

Mantell Gwynedd

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

5. Ymddiriedolwyr a llywodraethu

5.1 Egwyddorion llywodraethu



Yn y daflen wybodaeth hon defnyddir 'ymddiriedolwr' i ddisgrifio aelodau corff llywodraethu mudiadau gwirfoddol anelusennol, ac ymddiriedolwyr elusennau. Defnyddir y term 'ymddiriedolwr elusen' pan fod angen gwahaniaethu rhwng aelodau corff llywodraethu elusennau a rhai anelusennol.

Defnyddir y term 'bwrdd' i ddisgrifio'r gwahanol fathau o gyrff llywodraethu a geir mewn elusennau a mudiadau gwirfoddol.

Beth yw 'llywodraethu'?

'Llywodraethu' yw'r term cyffredinol a ddefnyddir i ddisgrifio'r cyfrifoldebau cyfreithiol, goruchwyllo a moesol sy'n deillio o fod yn ymddiriedolwr. Nod llywodraethu yw sicrhau:

- bod y mudiad yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol
- bod y mudiad yn cael ei redeg yn unol â'r amcanion, y pwerau a'r gweithdrefnau a amlinellwyd yn ei ddogfen lywodraethu
- bod cynllun strategol yn cael ei lunio gan yr ymddiriedolwyr i sicrhau goroesiad a thwf y mudiad
- bod gweithdrefnau gweithredol yn cael eu datblygu i gyflawni amcanion y mudiad
- bod yr ymddiriedolwyr yn gweinyddu eu dyletswydd gofal trwy ddilyn arferion busnes cadarn wrth redeg y mudiad
- bod yr ymddiriedolwyr yn defnyddio adnoddau'r mudiad yn ddarbodus trwy sicrhau bod y mudiad yn parhau'n ddiddyled, yn gwneud y defnydd gorau o'i asedau ac yn rheoli risgiau.

Mae gan bob ymddiriedolwr gyfrifoldebau llywodraethu, ac mae un sylwedydd blaenllaw yn y maes wedi disgrifio llywodraethu fel:

'Y systemau a'r prosesau sydd ynghlwm wrth sicrhau cyfeiriad, goruchwyllo ac atebolrwydd cyffredinol y mudiad.' (Chris Cornforth)

Felly, heblaw am gydymffurfio â'r gyfraith a gweithgareddau strategol lefel uchel, mae llywodraethu hefyd yn cynnwys yr elfennau mwy ymarferol o waith o ddydd i ddydd sy'n ymwneud â'r ffordd y mae'r ymddiriedolwyr yn gweithio gyda'u prif swyddog, staff a rhanddeiliaid eraill i gyflawni amcanion y mudiad. Mae'n golygu cyfrifoldeb am redeg y mudiad a gwneud popeth o fewn y gyfraith i sicrhau ei lwyddiant. Mae hynny'n gofyn am ffordd amlddisgyblaeth o weithio a dyna pam ei bod mor bwysig bod ymddiriedolwyr yn deall beth yn union yw llywodraethu – a'r hyn nad ydyw.

Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng y cysyniadau o 'llywodraethu' a 'rheoli':

- **Llywodraethu** yw'r term a ddefnyddir ar gyfer y pethau hynny y mae'n rhaid i ymddiriedolwyr ymdrin â hwy'n bersonol, o'i gymharu â phethau y gallant eu dirprwyo i staff ac eraill. Mae'n ymwneud â rheoli'r mudiad a chymryd cyfrifoldeb cyffredinol drosto.
- **Rheoli** yw'r materion rheoli gweithredol o ddydd i ddydd nad oes rhaid i'r ymddiriedolwyr ymdrin â hwy'n bersonol ac y gellir eu dirprwyo i staff neu wirfoddolwyr. Mae'n ymwneud â rhedeg y mudiad, ond mae rheolaeth dros y mudiad yn dal i fod ar ysgwyddau'r ymddiriedolwyr.

Felly, nid yw llywodraethu o reidrwydd yn golygu gwneud pethau, mae'n hytrach yn golygu sicrhau bod pethau'n cael eu gwneud. Gwneir hyn fel arfer drwy ddirprwyo awdurdod i'r prif swyddog a'r staff. Ceir mwy o wybodaeth am hyn yn ein taflen wybodaeth, [Gweithio gyda'r prif swyddog \(5.6\)](#).

