ac yn lle hynny rhaid i chi drefnu i'r ymchwiliad gael ei gynnal gan rywun nad oes ganddo unrhyw fuddiant personol.

Buddiant personol mewn apeliadau

7.13 Mae Amod I1.1 yn ei gwneud yn ofynnol i chi sefydlu, cynnal a chydymffurfio â phroses apelio ar gyfer apelio yn erbyn:

- canlyniadau asesiadau;
- penderfyniadau ynghylch Addasiadau Rhesymol ac Ystyriaeth Arbennig; a
- penderfyniadau ynghylch unrhyw gamau sydd i'w cymryd yn erbyn dysgwr neu Ganolfan yn dilyn ymchwiliad i achos o gamymddwyn neu gamweinyddu.

7.14 Mae Amod I1.2 yn nodi gofynion ar gyfer y broses apelio, gan gynnwys gofynion ynghylch pwy all wneud penderfyniadau apelio, a'u nod yw osgoi Gwrthdaro Buddiannau yn eich proses apelio cyn belled ag y bo modd.

7.15 Yn unol ag Amod I1.2 (b), rhaid i bob penderfyniad apêl gael ei wneud gan unigolion nad oes ganddynt unrhyw fuddiant personol yn y penderfyniad sy'n destun yr apêl. Mae rhai sefyllfaoedd lle gallai unigolyn fod â buddiant personol yn y penderfyniad sy'n destun yr apêl fel a ganlyn, ond nid yw'r rhain yn gynhwysfawr, a gallai amrywiaeth o sefyllfaoedd eraill fod yn berthnasol hefyd:

- lle mae eich panel apeliodau asesu yn cynnwys rhywun sydd wedi marcio gwaith y dysgwr. Efallai bod gan aelod y panel fuddiant personol yng nghanlyniad yr apêl, gan y byddai'n ymwneud ag a oedd ei farcio ei hun wedi bod yn briodol; neu
- pan fo rhywun sy'n penderfynu ar apêl yn aelod o deulu neu'n ffrind i'r person sy'n gwneud yr apêl neu i rywun a oedd yn rhan o'r penderfyniad sy'n destun yr apêl.

7.16 Pan ydych wedi nodi buddiant personol, yna mae'n rhaid i chi sicrhau nad yw'r person dan sylw yn ymwneud â gwneud unrhyw benderfyniad mewn perthynas â'r apêl.

7.17 Hyd yn oed pan na nodir unrhyw fuddiant personol, mae gofyniad cyffredinol Amod A4 i reoli Gwrthdaro Buddiannau yn effeithiol. Felly, dylid nodi a rheoli pob gwrthdaro sy'n ymwneud â'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau apelio a chymryd camau i osgoi unrhyw wrthdaro a allai gael Effaith Andwyol, yn unol â'ch gweithdrefn fewnol ar gyfer rheoli Gwrthdaro Buddiannau.

8. Gofynion eraill yn ymwneud â gwneuthurwyr penderfyniadau ar gyfer apeliodau

Cymhwysedd priodol

8.1 Mae Amod I1.2 yn ei gwneud yn ofynnol i unigolion sydd â chymhwysedd priodol yn unig wneud penderfyniadau apelio (Amod I1.2(c)). Trwy gymhwysedd priodol, rydym yn golygu rhywun sy'n gallu cynnal ymchwiliad trylwyr sy'n

seiliedig ar dystiolaeth a gwneud penderfyniad apêl cytbwys a gwrthrychol. Ni fyddai o reidrwydd angen iddynt fod â gwybodaeth bwnc fanwl mewn perthynas â'ch cymwysterau. Fodd bynnag, byddai angen iddynt gael dealltwriaeth dda gadarn o'r gofynion rheoliadol yn bwysig, a'u bod yn meddu ar sgiliau a phrofiad perthnasol sy'n briodol i gymhlethdod yr achos, ac yn gallu cydymffurfio â'r polisiau a'r gweithdrefnau sy'n llywodraethu eich proses apelio. Efallai y byddai'n ddefnyddiol iddynt fod wedi cwblhau hyfforddiant perthnasol, ac yn benodol bod yn gyfarwydd â'r fframwaith rheoleiddio cymwys ar gyfer unrhyw fater y gofynnir iddynt wneud penderfyniad apelio mewn perthynas ag ef.

Gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol ar gyfer y cam olaf

- 8.2 Yn ychwanegol at nodi nad oes gan y rhai sy'n gwneud penderfyniadau am apeliadau fuddiant personol neu sydd fel arall yn cael eu heffeithio gan Wrthdaro Buddiannau a allai gael Effaith Andwyol, mae Amod I1.2 yn mynnu bod yn rhaid i o leiaf un gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol fod yn rhan o gam olaf y broses apelio (I1.2(d)). Felly mae'n rhaid i'r penderfyniad terfynol hefyd gynnwys o leiaf un person nad yw'n gyflogai i'r corff dyfarnu, Aseswr sy'n gweithio iddo, neu sydd fel arall yn gysylltiedig ag ef.
- 8.3 Diffinnir y term 'person sy'n gysylltiedig â chorff dyfarnu' yn J1.5 i olygu 'person sy'n ymgymryd ag unrhyw weithgaredd a gyflawnir gan y corff dyfarnu neu sy'n ymwneud ag ef'. Mae aelodau corff llywodraethu corff dyfarnu yn 'gysylltiedig â' chorff dyfarnu o fewn yr ystyr hwn, ac felly ni chaniateir eu defnyddio fel gwneuthurwyr penderfyniadau annibynnol.
- 8.4 Eich cyfrifoldeb chi yw rhoi prosesau ar waith i sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn annibynnol. Nid yw Cyflogeion ac Aseswyr sy'n gweithio i chi yn annibynnol oherwydd eu perthynas gyflogaeth uniongyrchol â chi. Yn y modd hwn, ystyriwch pa drefniadau y byddwch yn eu rhoi ar waith i sicrhau llunwyr penderfyniadau annibynnol, megis trefniadau cytundebol neu ymgynghorol neu drefniadau gwirgoddol dwyochrog. Ni fyddai bodolaeth perthynas ariannol at y diben penodol o wneud penderfyniadau apelio ynddo'i hun yn golygu bod rhywun 'wedi'i gysylltu fel arall â chi', a gallai rhywun o'r fath gael ei ystyried yn annibynnol cyn belled nad oedd ganddo ryw berthynas arall â'r corff dyfarnu.
- 8.5 Mae geiriad Amod I1.2(d) yn ei gwneud yn glir mai dim ond cam olaf proses apelio corff dyfarnu sy'n gorfod cynnwys gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol. Felly, lle mae eich proses apelio yn cynnwys mwy nag un cam nid oes unrhyw ofyniad i gynnwys gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol ar bob

cam o'r apêl. Dim ond pan fydd achos apêl yn cyrraedd y cam olaf y mae'n rhaid i berson annibynnol fod yn gysylltiedig.

- 8.6 Yn ystod camau cynharach y broses apelio, nid yw'r Amodau'n gwahardd rhywun sy'n gyflogai, yn aseswr neu sydd fel arall yn gysylltiedig â chi rhag cymryd rhan, cyn belled nad oes ganddo fuddiant personol yn y penderfyniad sy'n destun yr apêl, a bod y gofyniad cyffredinol o Amod A4 i reoli Gwrthdaro Buddiannau yn cael ei fodloni.

Atodiad 1 - Amodau A4 ac I1

Amodau Cydnabod Safonol

Amod A4 - Gwrthdaro Buddiannau

Nodi achosion o Wrthdaro Buddiannau

- A4.1 Rhaid i gorff dyfarnu nodi a monitro'r canlynol –
- (a) pob achos o Wrthdaro Buddiannau sy'n ymwneud ag ef; ac
 - (b) unrhyw sefyllfa lle y gellir yn rhesymol ragweld y ceir y cyfryw Wrthdaro Buddiannau yn y dyfodol.
- A4.2 Rhaid i gorff dyfarnu greu a chynnal cofnod cyfredol o bob achos o Wrthdaro Buddiannau sy'n ymwneud ag ef.

