

# Cod Llywodraethu i Elusennau ar gyfer elusennau mwy

## Grŵp Llywio'r Cod Llywodraethu i Elusennau

Aelodau o'r grŵp



Sylwedydd



Cefnogwyd gan



## Ynglŷn â'r cod

Mae llywodraethu da mewn elusennau yn hanfodol i'w llwyddiant.

Mae elusen yn y sefyllfa orau i wireddu ei dyheadau a'i hamcanion os oes ganddi drefn lywodraethu effeithiol a'r strwythurau arwain cywir. Bydd ymddiriedolwyr medrus a galluog yn helpu elusen i ddenu adnoddau a'u defnyddio yn y ffordd orau. Mae llywodraethu da yn galluogi ac yn cefnogi cydymffurfiaeth elusen â deddfwriaeth a rheoliadau perthnasol. Mae hefyd yn hyrwyddo agweddau a diwylliant lle mae popeth yn gweithio tuag at wireddu gweledigaeth elusen.

Nod y cod hwn yw helpu elusennau a'u hymddiriedolwyr i ddatblygu'r safonau llywodraethu uchel hyn. Fel sector, mae dyletswydd arnom i'n buddiolwyr, ein rhanddeiliaid a'n cefnogwyr i arddangos arweinyddiaeth a llywodraethu rhagorol. Mae'r cod hwn yn offeryn ymarferol i helpu ymddiriedolwyr i gyflawni hyn.

Nid yw'r cod yn ofyniad cyfreithiol na rheoleiddiol. Mae'n tynnu ar ganllawiau'r Comisiwn Elusennau, ond mae'n sylfaenol wahanol iddynt. Yn hytrach, mae'r cod yn nodi'r egwyddorion a'r arferion a argymhellir ar gyfer llywodraethu da ac mae'n uchelgeisiol yn fwriadol: bydd rhai elfennau o'r cod yn her i lawer o elusennau eu cyflawni. Mae hyn yn fwriadol: rydym am i'r cod fod yn offeryn ar gyfer gwelliant parhaus tuag at y safonau uchaf.

Datblygwyd y cod hwn gan grŵp llywio, gyda chymorth dros 200 o elusennau, unigolion a mudiadau perthnasol. Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi rhoi sylwadau a chymorth yn ystod yr ymgynghori. Ni fyddai datblygiad y cod wedi bod yn bosib heb The Clothworkers' Company nag Ymddiriedolaeth Barrow Cadbury; diolchwn iddynt am eu cefnogaeth.

Gobeithiwn y bydd o gymorth i'ch elusen i wneud gwahaniaeth mwy fyth

## Defnyddio'r cod

### Ar gyfer pwy mae'r cod?

Bwriedir i elusennau cofrestredig yng Nghymru a Lloegr ddefnyddio'r cod hwn. Bydd llawer ohono yn berthnasol hefyd i fudiadau dielw eraill sy'n rhoi budd i'r cyhoedd neu'r gymuned a'r rheini â diben cymdeithasol. Gallai mudiadau neu is-sectorau addasu'r cod i adlewyrchu eu cyd-destun hwythau.

Mae egwyddorion, rhesymeg a chanlyniadau'r cod yn berthnasol i bob elusen, ni waeth beth fo'u maint na'u gweithgareddau.

Bydd yr arfer gorau a argymhellir i gyflawni'r egwyddorion hyn yn amrywiol. Er y gall fod yn anodd bod yn fanwl gywir ynglŷn â'r gwahaniaeth rhwng elusennau mwy o ran maint neu gymhlethdod, gall arferion llywodraethu edrych cryn dipyn yn wahanol gan ddibynnu ar faint, incwm, gweithgareddau neu gymhlethdod elusen. Rydym wedi cynhyrchu gwahanol fersiynau o'r arfer a argymhellir i adlewyrchu a nodi rhai o'r gwahaniaethau hyn.

Bydd pa fersiwn rydych yn dewis ei defnyddio yn dibynnu ar nifer o ffactorau. Yn gyffredinol, argymhellwn i elusennau y mae eu hincwm dros £1m y flwyddyn, ac y caiff eu cyfrifon eu harchwilio'n allanol, ddefnyddio'r fersiwn fwy ac elusennau o dan y trothwy hwn i ddefnyddio'r fersiwn lai.

### Sut mae'n gweithio

Mae'r cod hwn wedi'i ddylunio i gefnogi gwelliant parhaus. Bydd byrddau elusennau sy'n defnyddio'r cod hwn yn effeithiol yn ailedrych ar egwyddorion y cod, ac yn eu hystyried, yn rheolaidd.

Mae cydymffurfio â'r gyfraith yn rhan annatod o lywodraethu da. Nid yw'r cod hwn yn ceisio nodi'r holl ofynion cyfreithiol sy'n berthnasol i elusennau ac ymddiriedolwyr elusennau, ond mae wedi'i seilio ar gyfrifoldebau cyfreithiol a rheoleiddiol sylfaenol ymddiriedolwyr. Mae saith egwyddor y cod yn cymryd yn ganiataol bod elusennau eisoes yn gweithio'n unol â'r cyfrifoldebau hyn.