Dulliau llywodraethu

Mae'r cyhoedd erbyn hyn yn disgwyl gonestrwydd, didwylledd ac atebolrwydd ym mhob sector, a rhoddwyd sylw i hyn yn sgil datblygu codau a safonau llywodraethu penodol i fesur ymddygiad mudiadau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol. Enghraifft gynnar o hyn oedd canfyddiadau'r *Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus* o dan gadeiryddiaeth yr Arglwydd Nolan. Arweiniodd hyn at 'Egwyddorion Nolan' a gafodd eu mabwysiadu gan lawer o ymddiriedolwyr a oedd am wneud datganiad pendant ynghylch y ffordd yr oeddent yn llywodraethu eu mudiadau, a dyma'r saith egwyddor:

- Anhunanoldeb
- Didwylledd
- Gwrthrychedd
- Atebolrwydd
- Tryloywder
- Gonestrwydd, ac
- Arweinyddiaeth

Yn fwy diweddar gwelwyd ymdrech i geisio dadansoddi a phennu safonau ymarfer yn y sector gwirfoddol er mwyn helpu gyda phrosesau penderfynu, atebolrwydd a gwaith y bwrdd. Aeth hyn law yn llaw â gwerthfawrogiad cynyddol ymhlith ymddiriedolwyr o ran eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau. Mae pwysau allanol hefyd wedi arwain y broses hon, gan gynnwys:

- ymgyrch y Comisiwn Elusennau i godi ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau ymddiriedolwyr
- cyllidwyr yn cyflwyno mwy o ofynion monitro
- cysylltiad mwy rhagweithiol gyda rhanddeiliaid, a
- gofynion adrodd manwl o dan gontractau darparu gwasanaethau cyhoeddus.

Er ei bod yn hawdd dadansoddi elfennau diriaethol gweithgarwch y sector gwirfoddol megis gofynion cyfreithiol perthnasol, mae'n llawer anos dadansoddi'r cyfrifoldebau llai diriaethol sydd ynghlwm wrth redeg mudiad gwirfoddol modern. Cynigiwyd llawer o ddisgrifiadau a damcaniaethau o lywodraethu, ond mae'n ddoethach canolbwyntio ar y rhai mwyaf cyffredinol.

Wrth i'r momentwm gynyddu, gwelwyd bod angen safon cytunedig ar y sector a daeth criw o sefydliadau seilwaith, gan gynnwys y Comisiwn Elusennau, at ei gilydd gyda'r nod o ddatblygu cod ar gyfer y sector cyfan. Arweiniodd hyn at gyhoeddi *Llywodraethu Da – Cod i'r Sector Gwirfoddol a Chymunedol* ('y Cod') yn 2005, ac yna rifynnau wedi'u diweddarau a fersiynau cysylltiol o'r Cod gan gynnwys [Llywodraethu da: cod i'r trydydd sector yng Nghymru](#).

Y Cod

Ysgrifennwyd y Cod yn benodol i ateb gofynion elusennau a mudiadau gwirfoddol a chymunedol, ac mae'r Comisiwn Elusennau yn cefnogi'r Cod a'r fersiynau cysylltiol, gan annog pob elusen i'w defnyddio. Mae'r cod yn egluro rolau a chyfrifoldebau ymddiriedolwyr ac mae'n cynnwys canllawiau i sicrhau prosesau penderfynu effeithiol ac atebolrwydd.

'[Mae'r Cod hwn] wedi cael ei ddrafftio gan y sector ar gyfer y sector... Diben yr egwyddorion hyn yw cynorthwyo aelodau o'r bwrdd i ddarparu arweinyddiaeth gref, gwella'r ffordd maent yn llunio penderfyniadau a dangos eu hatebolrwydd. Maes o law bydd hyn yn cynorthwyo'r bobl a'r achosion y cafodd eu mudiadau eu sefydlu er eu lles.' (t. 4 a 7 yn [Llywodraethu da: cod i'r trydydd sector yng Nghymru](#))

