

Medrwn Môn

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. 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'r gyfraith gyffredinol a rheoliadau
- bod y mudiad yn cael ei redeg yn unol â'r amcanion, y pwerau a'r gweithdrefnau a amlinellwyd yn y ddogfen llywodraethu
- 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'r amcanion
- 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 rheolaeth dros y mudiad.
- **Rheoli** yw'r materion rheoli a gweithredol o ddydd i ddydd nad oes rhaid i'r ymddiriedolwyr ymdrin â hwy'n bersonol ac y gellir eu dirprwyo i staff. Mae'n ymwneud â rhedeg y mudiad.

Felly, nid yw llywodraethu o reidrwydd yn golygu gwneud pethau, mae'n hytrach yn golygu sicrhau bod pethau'n cael eu gwneud. Gwneir hyn trwy 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 i 'Egwyddorion Nolan' a ddeilliodd o hyn gael eu mabwysiadu gan lawer o ymddiriedolwyr a oedd am wneud datganiad pendant ynghylch y ffordd yr oeddent yn llywodraethu eu mudiadau:

- Anhunanoldeb
- Didwylledd
- Gwrthrychedd

- Atebolrwydd
- Tryloywder
- Gonestrwydd, ac
- Arweinyddiaeth

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf 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 *Llywodraethu Da – Cod i'r Sector Gwirfoddol a Chymunedol*, sydd yn ei dro wedi arwain ar y ddogfen gysylltiedig, *Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol i Ymddiriedolwyr a Phwyllgorau Rheoli*.

Llywodraethu Da – cod i'r sector gwirfoddol a chymunedol

Ysgrifennwyd y Cod yn benodol i ateb gofynion elusennau a mudiadau gwirfoddol a chymunedol, ac mae wedi derbyn sêl bendith y Governance Hub, prosiect llywodraethu sy'n cael ei ariannu gan y llywodraeth. 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'i anelu'n bennaf at ymddiriedolwyr mudiadau gwirfoddol a chymunedol, sydd â'r cyfrifoldebau llywodraethu terfynol. Bydd yn eu cynorthwyo i arwain eu mudiadau trwy esiampl, ac i lywodraethu eu mudiad yn y ffordd orau bosibl. Mae wedi'i anelu hefyd at brif weithredwyr, sy'n gweithredu fel pont rhwng ymddiriedolwyr a staff, ac sydd â rôl ganolog i sicrhau llywodraethu da.'
(tud 5)

Mae'n gyfres o 7 egwyddor allweddol sy'n sicrhau bod y safonau llywodraethu uchaf posibl yn cael eu mabwysiadu gan y sector gwirfoddol a chymunedol:

(1) Arweiniad y Bwrdd – dylai pob mudiad gael ei arwain a'i reoli gan Fwrdd effeithiol o ymddiriedolwyr sydd, gyda'i gilydd, yn sicrhau ei fod yn cyflawni ei

amcanion, yn pennu ei gyfeiriad strategol ac yn cynnal ei werthoedd:

- **Rôl y Bwrdd** - mae gan ac mae'n rhaid i ymddiriedolwyr dderbyn y cyfrifoldeb terfynol am gyfeirio gweithgarwch eu mudiad, sicrhau ei fod yn ddiddyled, yn cael ei redeg yn dda, ac yn cyflawni'r canlyniadau y cafodd ei sefydlu i'w cyflawni.
- **Cyfeiriad strategol** - dylai ymddiriedolwyr ganolbwyntio ar gyfeiriad strategol y mudiad, ac osgoi ymwneud â phenderfyniadau a materion gweithredol o ddydd i ddydd (heblaw yn achos mudiadau bach heb lawer o staff). Os bydd angen i ymddiriedolwyr ymwneud â materion gweithredol, dylent wahanu eu rolau strategol a gweithredol.