Rheoli Gwrthdaro Buddiannau

- A4.3 Rhaid i gorff dyfarnu gymryd pob cam rhesymol i sicrhau na fydd unrhyw achos o Wrthdaro Buddiannau sy'n ymwneud ag ef yn cael Effaith Andwyol.
- A4.4 Os bydd y cyfryw achos o Wrthdaro Buddiannau wedi cael Effaith Andwyol, rhaid i'r corff dyfarnu gymryd pob cam rhesymol i leihau'r Effaith Andwyol hyd y gellir a'i hunioni.

Buddiannau mewn gwaith asesu

- A4.5 Rhaid i gorff dyfarnu gymryd pob cam rhesymol i sicrhau na chaiff unrhyw ran o'r gwaith o asesu Dysgwr (gan gynnwys drwy gyfrwng gwaith Craffu ar Safonau Asesu Canolfannau) ei wneud gan unrhyw berson sydd â buddiant personol yng nghanlyniad yr asesiad.
- A4.6 Os na ellir osgoi asesiad gan y cyfryw berson, ar ôl iddo gymryd pob cyfryw gam rhesymol, rhaid i'r corff dyfarnu wneud trefniadau i berson arall graffu ar y rhan berthnasol o'r asesiad.

Y polisi ysgrifenedig ar Wrthdaro Buddiannau

- A4.7 Rhaid i gorff dyfarnu lunio polisi ysgrifenedig cyfredol ar Wrthdaro Buddiannau, y mae'n rhaid iddo gynnwys gweithdrefnau ynglŷn â sut mae'r corff dyfarnu yn bwriadu cydymffurfio â gofynion yr Amod hwn, cynnal y polisi hwnnw a chydymffurfio ag ef bob amser.
- A4.8 Pan fydd Cymwysterau Cymru yn gofyn iddo wneud hynny'n ysgrifenedig, mae'n rhaid i gorff dyfarnu gyflwyno ei bolisi Gwrthdaro Buddiannau i Cymwysterau Cymru ar unwaith ac ar ôl hynny mae'n rhaid iddo sicrhau bod y polisi yn cydymffurfio ag unrhyw ofynion y mae Cymwysterau Cymru wedi'i hysbysu amdanynt yn ysgrifenedig.

Amod I1 – Proses apelio

- 11.1 Rhaid i gorff dyfarnu sefydlu a chynnal proses apelio mewn perthynas â phob cymhwyster y mae'n ei ddarparu a chydymffurfio â hi a rhaid i'r broses honno ddarparu ar gyfer apelio yn erbyn y canlynol:
- (a) canlyniadau asesiadau;
 - (b) Penderfyniadau ynghylch Addasiadau Rhesymol ac Ystyriaeth Arbennig; a
 - (c) phenderfyniadau ynghylch unrhyw gamau sydd i'w cymryd yn erbyn Dysgwr neu Ganolfan yn dilyn ymchwiliad i achos o gamymddwyn neu gamweinyddu.
- 11.2 At ddibenion Amod I1, rhaid i'r broses apelio ddarparu ar gyfer y canlynol:
- (a) apelio'n effeithiol yn erbyn canlyniadau ar y sail na chymhwysodd y corff dyfarnu weithdrefnau'n gyson neu na ddilynwyd gweithdrefnau yn gywir nac yn deg;
 - (b) apelio yn erbyn pob penderfyniad apêl a wneir gan unigolion nad oes ganddynt fuddiant personol yn y penderfyniad;
 - (c) sicrhau mai dim ond pobl gymwys sy'n penderfynu ar apêl;
 - (d) sicrhau bod y penderfyniad terfynol ynghylch canlyniad apêl yn cynnwys o leiaf un gwneuthurwr penderfyniad nad yw'n un o gyflogeion y corff dyfarnu, Aseswr sy'n gweithio iddo, nac yn unigolyn sy'n gysylltiedig ar ef mewn ffordd arall; ac
 - (e) amserlenni ar gyfer canlyniad apeliadau.
- 11.3 Rhaid i gorff dyfarnu gyhoeddi gwybodaeth am ei broses apelio fel y gellir apelio yn erbyn canlyniadau asesiadau.
- 11.4 Os bydd y ffordd y mae proses apelio wedi'i rhoi ar waith yn achos Dysgwr yn arwain at gorff dyfarnu yn canfod methiant yn ei broses asesu, rhaid iddo gymryd pob cam rhesymol i wneud y canlynol:
- (a) nodi unrhyw Ddysgwr arall y mae'r methiant wedi effeithio arno;
 - (b) unioni effaith y methiant neu, os na ellir ei unioni, ei lliniaru hyd y gellir; a
 - (c) sicrhau na fydd y methiant yn digwydd eto yn y dyfodol.