Mae'r cod yn nodi egwyddorion ac arfer a argymhellir. Gweler adnoddau defnyddiol y cod a'r adran dolenni ar wefan y cod i gael arweiniad manylach ar sut i gadw at y cod.

Mae gan bob egwyddor yn y cod ddisgrifiad byr, rhesymeg (y rhesymau pam mae'n bwysig), canlyniadau allweddol (beth fydddech yn disgwyl ei weld pa bai'r

egwyddor yn cael ei mabwysiadu) ac arfer a argymhellir (beth allai elusen ei wneud i roi'r egwyddor ar waith).

## **Dilynwch neu esboniwch**

Rhagwelwn y bydd y ffordd y mae elusen yn defnyddio'r cod yn rhywbeth a fydd yn datblygu ac yn aeddfedu, yn enwedig pan fo'r elusen yn tyfu ac yn newid. O gofio hyn, efallai na fydd yr arfer a argymhellir yn briodol i elusen benodol ei dilyn i ddechrau, ond gall ddod yn briodol yn y dyfodol.

Mae'n bwysig bod ymddiriedolwyr yn trafod egwyddorion y cod a'r arferion a argymhellir ac yn gwneud penderfyniadau tra ystyriol ynghylch y ffordd y dylid rhoi'r rhain ar waith yn eu helusen.

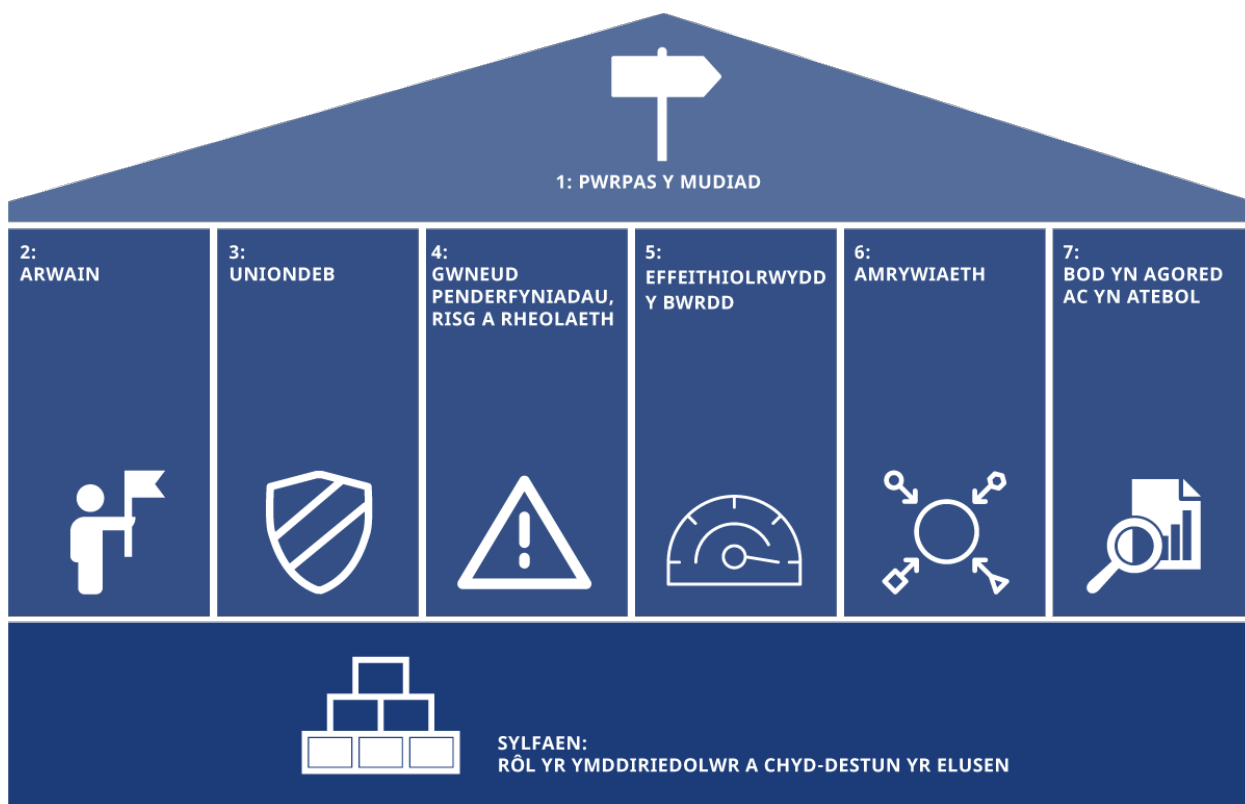
Dylai elusen esbonio'r dull mae'n ei ddefnyddio i roi'r cod ar waith, fel y bydd yn dryloyw i unrhyw un â diddordeb yn ei gwaith. Galwn y dull hwn yn 'dilynwch neu esboniwch'. Anogir pob ymddiriedolwr i gyflawni egwyddorion a chanlyniadau'r cod naill ai drwy *ddilyn* yr arfer a argymhellir neu *esbonio* yr hyn maent wedi'i wneud yn lle hynny neu pam nad ydynt wedi'i ddilyn. Nid ydym wedi defnyddio'r ymadrodd 'cydymffurfiwch neu esboniwch', a ddefnyddir gan rai codau llywodraethu eraill, gan nad yw'n ofyniad cyfreithiol i ateb yr holl arferion a argymhellir yn y cod hwn.