Mae'r Cod yn cynnwys cyfres o chwe egwyddor allweddol sy'n sicrhau bod y safonau llywodraethu uchaf posibl yn cael eu mabwysiadu gan y trydydd sector ac mae'r egwyddorion hynny wedi'u cynllunio i fod yn gyffredinol ac yn gymwys i bob mudiad gwirfoddol a chymunedol. Dyma'r chwe egwyddor:

(1) Deall y rolau a'r cyfrifoldebau

Bydd aelodau'r bwrdd yn deall eu rôl a'u cyfrifoldebau gyda'i gilydd ac yn unigol mewn perthynas â'r canlynol:

- eu dyletswyddau cyfreithiol
- stiwardiaeth yr asedau
- darpariaethau'r ddogfen lywodraethu
- yr amgylchedd allanol
- strwythur cyfan y mudiad

ac o ran

- sefydlu a diogelu gweledigaeth, gwerthoedd ac enw da'r mudiad
- goruchwyllo gwaith y mudiad
- rheoli a chefnogi staff a gwirfoddolwyr lle bo'n briodol.

2) Cyflawni diben y mudiad

Bydd y bwrdd yn sicrhau bod y mudiad yn cyflawni'r dibenion neu'r nodau a nodwyd ganddo drwy:

- sicrhau bod dibenion y mudiad yn parhau'n berthnasol ac yn ddilys
- datblygu a chytuno ar strategaeth hirdymor
- cytuno ar gynlluniau a chyllidebau gweithredol
- monitro cynnydd a gwariant yn erbyn cynllun a chyllideb
- gwerthuso canlyniadau, asesu canlyniadau ac effaith
- adolygu a/neu ddiwygio'r cynllun a'r gyllideb fel bo'n briodol.

(3) Gweithio'n effeithiol fel unigolion ac fel tîm

Bydd gan y bwrdd amrywiaeth o bolisiau a gweithdrefnau priodol, gwybodaeth, agweddau ac ymddygiadau i alluogi unigolion a'r bwrdd i weithio'n effeithiol. Bydd y rhain yn cynnwys:

- dod o hyd i aelodau newydd i'r bwrdd a'u recriwtio i ddiwallu anghenion y mudiad sy'n newid mewn perthynas â sgiliau, profiad ac amrywiaeth
- darparu cyfnod sefydlu addas ar gyfer aelodau newydd y bwrdd
- rhoi cyfleoedd i bob aelod o'r bwrdd gael hyfforddiant ac i ddatblygu yn unol â'u hanghenion
- adolygu eu perfformiad fel unigolion ac fel tîm o bryd i'w gilydd.

(4) Y bwrdd yn arfer rheolaeth effeithiol

Fel y corff atebol, bydd y bwrdd yn sicrhau bod:

- y mudiad yn deall ac yn cydymffurfio â'r holl ofynion cyfreithiol a rheoleiddio sy'n berthnasol iddo
- y mudiad yn parhau i gael rheolaeth dda ar y sefyllfa ariannol fewnol a'r tîm rheoli
- yn nodi ac yn adolygu'r risgiau mawr sy'n wynebu'r mudiad yn rheolaidd ac mae ganddo systemau i reoli'r risgiau hyn
- dirprwyaeth i gymunedau, staff a gwirfoddolwyr (fel sy'n berthnasol) yn gweithio'n effeithiol a chaiff y defnydd o awdurdod dirprwyol ei oruchwylio'n briodol.

(5) Gonestrwydd y bwrdd

Bydd y bwrdd yn:

- diogelu a hyrwyddo enw da'r mudiad
- gweithredu yn unol â safonau moesegol uchel

- nodi, deall a rheoli gwrthdaro buddiannau a theyrngarwch
- cadw annibyniaeth y broses llunio penderfyniadau
- sicrhau effaith sy'n diwallu anghenion y buddiolwyr orau

(6) Bod yn agored ac yn atebol

Bydd y bwrdd yn arwain y mudiad i fod yn agored ac yn atebol, yn fewnol ac yn allanol. Bydd hyn yn cynnwys:

- cyfathrebu agored, rhoi gwybod i bobl am y mudiad a'i waith
- ymgynghori priodol ar newidiadau sylweddol i wasanaethau neu bolisiâu'r mudiad
- gwranddo ac ymateb i farn cefnogwyr, ariannwyr, buddiolwyr, defnyddwyr gwasanaeth ac eraill sydd â diddordeb yng ngwaith y mudiad
- ymdrin â chwynion yn adeiladol, yn ddiduedd ac yn effeithiol
- ystyried cyfrifoldebau'r mudiad i'r gymuned ehangach – e.e. ei effaith amgylcheddol.