Atodiad 2 - Sefyllfaoedd Gwrthdaro Buddiannau

Mae'r sefyllfaoedd a ganlyn yn ddamcaniaethol ac fe'u darperir at ddibenion eglurhaol yn unig, i roi enghreifftiau o ble y gallai Gwrthdaro Buddiannau godi o bosibl a rhai awgrymiadau ar sut i'w hosgoi a/neu eu rheoli.

Nid y rhain yw'r unig ymatebion a allai fod yn briodol a gellid ystyried dulliau eraill priodol hefyd, Bydd llawer yn dibynnu ar yr amgylchiadau a'r cyd-destun unigol.

1 **Gwrthdaro Buddiannau o fewn grŵp cwmni**

Mae eich corff dyfarnu yn rhan o grŵp o gwmnïau sy'n cynnwys cwmni sy'n darparu hyfforddiant. Hoffai'r cwmni hyfforddi ddechrau cyflwyno hyfforddiant ar gyfer cyfres o gymwysterau a gynigir gennych er mwyn cynyddu ei refeniw.

Mae hyn yn arwain at Wrthdaro Buddiannau posibl, oherwydd efallai y cewch eich gorfodi i wneud penderfyniadau er mwyn i gangen hyfforddi grŵp y cwmni ennill yn ariannol, a / neu weithredu'n groes i'ch Amodau Cydnabod er mwyn hyrwyddo'r cwmni hyfforddi diddordebau. Gallai hyn yn ei dro arwain at gymodi ansawdd eich cymwysterau, rhoi dysgwyr dan anfantais, a niweidio enw da a hyder yn eich cymhwyster.

Yn y sefyllfa hon, un enghraifft o ffordd o reoli'r Gwrthdaro Buddiannau posibl, a rhoi mesurau penodol ar waith i sicrhau eich bod yn parhau i gydymffurfio â'ch Amodau Cydnabod er gwaethaf y berthynas â'r cwmni hyfforddi. Mae yna nifer o fesurau posib y gallech chi eu cymryd mewn perthynas â'ch strwythur llywodraethu i atal unrhyw effeithiau andwyol rhag codi, er enghraifft, peidio â chael uwch swyddogion cyffredin, sicrhau bod gwahaniad clir o ran dyletswyddau staff rhwng y ddau gwmni, a rhoi prosesau llywodraethu mewnol ar waith i atal y risg o benderfyniadau gwrthdaro yn bygwth eich cydymffurfiad â'ch Amodau Cydnabod.

2 **Asesiad mewnol**

Mae gan ganolfan fach sy'n cyflwyno cymwysterau galwedigaethol garfan o ddysgwyr sy'n cwblhau asesiad di-arholiad yn yr un lleoliad â'r hyfforddiant. Oherwydd cyfyngiadau gweithredol ac ariannu, gallai'r un person yn y ganolfan fod yn hyfforddwr ac yn aseswr.