Anogir elusennau sy'n mabwysiadu'r cod i gyhoeddi datganiad byr yn eu hadroddiad blynyddol yn egluro eu defnydd o'r cod. Rhagwelwn y bydd y datganiad hwn yn naratif byr yn hytrach nag 'archwiliad' hirfaith o bolisiau a gweithdrefnau.

Mae rhai elusennau'n gweithio mewn meysydd, fel tai a chwaraeon, sydd â chodau llywodraethu penodol ar gyfer y sectorau hynny. Efallai'n wir y bydd y codau hyn yn cael blaenoriaeth dros y cod hwn, ac os hynny, anogir elusennau o'r fath i ddweud yn eu hadroddiadau blynyddol pa god llywodraethu maent yn ei ddilyn.

## **Yr egwyddorion**

Saith egwyddor sy'n ffurfio'r Cod hwn. Mae'r saith egwyddor hyn yn cymryd yn ganiataol bod elusen yn cyflawni ei chyfrifoldebau cyfreithiol a rheoleiddiol fel sylfaen.



### 1. Pwrpas y mudiad

Bydd y bwrdd yn glir ynghylch amcanion yr elusen ac yn sicrhau y cyflawnir y rhain yn mewn ffordd effeithiol a chynaliadwy.

### 2. Arwain

Arweinir pob elusen gan fwrdd effeithiol sy'n rhoi arweinyddiaeth strategol yn unol ag amcanion a gwerthoedd yr elusen.

### 3. Uniondeb

Bydd y bwrdd yn gweithredu ag uniondeb, gan fabwysiadu gwerthoedd a diwylliant sy'n helpu i gyflawni dibenion elusennol y mudiad. Bydd y bwrdd yn ymwybodol o bwysigrwydd hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd mewn elusennau, a bydd ymddiriedolwyr yn cyflawni eu dyletswyddau yn unol â hynny.

### 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

Bydd y bwrdd yn sicrhau bod ei brosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau wedi'u seilio ar wybodaeth, yn drylwyr ac yn amserol, a bod systemau effeithiol yn cael eu sefydlu a'u monitro ar gyfer dirprwy, asesu a rheoli risgiau.

### 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

Bydd y bwrdd yn gweithio fel tîm effeithiol, gan ddefnyddio'r cydbwysedd priodol

o sgiliau, profiad, cefndiroedd a gwybodaeth i wneud penderfyniadau doeth.

## 6. Amrywiaeth

Bydd ymagwedd y bwrdd at amrywiaeth yn cefnogi ei effeithiolrwydd, ei arweinyddiaeth a'i benderfyniadau.

## 7. Bod yn agored ac yn atebol

Bydd y bwrdd yn arwain y mudiad i fod yn dryloyw ac yn atebol. Bydd yr elusen yn agored yn ei gwaith, oni bai bod rheswm da iddi beidio â bod.

## Grŵp llywio a noddwyr

Cydweithrediad traws-sector yw Grŵp Llywio'r Cod Llywodraethu i Elusennau, gyda chadeirydd annibynnol, Rosie Chapman. Diben y grŵp yw adolygu, datblygu, hyrwyddo a chynnal y cod i'r sector. Dyma aelodau'r grŵp:

- ACEVO: Rhwydwaith Arweinwyr Elusennol
- Cymdeithas Cadeiryddion
- ICSA: Y Sefydliad Llywodraethu
- NCVO: Cyngor Mudiadau Gwirfoddol Cenedlaethol Lloegr
- Cynghrair Elusennau Bychain
- WCVA: Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.

Mae'r Comisiwn Elusennau yn sylwedydd yn y grŵp.

Mae diwygiad diweddaraf y grŵp llywio o'r cod wedi'i ariannu gan The Clothworkers' Company ac Ymddiriedolaeth Barrow Cadbury.

## Sylfaen: rôl yr ymddiriedolwyr a chyddestun yr elusen

Mae'r Cod yn cymryd yn ganiataol bod pob ymddiriedolwr:

- wedi ymrwymo i achos eu helusen ac wedi ymuno â'i bwrdd gan eu bod am helpu'r elusen i gyflawni ei dibenion yn y ffordd fwyaf effeithiol er budd y cyhoedd
- yn cydnabod bod cyflawni budd cyhoeddus datganedig eu helusen yn ofyniad cyson
- yn deall eu swyddogaethau a'u cyfrifoldebau cyfreithiol, ac yn benodol, wedi darllen a deall:
  - canllaw'r Comisiwn Elusennol *Yr Ymddiriedolwr Hanfodol* (CC3)
  - dogfen lywodraethu eu helusen
- wedi ymrwymo i lywodraethu da ac yn awyddus i gyfrannu at sicrhau bod eu helusen yn gwella'n barhaol



# Egwyddor 1. Pwrpas y mudiad

## Egwyddor

Bydd y bwrdd yn glir ynghylch amcanion yr elusen ac yn sicrhau y cyflawnir y rhain mewn ffordd effeithiol a chynaliadwy.