Gellir defnyddio prif egwyddorion y Cod, a'i fanylion, i gynorthwyo ymddiriedolwyr i ddeall eu rôl yn well, ei datblygu, bod yn hyderus eu bod yn gwneud gwaith da a chanfod meysydd y gellid eu datblygu ymhellach. Nid yw'r Cod yn un gorfodol ond gall y mudiadau hynny sy'n cydymffurfio ag ef wneud datganiad diamwys am eu hymrwymiad i safonau llywodraethu uchel trwy gyfeirio ato yn eu Hadroddiad Blynyddol a deunydd cyhoeddedig perthnasol arall.

Mae nifer sylweddol o adnoddau ar gael i ategu'r Cod ar [wefan y Comisiwn Elusennau](#) ac ar www.governancecode.org.

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Ymddiriedolwyr ac Aelodau Pwyllgor Rheoli

Datblygwyd y [Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Ymddiriedolwyr ac Aelodau Pwyllgor Rheoli](#) er mwyn ategu a chefnogi'r Cod. Tra mae'r Cod wedi'i fwriadu ar gyfer byrddau a'r mudiadau maent yn eu llywodraethu, mae'r Safonau wedi'u hanelu hefyd at ymddiriedolwyr unigol.

Mae Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn diffinio arferion da yn y ffordd y mae pobl yn ymgymryd â dyletswyddau, yn seiliedig ar swyddogaethau eu rôl. Gellir edrych arnynt fel safonau ansawdd i bobl sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau - yr hyn sydd angen ei wneud, ac nid sut y dylech ei wneud.

Mae'r Safonau ar gyfer Ymddiriedolwyr ac Aelodau Pwyllgor Rheoli wedi eu rhannu'n 4 uned:

(1) Diogelu a hyrwyddo gwerthoedd a chenhadaeth y mudiad - mae'r uned hon yn ymwneud â sut y mae bwrdd yr ymddiriedolwyr yn amlinellu cyfeiriad tymor hir y

mudiad, yn cynnal ei werthoedd a chyflawni ei nodau, a'ch rôl chi fel ymddiriedolwr o ran cyflawni'r swyddogaeth hon.

(2) Pennu strategaeth a strwythur y mudiad - mae'r uned hon yn edrych ar gynllunio strategol ar gyfer y presennol a'r dyfodol. Mae'n cynnwys penderfyniadau ynglŷn â'r ffordd y mae gwerthoedd a chenhadaeth y mudiad yn cael eu mynegi ar ffurf nodau a gweithgareddau, ac yn y strwythurau a'r prosesau sydd eu hangen i'w rhoi ar waith.

(3) Sicrhau bod y mudiad yn gweithredu mewn ffordd effeithiol, gyfrifol ac atebol - mae'r uned hon yn edrych ar y ffordd y mae ymddiriedolwyr yn gweithio gyda'i gilydd i sicrhau bod eu mudiad yn cael ei reoli'n effeithiol, yn cyflawni ei nodau a'i anghenion, ac yn dilyn arferion da a chydymffurfio â'r gyfraith. Mae hefyd yn cynnwys rôl yr ymddiriedolwr wrth arwain y mudiad, a hefyd sicrhau bod y mudiad yn cael ei reoli'n briodol gan y bobl orau sydd ar gael i wneud y gwaith.

(4) Sicrhau bod bwrdd ymddiriedolwyr y mudiad yn gweithredu'n effeithiol - mae'r uned hon yn cynorthwyo bwrdd ymddiriedolwyr y mudiad i weithio fel tîm a gwneud penderfyniadau teg er lles y mudiad. Mae hyn yn gofyn am amrywiaeth o bobl sydd â sgiliau a gallu a fydd yn sicrhau bod bwrdd ymddiriedolwyr y mudiad yn gweithredu'n effeithiol.