Mae unrhyw sefyllfa lle mae hyfforddiant ac asesu yn cael ei ddarparu gan yr un person yn arwain at Wrthdaro Buddiannau. Mae'n debygol y byddai gan yr unigolyn fuddiant personol yng nghyflawniad y dysgwyr y maent wedi'u hyfforddi. Mae risg y gall prosesau sicrhau ansawdd mewnol gael eu peryglu ac y gallent effeithio'n andwyol ar ansawdd a chywirdeb dyfarniadau asesu, a gallai hynny yn ei dro arwain at ardystio

	<p>dysgwyr nad ydynt efallai wedi cyrraedd y safon cymhwysedd sy'n ofynnol, fel sy'n ofynnol gan fanyleb y cymhwyster a chanlyniadau dysgu.</p> <p>Mae Amod A4 yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd pob cam rhesymol i osgoi i rywun sydd â diddordeb personol gynnal asesiad dysgwr. Er mwyn rheoli gwrthdaro o'r math hwn, dylech felly roi prosesau ar waith mewn canolfannau er mwyn osgoi hyfforddiant ac asesu sy'n cael eu cynnal gan yr un personau. Gallai prosesau o'r fath gynnwys, er enghraifft, polisi clir sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r rhai sydd wedi bod yn ymwneud â hyfforddiant, addysgu neu ddarparu rhaglenni beidio â bod yn rhan o'r gwaith o asesu neu arholi'r un dysgwyr, a/neu gynnwys mesurau ychwanegol perthnasol yn eich strategaeth CASS megis ymweliadau amlach neu hapwiriadau i fonitro cydymffurfiaeth canolfannau â'r trefniadau sydd ar waith.</p> <p>Mae yna adegau pan na ellir osgoi cyfranogiad rhywun sydd â buddiant personol yng nghanlyniad yr asesiad. Os yw hyn yn wir, mae angen i chi nodi hyn fel risg a'i reoli'n weithredol, a rhaid i chi drefnu i rywun arall graffu ar yr asesiad. Gellid rheoli hyn drwy, er enghraifft, roi trefniadau ychwanegol yn eich strategaeth CASS ar gyfer craffu ar asesiad o dan yr amgylchiadau hyn.</p>
3	<p>Arholwr yn marcio gwaith ei fyfyrwyr ei hun</p> <p>Mae corff dyfarnu wedi penodi arholwr sydd hefyd yn athro mewn ysgol sy'n ganolfan arholi. Gan fod sgriptiau yn cael eu marcio'n ddall, nid oedd yr athro'n credu bod angen datgan buddiant personol gyda'r corff dyfarnu. Yn ystod y marcio, mae'r athro'n adnabod sgriptiau a ysgrifennwyd gan eu myfyrwyr eu hunain, ond yn lle hysbysu'r corff dyfarnu o hyn, maen nhw'n bwrw ymlaen ac yn marcio'r asesiadau gorffenedig ac yn cyflwyno'r marciau.</p> <p>Mae gan yr arholwr diddordeb personol yn eu dysgwyr yn perfformio'n dda yn yr arholiadau, gan fod hyn yn adlewyrchu'n gadarnhaol ar yr ysgol a'i berfformiad fel athro. Gallai hyn arwain at farcio anghywir, gan arwain at gyrhaeddiad nad yw hynny'n adlewyrchu gwybodaeth, dealltwriaeth na sgiliau'r dysgwyr.</p> <p>Er mwyn rheoli'r math hwn o euogfarn, gallai eich polisi Gwrthdaro Buddiannau nodi cyfrifoldebau pob aelod o staff yn glir, gan gynnwys arholwyr, i ddatgan unrhyw fuddiannau personol. Byddai hyfforddiant neu fathau eraill o godi ymwybyddiaeth hefyd wedi helpu i atal y sefyllfa hon rhag digwydd - trwy sicrhau bod yr athro'n ymwybodol bod angen iddo ddatgan y gwrthdaro. Gallai monitro gweithgareddau rydych chi'n ymgymryd â nhw hefyd helpu i dynnu sylw at arferion o'r fath.</p>
4	<p>Gwrthdaro mewn rolau cyflogaeth</p> <p>Mae is-gontractwr sy'n gweithio i chi ar ddylunio cymwysterau hefyd yn cael ei gyflogi mewn canolfan lle cynigir rhai o'ch cymwysterau. Gallai eu rolau amrywiol beri iddynt wneud dyfarniadau sy'n groes i'ch Amodau Cydnabod.</p>