## Y rhesymeg

Mae elusennau'n bodoli er mwyn cyflawni eu dibenion elusennol. Mae gan ymddiriedolwyr gyfrifoldeb i ddeall yr amgylchedd y mae'r elusen yn gweithredu ynddo ac arwain yr elusen tuag at gyflawni ei dibenion mor effeithiol â phosibl gyda'r adnoddau sydd ar gael. Byddai peidio â gwneud hynny yn gwneud cam â buddiolwyr, cyllidwyr a chefnogwyr.

Rôl graidd y bwrdd yw canolbwyntio ar strategaeth, perfformiad a sicrwydd.

## Canlyniadau allweddol

- 1.1** Bydd gan y bwrdd gyd-ddealltwriaeth o ddibenion yr elusen, ymrwymiad iddynt, a'r gallu i fynegi'r rhain yn glir.
- 1.2** Bydd y bwrdd yn gallu dangos bod yr elusen yn effeithiol wrth gyflawni ei dibenion elusennol a'i chanlyniadau y cytunwyd arnynt.

## Arfer a argymhellir

- 1.3** Pennu pwrpas y mudiad
  - 1.4** Bydd y bwrdd yn adolygu dibenion elusennol y mudiad yn rheolaidd, a'r amgylchedd allanol y mae'n gweithio ynddo, i sicrhau bod yr elusen, a'i dibenion, yn parhau'n berthnasol ac yn ddilys.
  - 1.5** Bydd y bwrdd yn arwain datblygiad strategaeth sy'n ceisio cyflawni dibenion elusennol y mudiad, ac yn cytuno arni, a bydd yn glir ynghylch yr allbynnau, y canlyniadau a'r effeithiau a ddymunir.
- 1.6** Cyflawni'r pwrpas
  - 1.6.1** Bydd pob ymddiriedolwr yn gallu esbonio budd cyhoeddus yr elusen.
  - 1.6.2** Bydd y bwrdd yn gwerthuso effaith yr elusen drwy fesur ac asesu canlyniadau, allbynnau a deilliannau.

**1.7** Gwerthuso'r cyd-destun allanol a chynllunio ar gyfer cynaliadwyedd

- 1.7.1** Bydd y bwrdd yn adolygu'n rheolaidd gynaliadwyedd ei ffynonellau incwm a'r modelau busnes a'u heffaith ar gyflawni'r dibenion elusennol yn y tymhorau byr, canolig a hir.
- 1.7.2** Bydd ymddiriedolwyr yn ystyried buddion a risgiau gweithio mewn partneriaeth, uno neu ddiddymu os oes mudiadau eraill yn cyflawni dibenion elusennol tebyg yn fwy effeithiol a/neu os yw hyfywedd yr elusen yn ansicr.
- 1.7.3** Bydd y bwrdd yn cydnabod ei chyfrifoldebau ehangach tuag at gymunedau, rhanddeiliaid, cymdeithas ehangach a'r amgylchedd, ac yn gweithredu arnynt mewn modd sy'n gyson â dibenion a gwerthoedd yr elusen a'r adnoddau sydd ar gael iddi.

## Egwyddor 2. Arwain

### Egwyddor

Arweinir pob elusen gan fwrdd effeithiol sy'n rhoi arweinyddiaeth strategol yn unol ag amcanion a gwerthoedd yr elusen.

### Y rhesymeg

Mae arweinyddiaeth gref ac effeithiol yn helpu elusen i fabwysiadu strategaeth briodol i gyflawni ei hamcanion yn effeithiol. Mae hefyd yn gosod naws yr elusen, gan gynnwys ei gweledigaeth, ei gwerthoedd a'i henw da.

### Canlyniadau allweddol

- 2.1** Bydd y bwrdd yn ei gyfanrwydd, ac ymddiriedolwyr yn unigol, yn ysgwyddo cyfrifoldeb ar y cyd dros sicrhau bod gan yr elusen set glir a pherthnasol o amcanion a strategaeth briodol i'w cyflawni.
- 2.2** Bydd y bwrdd yn cytuno ar weledigaeth, gwerthoedd ac enw da'r elusen ac yn arwain drwy esiampl, gan ei gwneud yn ofynnol i unrhyw un sy'n cynrychioli'r elusen adlewyrchu ei gwerthoedd.
- 2.3** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod gwerthoedd yr elusen yn cael eu hadlewyrchu yn ei holl waith, a bod ethos a diwylliant y mudiad yn sail i'w holl weithgareddau.