Gall ymddiriedolwyr ddefnyddio'r Safonau i:

- baratoi disgrifiadau o rolau
- cynllunio i recriwtio ymddiriedolwyr newydd
- cynllunio cynllun cynefino i ymddiriedolwyr newydd
- cynllunio hyfforddiant i ymddiriedolwyr
- canfod anghenion dysgu'r bwrdd
- adolygu perfformiad ymddiriedolwyr
- dangos y safonau y mae eich mudiad yn eu cyrraedd.

Mae pecyn cymorth ar gael i helpu i ddefnyddio'r safonau ymddiriedolwyr gyda bwrdd, neu fel hyfforddwr yn gweithio gyda byrddau ac ymddiriedolwyr a gellir ei lawrlwytho am ddim oddi [yma](#).

Nodweddion elusen effeithiol

Mae cyfrifoldebau llywodraethu ymddiriedolwyr elusennau wedi cynyddu'n sylweddol iawn yn sgil y gyfundrefn reoleiddio gaeth y mae elusennau'n gorfod gweithredu o fewn iddi. Mae cyhoeddiad y Comisiwn Elusennau, *Nodweddion Elusen Effeithiol (CC10)*, yn amlinellu'r hyn y mae'r Comisiwn Elusennau'n eu hystyried fel nodweddion y dylai pob elusen sy'n cael ei rhedeg yn dda anelu atynt:

'Ein nod yw darparu fframwaith sy'n galluogi elusennau i gael yr hyder i gynnal eu gwaith, i arloesi ac i esblygu... Mae'r canllaw hwn yn nodi'r safonau a fydd yn helpu ymddiriedolwyr i wella effeithiolrwydd eu helusen, a'r egwyddorion y mae ein fframwaith rheoliadol yn bodoli i'w cefnogi' (t. 2 a 3)

Rhennir y safonau yn 6 Nodwedd, sef:

(1) Yn glir ynglyn â dibenion a chyfeiriad – bydd elusen effeithiol yn glir ynglyn â'i dibenion, cenhadaeth a gwerthoedd ac yn eu defnyddio i gyfarwyddo pob agwedd ar ei gwaith.

(2) Bwrdd cryf – caiff elusen gref ei rhedeg gan fwrdd neu gorff ymddiriedolwyr amlwg sydd â'r cydbwysedd cywir o sgiliau a phrofiad, sy'n gweithredu er lles yr elusen a'i buddiolwyr, yn deall ei gyfrifoldebau ac sydd â systemau ar waith i'w gweithredu'n briodol.

(3) Addas i'r pwrpas - bydd strwythur, polisïau a gweithdrefnau elusen effeithiol yn ei galluogi i gyflawni ei dibenion a'i cenhadaeth a chyflwyno ei gwasanaethau yn effeithlon.

(4) Dysgu a gwella – bydd elusen effeithiol yn chwilio am gyfle i wella ei pherfformiad ac effeithlonrwydd o hyd, a dysgu ffyrdd newydd a gwell o gyflawni ei dibenion. Bydd asesiad elusen o'i pherfformiad, ac o effaith a chanlyniadau ei gwaith, yn bwydo i'w phrosesau cynllunio a dylanwadu ar ei chyfeiriad yn y dyfodol.

(5) Ariannol gadarn a chall – bydd gan elusen effeithiol yr adnoddau ariannol ac adnoddau eraill sydd eu hangen i gyflawni ei dibenion a'i cenhadaeth, ac mae'n eu rheoli a'u defnyddio er mwyn gwireddu ei photensial.

(6) Bod yn atebol ac yn dryloyw - bydd elusen effeithiol yn atebol i'r cyhoedd ac eraill sydd â diddordeb yn yr elusen mewn ffordd sy'n dryloyw ac yn ddealladwy.

Addas i lywodraethu: rhestr wirio ddeg pwynt

Mae'r rhestr wirio hon, sy'n cynnwys 10 pwynt, yn helpu i ddadansoddi gwahanol elfennau uchel llywodraethu'n weithgareddau mwy pendant.

(1) Gwerthoedd, gweledigaeth, a pholisi:

- Mae'r mudiad yn ail-asesu'n rheolaidd y pwrpas y cafodd ei sefydlu i roi sylw iddynt.
- Mae gwerthoedd y mudiad yn ddealladwy ac wedi'u datgan.
- Ceir gweledigaeth eglur ac ymdeimlad o bwrpas.
- Ceir datganiad o fwriad neu nodau, sy'n ddigon hysbys.
- Mae'r genhadaeth wedi'i halinio â'r amcanion a amlinellwyd yn y ddogfen lywodraethu.
- Mae gan y bwrdd bolisiau diffiniedig i arwain gweithgareddau'r mudiad.