(2) Y Bwrdd yn rheoli – dylai ymddiriedolwyr Bwrdd fod yn gyfrifol ar y cyd a bod yn atebol am sicrhau ac am fonitro bod y mudiad yn perfformio'n dda, yn ddiddyled, ac yn cydymffurfio â'i holl rwymedigaethau:

- **Cydymffurfiad** - rhaid i'r Bwrdd sicrhau bod y mudiad yn cydymffurfio â'i ddogfen lywodraethu ei hun, y deddfau perthnasol, a gofynion unrhyw gyrff rheoleiddio.
- **Rheoli mewnl** - dylai'r Bwrdd gynnal ac adolygu system reoli fewnl y mudiad yn rheolaidd, adrodd ar berfformiad, polisïau a gweithdrefnau.
- **Doethineb ariannol** – rhaid i'r Bwrdd weithredu'n ddoeth i ddiogelu asedau ac eiddo'r mudiad, ac i sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio i gyflawni amcanion y mudiad.
- **Rheoli risg** - rhaid i'r Bwrdd fynd ati'n rheolaidd i adolygu'r risgiau y mae'r

mudiad yn eu hwynebu, a gweithredu i leihau'r risgiau a ganfyddir.

- **Cydraddoldeb ac amrywiaeth** – dylai'r Bwrdd sicrhau ei fod yn cynnal ac yn gweithredu egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth, a bod y mudiad yn deg ac agored tuag at bob carfan o'r gymuned yn ei holl weithgareddau.

(3) Y Bwrdd perfformiad uchel – dylai fod gan y Bwrdd gyfrifoldebau a swyddogaethau pendant, a dylai gynllunio a threfnu i'w gweinyddu'n effeithiol:

- **Dyletswyddau a chyfrifoldebau ymddiriedolwyr** – dylai ymddiriedolwyr ddeall beth yw ei dyletswyddau a'u cyfrifoldebau a dylai fod ganddynt ddatganiad sy'n eu diffinio.
- **Y Bwrdd effeithiol** – dylai'r Bwrdd drefnu ei waith mewn ffordd sy'n gwneud y defnydd mwyaf effeithiol o amser, sgiliau a gwybodaeth yr ymddiriedolwyr.
- **Gwybodaeth a chyngor** – dylai ymddiriedolwyr sicrhau eu bod yn derbyn y cyngor a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt i wneud penderfyniadau da.
- **Sgiliau a phrofiad** - dylai'r ymddiriedolwyr feddu ar amrywiaeth dda o'r sgiliau, y profiad a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt i redeg y mudiad yn effeithiol.
- **Datblygiad a chefnogaeth** - dylai ymddiriedolwyr sicrhau eu bod yn cael sesiynau cynefino, yr hyfforddiant a'r gefnogaeth barhaus angenrheidiol sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu dyletswyddau.
- **Y prif weithredwr** - dylai'r Bwrdd wneud trefniadau priodol i oruchwylio,

cefnogi, arfarnu a thalu ei brif weithredwr.

(4) Adolygu ac adnewyddu'r Bwrdd – dylai'r Bwrdd, o bryd i'w gilydd, adolygu ei effeithiolrwydd ei hun ac effeithiolrwydd y mudiad, a chymryd unrhyw gamau angenrheidiol i sicrhau bod y ddau'n parhau i weithio'n dda:

- **Arfarnu perfformiad** - dylai'r Bwrdd adolygu ac asesu ei berfformiad ei hun, a hefyd berfformiad ymddiriedolwyr unigol, is-bwyllgorau, grwpiau sefydlog a chyrrff eraill.
- **Adnewyddu a recriwtio** – dylai fod gan y Bwrdd strategaeth i adnewyddu ei hun. Dylai'r broses o recriwtio ymddiriedolwyr fod yn agored, a dylai roi pwyslais ar greu Bwrdd amrywiol ac effeithiol.
- **Adolygiadau** - dylai'r Bwrdd gynnal adolygiadau strategol o bryd i'w gilydd o bob agwedd o waith y mudiad, a defnyddio'r canlyniadau fel sail i newid positif ac arloesed.

(5) Yn Bwrdd yn dirprwyo – dylai'r Bwrdd amlinellu swyddogaethau is-bwyllgorau, swyddogion, y prif weithredwr, staff ac asiantaethau eraill mewn awdurdodau dirprwyedig eglur, a dylai fonitro eu perfformiad:

- **Eglurder rolau** – dylai'r Bwrdd ddiffinio rolau a chyfrifoldebau'r cadeirydd a swyddogion anrhydeddus eraill a hynny'n ysgrifenedig.
- **Dirprwyo effeithiol** - dylai'r Bwrdd sicrhau bod gan staff, gwirfoddolwyr ac asiantaethau ddigon o awdurdod dirprwyedig i gyflawni eu dyletswyddau. Rhaid pennu cyfyngiadau eglur ar bob awdurdod dirprwyedig o ran materion cyllidebol ac eraill.