### Arfer a argymhellir

#### 2.4 Arwain yr elusen

- 2.4.1** Bydd y bwrdd ac ymddiriedolwyr unigol yn ysgwyddo cyfrifoldeb ar y cyd dros ei benderfyniadau.
- 2.4.2** Bydd y cadeirydd yn darparu arweinyddiaeth i'r bwrdd gan ysgwyddo'r prif gyfrifoldeb dros sicrhau bod gan y bwrdd flaenoriaethau y cytunwyd arnynt, strwythurau priodol, prosesau a diwylliant cynhyrchiol a bod ganddo ymddiriedolwyr ac uwch aelodau o staff a all lywodraethu'n dda ac ychwanegu gwerth at yr elusen.
- 2.4.3** Yn achos y mwyafrif o uwch aelodau o staff (e.e. Prif Swyddog Gweithredol) bydd y bwrdd yn sicrhau bod trefniadau priodol wedi'u sefydlu er mwyn eu penodi, eu goruchwyllo, eu cefnogi, eu gwerthuso, eu

talu ac, os oes angen, eu diswyddo.

**2.4.4** Bydd swyddogaethau'r bwrdd yn cael eu cofnodi'n ffurfiol. Bydd yna ddisgrifiadau o rolau sy'n diffinio cyfrifoldebau pob ymddiriedolwr sy'n amlwg yn wahanol i gyfrifoldebau'r cadeirydd a swyddogion eraill ac sy'n amlinellu'r ffordd y mae'r rolau hyn yn gysylltiedig â

**2.4.5** Pan fo'r bwrdd wedi cytuno i sefydlu is-fudiad(au) â chyfansoddiad ffurfiol, bydd yn glir ynghylch rhesymeg, buddion a risgiau'r trefniadau hyn. Bydd y berthynas ffurfiol rhwng y rhiant-elusen a phob un o'i hisgwmniau yn cael ei chofnodi'n glir a bydd y rhiant-elusen yn adolygu, yn rheolaidd fel sy'n briodol, a yw'r trefniadau hyn yn parhau i roi'r budd gorau tuag at ddibenion elusennol y mudiad.

## **2.5** Arwain drwy esiampl

**2.5.1** Bydd y bwrdd yn cytuno ar y gwerthoedd, sy'n gyson â phwrpas yr elusen, y mae'n dymuno'u hyrwyddo ac yn sicrhau bod y rhain yn sail i'w holl benderfyniadau a gweithgareddau'r elusen (gweler hefyd Egwyddor 1).

**2.5.2** Bydd y bwrdd yn cydnabod, yn parchu ac yn croesawu safbwyntiau amrywiol, gwahanol, ac ar adegau, rhai sy'n groes i'w gilydd gan ei ymddiriedolwyr.

**2.5.3** Bydd y bwrdd yn goruchwyllo'r elusen, ei staff ac, yn benodol, yr aelod uchaf o staff, yn rhoi cyfeiriad iddynt, yn eu cefnogi ac yn eu herio'n adeiladol.

**2.5.4** Bydd y bwrdd, drwy ei berthynas â'r uwch aelod o staff, yn creu amgylchiadau lle mae staff yr elusen yn hyderus ac yn gallu rhoi'r wybodaeth, y cyngor a'r adborth angenrheidiol i'r bwrdd.

## **2.6** Ymrwymiad

**2.6.1** Bydd pob ymddiriedolwr yn rhoi amser digonol i'r elusen i gyflawni eu cyfrifoldebau yn effeithiol, gan gynnwys paratoi at gyfarfodydd ac eistedd ar bwllgorau'r bwrdd a chyrrff llywodraethu eraill pan fo angen. Bydd ymddiriedolwyr yn cael gwybod yr ymrwymiad amser a ddisgwylir cyn iddynt gael eu henwebu neu eu penodi ac eto wrth dderbyn yr enwebiad neu'r penodiad.

**2.6.2** Pan fo aelodau unigol o'r bwrdd yn ymwneud hefyd â gweithgareddau gweithredol, er enghraifft, fel gwirfoddolwyr, byddant yn glir ynghylch ym mha rinwedd maent yn gweithredu ar unrhyw adeg benodol ac yn deall beth mae ganddynt, a beth nad oes ganddynt, awdurdod i'w wneud, ac i bwy maent yn adrodd.

## Egwyddor 3. Uniondeb

### Egwyddor

Bydd y bwrdd yn gweithredu ag uniondeb, gan fabwysiadu gwerthoedd a diwylliant sy'n helpu i gyflawni dibenion elusennol y mudiad. Bydd y bwrdd yn ymwybodol o bwysigrwydd hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd mewn elusennau, a bydd ymddiriedolwyr yn cyflawni eu dyletswyddau yn unol â hynny.

### Y rhesymeg

Bydd yr ymddiriedolwyr, a'r aelodau o'r bwrdd ar y cyd, yn gyfrifol yn y pen draw am gyllid ac asedau'r elusen, gan gynnwys ei henw da. Dylai ymddiriedolwyr gynnal parch buddiolwyr, rhanddeiliaid eraill a'r cyhoedd drwy ymddwyn ag uniondeb, hyd yn oed pan fo angen penderfyniadau anodd neu amhoblogaidd. Gall peidio â gwneud hyn ddwyn anfri ar yr elusen a'i gwaith

### Canlyniadau allweddol

- 3.1** Bydd y bwrdd yn gweithredu er budd yr elusen a'i buddiolwyr. Ni fydd y rheini sydd â buddiannau arbennig yn dylanwadu'n ormodol ar y bwrdd a bydd y bwrdd yn blaenoriaethu buddiannau'r elusen cyn unrhyw fudd personol. Bydd hyn yn wir p'un ai a yw ymddiriedolwyr wedi'u hethol, eu henwebu, neu eu penodi. Bydd y bwrdd ar y cyd yn annibynnol wrth wneud penderfyniadau.
- 3.2** Bydd y bwrdd yn gwarchod ac yn hyrwyddo enw da'r elusen a, thrwy estyniad, yn hyrwyddo hyder y cyhoedd yn y sector ehangach.
- 3.3** Bydd aelodau o'r bwrdd a'r rheini sy'n gweithio i'r mudiad neu'n ei gynrychioli yn gweithredu ag uniondeb amlwg ac yn unol â gwerthoedd yr elusen.