(2) Blaenoriaethau a strategaeth:

- Mae'r bwrdd wedi cytuno ar y prif flaenoriaethau ar gyfer gwaith y mudiad.
- Mae'r bwrdd wedi cytuno ar strategaeth dymor hir i gyflawni'i flaenoriaethau.
- Mae'r bwrdd yn adolygu'r hinsawdd allanol ar gyfer newid a all effeithio ar y strategaeth yn rheolaidd.
- Mae gan y mudiad amcanion a chynlluniau realistig i roi'r strategaeth ar waith.

- Mae'r awdurdod a roddwyd i staff i weithredu cynlluniau wedi'u diffinio'n eglur.

(3) Monitro a safonau:

- Mae gan y bwrdd safonau y cytunwyd arnynt i fesur gwerth gwaith y mudiad.
- Defnyddir safonau mewn ffordd systematig i fonitro cynnydd y mudiad.
- Mae'r systemau ar gyfer monitro perfformiad yn arwain at gynhyrchu gwybodaeth ddibynadwy, ddilys ac amserol.
- Mae strwythur gweithredol y mudiad yn ateb y gofynion ac mae'n ychwanegu gwerth at y mudiad.
- Ceir cod ymddygiad y cytunwyd arno ar gyfer aelodau'r bwrdd, sy'n cael ei fonitro gan y bwrdd.

(4) System a llywodraethu:

- Ceir strwythur pendant i lywodraethu'r mudiad.
- Mae rôl y bwrdd, yr is-bwyllgorau a'r gweithgorau wedi'u diffinio'n eglur.
- Mae rolau'r cadeirydd, yr is-gadeiryddion a'r trysorydd wedi'u diffinio'n eglur.
- Mae'r bwrdd, yr is-bwyllgorau a'r gweithgorau'n ychwanegu gwerth mesuradwy at y mudiad.
- Mae cyfarfodydd y bwrdd yn effeithiol pan fyddant wedi eu mesur yn erbyn y safonau a bennwyd gan y bwrdd.
- Ceir cyllideb ar gyfer costau llawn cyfarfodydd y bwrdd a'r is-bwyllgorau, sy'n cael ei hadolygu'n rheolaidd.

(5) Y gallu i lywodraethu

- Mae'r bwrdd yn cynnwys cydbwysedd addas o ran sgiliau a phrofiad i gyflawni ei rôl yn effeithiol.
- Mae'r cadeirydd a'r swyddogion anrhydeddus eraill yn meddu ar sgiliau a phrofiad priodol i gyflawni eu rolau'n effeithiol.
- Ceir strategaeth i recriwtio, datblygu a hyfforddi aelodau'r bwrdd.
- Ceir cyllideb ar gyfer hyfforddiant a datblygiad aelodau'r bwrdd.
- Mae'r mudiad yn darparu cefnogaeth ymarferol resymol i alluogi aelodau'r bwrdd i gyflawni eu rolau.
- Ceir safonau y cytunwyd arnynt ar gyfer perfformiad y bwrdd a'i aelodau.
- Ceir system i arfarnu perfformiad y bwrdd, a'i aelodau.

(6) Atebolrwydd:

- Mae'r bwrdd yn bendant ei farn ynghylch pwy yw buddiolwyr y mudiad.
- Mae gan y bwrdd ddealltwriaeth eglur o bwy yw'r rhanddeiliaid eraill.
- Mae'r mudiad yn atebol yn systematig i'w holl randdeiliaid.
- Mae'r mudiad yn cyfathrebu'n effeithiol gyda'i holl randdeiliaid.
- Gall y bwrdd ddangos yn eglur sut y mae'r mudiad yn cyfrannu at les cymdeithas yn gyffredinol.

(7) Partneriaeth â'r prif weithredwr:

- Mae prosesau addas ar waith i sicrhau partneriaeth effeithiol rhwng y bwrdd a'r prif swyddog gweithredol (PSG).