- **Cylch gorchwyl** – dylai'r Bwrdd bennu cylchoedd gorchwyl pendant i is-bwyllgorau, grwpiau sefydlog, panelau ymgynghorol ayb.
- **Monitro** – dylai pob awdurdod dirprwyedig gael ei fonitro'n rheolaidd gan y Bwrdd.

(6) Gonestrwydd y Bwrdd ac ymddiriedolwyr – dylai'r Bwrdd ac ymddiriedolwyr unigol weithredu'n ôl safonau moesegol uchel, a dylent sicrhau yr ymdrinnir yn briodol ag unrhyw wrthdaro buddiannau:

- **Dim budd personol** – ni ddylai ymddiriedolwyr elwa ar eu swydd y tu hwnt i'r hyn a ganiateir gan y gyfraith ac sydd er budd y mudiad.
- **Delio â gwrthdaro budd** – dylai ymddiriedolwyr ganfod a datgan ar unwaith unrhyw wrthdaro budd gwirioneddol neu bosibl a all effeithio arnynt.
- **Cywirdeb** - dylid sicrhau bod canllawiau pendant o ran caniatáu ymddiriedolwyr i dderbyn rhoddion neu letygarwch.

(7) Tryloywder y Bwrdd – dylai'r Bwrdd fod yn agored, ymatebol ac atebol i'w ddefnyddwyr, buddiolwyr, aelodau, partneriaid ac eraill sydd â budd yn ei waith:

- **Cyfathrebu ac ymgynghori** – dylai pob mudiad ganfod pawb sydd â buddiannau dilys yn ei waith (rhanddeiliaid), a sicrhau bod strategaeth ar waith i gyfathrebu'n effeithiol â rheolaidd â hwy ynghylch cyflawniadau a gwaith y mudiad.
- **Bod yn agored ac atebol** – dylai'r Bwrdd fod yn agored ac atebol gyda rhanddeiliaid ynghylch ei waith ei hun, a threfn lywodraethu'r mudiad.

- **Cynnwys rhanddeiliaid** – dylai'r Bwrdd ymdrechu i annog a chynnwys rhanddeiliaid allweddol, megis defnyddwyr a buddiolwyr, ym mhrosesau cynllunio a phenderfynu'r mudiad.

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 wefannau Governance Hub ac Ymddiriedolwyr Cymru, ac mae manylion amdanynt i'w gweld ar ddiwedd y daflen hon.

Ymddiriedolwyr a'r Pwyllgorau Rheoli – Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol

Datblygwyd y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol i ategu a chefnogi'r Cod. Er bod y Cod wedi'i fwriadu ar gyfer Byrddau a'r mudiadau maent yn eu llywodraethu, mae'r Safonau wedi'u hanelu hefyd at ymddiriedolwyr unigol. Cafodd y Safonau i Ymddiriedolwyr eu cymeradwyo gan yr Awdurdod Cymwysterau a Chwricwlwm ym mis Ionawr 2006.

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 wedi eu rhannu'n 4 uned:

(1) Diogelu a hyrwyddo gwerthoedd a chenhadaeth y mudiad gwirfoddol neu gymunedol - mae'r uned hon yn ymwneud â sut y mae bwrdd yr ymddiriedolwyr yn amlinellu cyfeiriad tymor hir y mudiad gwirfoddol neu gymunedol, 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 gwirfoddol neu gymunedol - 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 gwirfoddol neu gymunedol 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 gwirfoddol neu gymunedol 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 gwirfoddol neu gymunedol 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 gwirfoddol neu gymunedol yn gweithredu'n effeithiol - mae'r uned hon yn cynorthwyo bwrdd ymddiriedolwyr y mudiad gwirfoddol neu gymunedol 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 gwirfoddol neu gymunedol 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 nifer sylweddol o adnoddau ar gael i gefnogi'r Safonau ar wefan Governance Hub, ac mae manylion pellach ar gael ar ddiwedd y daflen hon.