### Arfer a argymhellir

- 3.4** Cynnal enw da'r elusen
  - 3.4.1** Bydd ymddiriedolwyr yn glynu wrth god ymddygiad addas sy'n gosod y safonau disgwylidig o ran gonestrwydd ac ymddygiad.
  - 3.4.2** Bydd y bwrdd yn ystyried barn pobl eraill am yr elusen, gan gynnwys mudiadau sy'n ymwneud â'r elusen a'r cyhoedd. Bydd y bwrdd yn sicrhau bod yr elusen yn gweithredu'n gyfrifol ac yn foesebol, yn unol â'i hamcanion a'i gwerthoedd ei hun.

- 3.4.3** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod yr elusen yn cadw at y gyfraith. Bydd hefyd yn ystyried cadw at reolau, codau a safonau nad ydynt yn rhwymol, er enghraifft, arweiniad rheoleiddiol perthnasol, 'Egwyddorion Nolan' a chynlluniau eraill sy'n hyrwyddo hyder mewn elusennau.
- 3.5** Canfod gwrthdaro buddiannau neu deyrngarwch, delio â hynny a'i gofnodi
- 3.5.1** Bydd y bwrdd yn deall sut y gall gwrthdaro buddiannau a theyrngarwch gwirioneddol neu ymddangosiadol effeithio ar berfformiad ac enw da'r elusen.
- 3.5.2** Bydd yr ymddiriedolwyr yn datgelu i'r bwrdd unrhyw wrthdaro gwirioneddol neu bosibl, ac yn delio â hynny yn unol â dogfen lywodraethu'r elusen a pholisi gwrthdaro buddiannau sy'n cael ei adolygu'n rheolaidd.
- 3.5.3** Bydd cofrestri buddiannau, lletygarwch a rhoddion yn cael eu cadw ac ar gael i randdeiliaid eu gweld yn unol â'r polisi datgelu y mae'r elusen wedi cytuno arno.
- 3.5.4** Bydd ymddiriedolwyr yn aros yn annibynnol ac yn rhoi gwybod i'r bwrdd os ydynt yn teimlo bod unrhyw fudd yn dylanwadu arnynt neu y gall ymddangos i eraill bod unrhyw fudd yn dylanwadu arnynt neu fod yna wrthdaro.

## Egwyddor 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

### Egwyddor

Bydd y bwrdd yn sicrhau bod ei brosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau wedi'u seilio ar wybodaeth, yn drylwyr ac yn amserol, a bod systemau effeithiol yn cael eu sefydlu a'u monitro ar gyfer dirprwyo, asesu a rheoli risgiau.

### Y rhesymeg

Y bwrdd yn y pen draw sy'n gyfrifol am benderfyniadau a gweithredoedd yr elusen ond ni all ac ni ddylai wneud popeth. Efallai y bydd yn ofynnol yn ôl y gyfraith neu ddogfen lywodraethu'r elusen i'r bwrdd wneud penderfyniadau penodol ond, y tu hwnt i hyn, mae angen iddo benderfynu pa faterion eraill y bydd yn gwneud penderfyniadau yn eu cylch a pha rai y gall ac y bydd yn eu dirprwyo.

Bydd yr ymddiriedolwyr yn dirprwyo awdurdod, ond nid y cyfrifoldeb yn y pen draw, felly mae angen i'r bwrdd gael systemau rheoli ariannol addas, systemau rheoli perthnasol eraill a threfniadau adrodd er mwyn sicrhau ei fod yn goruchwyllo'r materion y mae'n eu dirprwyo. Rhaid i ymddiriedolwyr hefyd ganfod ac asesu risgiau a chyfleoedd i'r mudiad a phenderfynu ar y ffordd orau o ddelio â'r rhain, gan gynnwys asesu a ydynt yn rhai y mae modd eu rheoli neu'n bethau sy'n werth eu gwneud.

### Canlyniadau allweddol

- 4.1** Bydd y bwrdd yn glir mai'r prif bethau y mae'n canolbwyntio arnynt yw strategaeth, perfformiad a sicrwydd, yn hytrach na materion gweithredol, ac yn adlewyrchu hyn yn y pethau mae'n eu dirprwyo.
- 4.2** Bydd gan y bwrdd fframwaith penderfynu a monitro cadarn sy'n helpu'r mudiad i gyflawni ei ddibenion elusennol. Bydd yn ymwybodol o'r ystod o risgiau ariannol a'r risgiau eraill y mae angen iddo eu monitro a'u rheoli.
- 4.3** Bydd y bwrdd yn hyrwyddo diwylliant o reoli adnoddau yn synhwyrol ond gan ddeall hefyd y gall bod yn orofalus ac yn gyndyn o fentro fod yn risg ynddo'i hun ac atal arloesedd.
- 4.4** Pan fo agweddau ar rôl y bwrdd yn cael eu dirprwyo i ymddiriedolwyr, staff, gwirfoddolwyr neu gontractwyr, bydd y bwrdd yn cadw cyfrifoldeb ac yn dal i

oruchwylio.