	<p>Fel enghraifft o fesurau posibl i'w cymryd i reoli'r math hwn o wrthdaro, fe allech chi ei gwneud yn ofynnol i'r holl staff, gan gynnwys contractwyr, ddatgan unrhyw gyflogaeth allanol, ystyried fesul achos a yw unrhyw gyflogaeth ddatganedig o'r fath yn arwain at (neu a allai arwain at) unrhyw Wrthdaro Buddiannau y mae angen ei osgoi neu liniaru, a chofnodi a monitro unrhyw fesurau lliniaru a gymerwch yn barhaus.</p>
5	<p>Buddiant personol mewn ymchwiliad - torri cyfrinachedd</p> <p>Mae gan aelod o'ch staff rôl sydd fel arfer yn cynnwys cynnal ymchwiliadau i achosion o dorri cyfrinachedd deunyddiau asesu. Fodd bynnag, yr achlysur hwn, maent yn perthyn i rywun sy'n mynd i gael ei ymchwilio. Yn unol ag Amod G4.5(b), ni chaniateir i ymchwiliadau o'r fath gael eu cynnal gan rywun sydd â buddiant personol yng nghanlyniad yr ymchwiliad. Yn unol â hynny, ni all yr aelod staff gynnal yr ymchwiliad yn yr achos hwn, ac rydych yn gwneud trefniadau i berson cymwys arall gynnal yr ymchwiliad.</p> <p>Er mwyn helpu i osgoi a rheoli'r math hwn o wrthdaro, fe allech chi gynnwys yn eich polisi Gwrthdaro Buddiannau'r ofyniad bod yr holl staff, gan gynnwys swyddogion ymchwilio, yn datgan unrhyw gysylltiadau personol gan gynnwys perthnasoedd â'r rheini mewn canolfannau a enwir. Gallech hefyd roi proses ar waith ar gyfer canfod unrhyw fuddiannau personol gan fod ymchwiliad neu apêl yn cael ei drefnu neu ei aseinio i swyddog ymchwilio, a sefydlu trefniadau amgen ymlaen llaw fel bod yswiriant ar gyfer swyddogion ymchwilio yn bodoli os a phan fydd senario o'r fath yn codi.</p>
6	<p>Buddiant personol mewn ymchwiliad - Pennaeth y ganolfan yn ymgymryd ag ymchwiliad camymddwyn a chamweinyddu</p> <p>Gwnaed honiad o gamymddwyn a chamweinyddu wrth oruchwylio arholiadau gan ganolfan, ac rydych chi'n penderfynu pwy ddylai ymchwilio iddo. Mae pennaeth y ganolfan wedi nodi y byddent yn barod i gynnal yr ymchwiliad.</p> <p>Yn y sefyllfa hon, efallai y bydd gan bennaeth y ganolfan fuddiant personol yng nghanlyniad yr ymchwiliad, gan ei fod yn ymwneud â phrosesau ar gyfer goruchwylio arholiadau ac ymddygiad staff yn y ganolfan, y maent yn atebol yn broffesiynol amdanynt. Gallai canfyddiad o gamymddwyn a chamweinyddu effeithio'n uniongyrchol ar eu henw da proffesiynol a/neu eu deiliadaeth. Yn unol ag Amod A8.3, rhaid i chi sicrhau bod yr ymchwiliad hwn yn cael ei gynnal gan rywun nad oes ganddo ddiddordeb personol yn ei ganlyniad. Dylech ystyried yr holl amgylchiadau i ddod i farn ynghylch a oes gan bennaeth y ganolfan fuddiant personol yn y canlyniad yn yr achos penodol hwn, ac os felly, sicrhau bod rhywun arall yn cynnal yr ymchwiliad.</p>

Atodiad 3 – Diagram cryno o Amod A4

Mae'r diagram hwn yn darparu crynodeb gweledol o gyflwr A4, ond ddylid ei ddarllen â'r y cyd a'r Canllawiau manwl uchod.