Nodweddion elusen effeithiol

Mae cyfrifoldebau llywodraethu ymddiriedolwyr elusennau wedi cynyddu'n sylweddol iawn yn sgil y gyfundrefn reoleiddio gaeth y mae elusennau'n gorfod gweithredi o fewn iddi. Mae cyhoeddiad y Comisiwn Elusennau, *Nodweddion Elusen Effeithiol* (CC60), 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:

'Mae'r Nodweddion yn pennu'r safonau y credwn y bydd elusen effeithiol a'i hymddiriedolwyr yn ceisio eu cynnal a'r egwyddorion y mae ein fframwaith rheoleiddio yn bodoli i'w cynnal. Mae pob un o'r chwe Nodwedd yn disgrifio egwyddor gyffredinol ... Gyda'i gilydd maent yn amlinellu'r fframwaith ar gyfer effeithiolrwydd y gall elusennau weithio tuag ato..' (t.2)

Y 6 Nodwedd yw:

(1) Canolbwyntio ar effaith a

chanlyniadau - bydd elusen effeithiol yn ystyried yr effaith y mae eisiau ei chael ac yn ei chael ar y bobl sy'n cael budd ohoni, yn glir ynghylch ei hamcanion, ei gweledigaeth, ei chenhadaeth a'i gwerthoedd, a sut y bydd yn cyflawni'r rhain.

(2) Addas i'r pwrpas - bydd strwythur, polisiâu a gweithdrefnau elusen effeithiol yn ei galluogi i gyflawni ei chenhadaeth a'i nodau a chyflwyno ei gwasanaethau yn effeithlon.

(3) Llywodraethu cadarn - bydd elusen effeithiol yn cael ei rhedeg gan gorff ymddiriedolwyr hawdd ei adnabod sydd â'r cydbwysedd iawn o sgiliau a phrofiad i redeg yr elusen yn effeithiol, yn gweithredu er lles gorau'r elusen a'i buddiolwyr, yn deall ei gyfrifoldebau ac yn gweithredu systemau i'w hymarfer yn effeithiol.

(4) Gwireddu potensial - bydd elusen effeithiol yn rheoli ac yn defnyddio ei hadnoddau er mwyn gwireddu ei photensial.

(5) Bod yn atebol ac yn dryloyw - Bydd elusen effeithiol yn atebol i'r cyhoedd a rhanddeiliaid eraill mewn ffordd sy'n dryloyw ac yn ddealladwy.

(6) Hyblyg - Bydd elusen effeithiol yn ddigon hyblyg i ddylanwadu ac addasu i newidiadau yn yr amgylchedd y mae'n gweithio ynddo er mwyn ateb anghenion newidiol y sawl sy'n defnyddio ei gwasanaethau.

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 bolisiâu 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-gadeirydd 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 gyswllt 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 rhanddeiliad:

- 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 yn 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.

Gwybodaeth bellach

Governance Hub

www.governancehub.org.uk

Comisiwn Elusennau Cymru a Lloegr

CC60 Nodweddion Elusen Effeithiol

www.charity-commission.gov.uk

Ymddiriedolwyr Cymru

www.trusteewales.org.uk

Cyngor Cenedlaethol Mudiadau

Gwirfoddol

Fit to govern: a ten-point health check

Llywodraethu Da – Cod i'r Sector

Gwirfoddol a Chymunedol, ac

Ymddiriedolwyr a Phwyllgorau Rheoli –

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol

www.ncvo-vol.org.uk

Sefydliad Siartredig Ysgrifenyddion a

Gweinyddwyr Cwmni

Model Code of Conduct for Charity

Trustees

www.icsa.org.uk

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

Medrwn Môn

Uned 5, Parc Ddiwydiannol Bryn Cefni, Llangefni, Sir Ynys Môn, LL77 7XA

Elusen Gofrestredig 1088828

Ffôn: 01248 724944

post@medrwnmon.org

Ffacs: 01248 750149

www.medrwnmon.org

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cyngorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli

Wedi ei ddiweddarau: 01/09/2010



Ffôn: 0800 2888 329

www.wcva.org.uk