## Arfer a argymhellir

### 4.5 Dirprwyo a rheoli

**4.5.1** Bydd y bwrdd yn adolygu'n rheolaidd pa faterion sydd wedi'u cadw'n ôl yng ngofal y bwrdd a pha rai y gellir eu dirprwyo. Bydd yn dirprwyo ar y cyd i uwch reolwyr, pwyllgorau, ymddiriedolwyr unigol, staff neu wirfoddolwyr.

**4.5.2** Bydd y bwrdd yn disgrifio ei fframwaith 'dirprwyo' mewn dogfen sy'n rhoi digon o fanylion ac yn pennu ffiniau clir fel y gellir deall beth sy'n cael ei ddirprwyo a gwneud hynny'n rhwydd. Bydd systemau yn eu lle i fonitro a goruchwylio'r ffordd o ddirprwyo.

**4.5.3** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod gan ei bwyllgorau gylchoedd gorchwyl ac aelodaeth addas a bod:

- y cylchoedd gorchwyl yn cael eu hadolygu'n rheolaidd
- aelodaeth y pwyllgorau yn cael ei diweddarau'n rheolaidd a ddim yn dibynnu gormod ar bobl benodol.

**4.5.4** Pan fydd elusen yn defnyddio cyflenwyr neu wasanaethau gan drydydd partion, er enghraifft ar gyfer codi arian, rheoli data neu ddibenion eraill, bydd gan y bwrdd sicrwydd bod y gwaith hwn yn cael ei gyflawni er budd yr elusen ac yn unol â'i gwerthoedd a'r cytundeb rhwng yr elusen a'r cyflenwr. Bydd y bwrdd yn sicrhau bod trefniadau o'r fath yn cael eu hadolygu'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn parhau'n briodol.

**4.5.5** Bydd y bwrdd yn adolygu polisiau a gweithdrefnau allweddol yr elusen i sicrhau eu bod yn parhau i gefnogi amcanion yr elusen, ac yn ddigonol ar eu cyfer. Mae hyn yn cynnwys polisiau a gweithdrefnau sy'n delio gyda strategaethau, swyddogaethau a chyfrifoldebau'r bwrdd; arian (gan gynnwys arian wrth gefn); safonau ansawdd neu wasanaeth; arferion da o ran cyflogaeth; ac annog a defnyddio gwirfoddolwyr; yn ogystal â gweithgareddau allweddol megis codi arian a diogelu data.

### 4.6 Rheoli a monitro perfformiad y mudiad

**4.6.1** Gan weithio gydag uwch reolwyr, bydd y bwrdd yn sicrhau bod cynlluniau gweithredu a chyllidebau yn cyd-fynd â dibenion yr elusen, amcanion strategol y cytunwyd arnynt a'r adnoddau sydd ar gael.

**4.6.2** Bydd y bwrdd yn monitro perfformiad yn rheolaidd gan ddefnyddio fframwaith cyson, gan ofalu bod perfformiad yr elusen yn cyd-fynd ag



amcanion strategol, cynlluniau gweithredol a chyllidebau'r elusen. Bydd ganddo strwythurau yn eu lle i ddal staff yn atebol a'u cefnogi i gyflawni'r amcanion hyn.

**4.6.3** Bydd y bwrdd yn cytuno ag uwch reolwyr pa wybodaeth sydd ei hangen er mwyn asesu'r gwaith a wneir o'i gymharu â'r cynlluniau, y canlyniadau a'r amserlenni y cytunwyd arnynt. Dylai gwybodaeth fod yn amserol, yn berthnasol ac yn fanwl gywir, a chael ei darparu mewn fformat hawdd ei ddeall.

**4.6.4** Bydd y bwrdd yn ystyried gwybodaeth gan fudiadau tebyg eraill yn rheolaidd i gymharu neu feincnodi perfformiad y mudiad.

#### **4.7** Bod yn rhagweithiol wrth reoli risgiau

**4.7.1** Bydd gan y bwrdd gyfrifoldeb cyffredinol dros reoli risgiau a bydd yn trafod ac yn penderfynu ar lefel y risg y mae'n barod i'w derbyn ar gyfer risgiau penodol a chyfunol.

**4.7.2** Bydd y bwrdd yn adolygu risgiau arwyddocaol penodol yr elusen yn rheolaidd, ynghyd ag effaith gyfansawdd y risgiau hynny. Bydd y bwrdd yn gwneud cynlluniau i liniaru a rheoli'r risgiau hyn mewn ffordd briodol.