- Mae rôl y cadeirydd fel dolen gyswilt rhwng y bwrdd a'r PSG wedi'i diffinio'n eglur.
- Mae rôl y PSG wedi'i diffinio'n eglur.
- Mae'r ffiniau rhwng rôl y bwrdd a rôl y PSG yn eglur ac maent yn cael eu hadolygu'n ysbeidiol.
- Mae'r bwrdd yn gosod cyfyngiadau pendant ar awdurdod y staff, yr is-bwyllgorau a'r gweithgorau.
- Mae'r PSG yn derbyn cefnogaeth a goruchwyliaeth effeithiol.
- Mae perfformiad y PSG yn cael ei arfarnu'n flynyddol.

(8) Cyfranogiad y rhanddeiliaid:

- Mae rhanddeiliaid yn cyfrannu at ddiffinio'r safonau ar gyfer mesur gwaith y mudiad.
- Ceir prosesau effeithiol i sicrhau bod gan ddefnyddwyr gwasanaethau'r mudiad lais credadwy yn y penderfyniadau a wneir ynghylch y gwasanaethau a ddarperir.
- Cesglir barn y rhanddeiliaid yn rheolaidd a byddant yn cael eu hystyried gan y bwrdd.
- Os yw'n briodol, ceir systemau eglur ar gyfer ethol neu benodi rhanddeiliaid allweddol fel ymddiriedolwyr.

(9) Cyflwr ariannol

- Mae'r mudiad yn ddiddyled.
- Ceir cronfeydd digonol wrth gefn.
- Ceir system effeithiol ar gyfer rheolaeth ariannol a chyfrifo.
- Mae trefniadau ar waith i sicrhau bod gwybodaeth ariannol yn cael ei hadrodd yn ôl i'r bwrdd.
- Mae'r bwrdd yn ei gyfanrwydd yn gymwys i wneud penderfyniadau ariannol.
- Mae'r asedau'n cael eu rheoli'n dda.
- Ceir perthynas effeithiol rhwng y bwrdd ac archwilwyr y mudiad.
- Mae effeithiolrwydd yr archwilwyr yn cael ei adolygu'n rheolaidd.
- Mae gan y mudiad yswiriant digonol, sy'n cael ei adolygu'n flynyddol.

(10) Cyfreithlondeb:

- Mae'r bwrdd yn cael ei hysbysu'n briodol o'i gyfrifoldebau cyfreithiol.
- Mae'r mudiad yn cyflawni ei holl rwymedigaethau cyfreithiol.
- Mae aelodau'r bwrdd yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau cyfreithiol eu hunain.
- Mae cyngor cyfreithiol a phroffesiynol priodol ar gael i'r bwrdd.

Efallai y byddai hefyd yn ddefnyddiol i chi gwblhau [gwiriad iechyd llywodraethu WCVA](#), sy'n adnodd hunanasesu i gynorthwyo byrddau ymddiriedolwyr i weithio tuag at gadw at egwyddorion llywodraethu da. Dylai hefyd gynorthwyo byrddau o unrhyw faint i ddangos eu harferion llywodraethu da i reoleiddwyr, cyllidwyr, buddiolwyr a rhanddeiliaid.

Gwybodaeth bellach

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA)

Llywodraethu da: cod i'r trydydd sector yng Nghymru

Gwiriad iechyd llywodraethu

Adeiladu ar graig nid ar dywod

www.wcva.org.uk

Comisiwn Elusennau Cymru a Lloegr

CC10 Nodweddion Elusen Effeithiol

www.charity-commission.gov.uk

www.governancecode.org

Co-operatives UK

Simply Governance

www.uk.coop/simplygovernance

Skills Third Sector

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Ymddiriedolwyr ac Aelodau Pwyllgor Rheoli

www.skills-thirdsector.org.uk/national_occupational_standards

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Mantell Gwynedd

23-25 Y Bont Bridd, Caernarfon, Gwynedd, LL55 1AB

Elusen Gofrestredig: 1068851

Ffôn: 01286 672626

ymholiadau@mantellgwynedd.com

Ffacs: 01286 678430

www.mantellgwynedd.com

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli

Wedi ei ddiweddarau: 28/02/2014



Ffôn: 0800 2888 329

www.wcva.org.uk