**4.7.3** Bydd y bwrdd yn rhoi proses yn ei lle, ac yn ei hadolygu'n rheolaidd, ar gyfer canfod, blaenoriaethu a rheoli risgiau, a'u codi i lefel uwch, a lle bo hynny'n berthnasol, systemau mewnol yr elusen er mwyn rheoli'r risgiau hyn. Bydd y bwrdd yn adolygu pa mor effeithiol yw sut mae'r elusen yn delio â risgiau o leiaf unwaith bob blwyddyn.

**4.7.4** Bydd y bwrdd yn disgrifio sut mae'r elusen yn delio â risgiau yn ei adroddiad blynyddol ac yn unol â gofynion rheoleiddiol.

#### **4.8** Penodi archwilwyr ac archwiliadau

**4.8.1** Bydd y bwrdd yn cytuno ac yn goruchwylio proses effeithiol ar gyfer penodi ac adolygu archwilwyr, gan gael cyngor gan bwyllgor archwilio os oes un yn bodoli.

**4.8.2** Pan fydd gan elusen bwyllgor archwilio, bydd gan ei gadeirydd brofiad ariannol diweddar a pherthnasol, a bydd y pwyllgor yn cynnwys o leiaf ddau ymddiriedolwr.

**4.8.3** Bydd gan y bwrdd, neu'r pwyllgor archwilio, gyfle i gyfarfod â'r archwilwyr, heb fod y staff cyflogedig yn bresennol, o leiaf unwaith y flwyddyn.

**4.8.4** Bydd trefniadau wedi'u sefydlu i alluogi corff, fel pwyllgor archwilio, i ystyried pryderon a fynegir yn gyfrinachol am amhriodoldeb, camymddygiad neu gamwedd honedig. Mae hyn yn cynnwys pryderon a

fynegir drwy 'chwythu'r chwiban'. Bydd trefniadau hefyd wedi'u sefydlu ar gyfer ymchwilio mewn ffordd briodol ac annibynnol, ac i gymryd camau dilynol ar ôl hynny.

## Egwyddor 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

### Egwyddor

Bydd y bwrdd yn gweithio fel tîm effeithiol, gan ddefnyddio'r cydbwysedd priodol o sgiliau, profiad, cefndiroedd a gwybodaeth i wneud penderfyniadau doeth.

### Y rhesymeg

Mae'r bwrdd yn cael effaith fawr ar ba mor ffyniannus fydd elusen. Mae'r naws y mae'r bwrdd yn ei gosod drwy ei arweinyddiaeth, ei ymddygiad, ei ddiwylliant a'i berfformiad cyffredinol yn hollbwysig i lwyddiant yr elusen. Mae'n bwysig mynd ati'n drylwyr i recriwtio ymddiriedolwyr, a delio â'u perfformiad a'u datblygiad ac ymddygiad y bwrdd. Mewn tîm effeithiol, mae aelodau o'r bwrdd yn teimlo ei bod yn ddiogel awgrymu, cwestiynu a herio syniadau a rhoi sylw i bynciau anodd, yn hytrach na'u hosgoi.

### Canlyniadau allweddol

- 5.1** Bydd diwylliant, ymddygiad a phrosesau'r bwrdd yn ei helpu i fod yn effeithiol; gan gynnwys derbyn a datrys heriau neu wahanol safbwyntiau.
- 5.2** Bydd gan bob ymddiriedolwr sgiliau a gwybodaeth briodol am yr elusen a gall pob un ymroi digon o amser i fod yn effeithiol yn eu rô
- 5.3** Bydd y cadeirydd yn galluogi'r bwrdd i weithio fel tîm effeithiol drwy ddatblygu perthynas waith gref rhwng aelodau o'r bwrdd a bydd yn creu diwylliant lle caiff gwahaniaethau eu mynegi a'u datrys.
- 5.4** Bydd y bwrdd yn gwneud penderfyniadau ar y cyd ac yn hyderus. Unwaith y gwneir penderfyniadau bydd y bwrdd yn uno y tu cefn iddynt ac yn eu derbyn fel penderfyniadau rhwymol.

### Arfer a argymhellir

#### 5.5 Gweithio fel tîm effeithiol

- 5.5.1** Bydd y bwrdd yn cyfarfod mor aml ag y bo galw er mwyn iddo fod yn effeithiol.
- 5.5.2** Bydd y cadeirydd, gan weithio gydag aelodau o'r bwrdd a staff, yn cynllunio rhaglen waith y bwrdd a'i gyfarfodydd, gan sicrhau bod gan

yymddiriedolwyr y wybodaeth, yr amser a'r lle angenrheidiol i ystyried materion allweddol a gwneud penderfyniadau sydd wedi'u hystyried yn ofalus, er mwyn defnyddio amser y bwrdd yn dda.

**5.5.3** Bydd gan y bwrdd is-gadeirydd neu rywun tebyg a fydd yn gallu rhoi cyngor i'r cadeirydd a bod yn ganolwr i'r yymddiriedolwyr eraill os bydd galw.

**5.5.4** Bydd y bwrdd yn trafod yn rheolaidd ei effeithiolrwydd a'i allu i gydweithio fel tîm, gan gynnwys cymhellion unigolion a disgwyliadau ynghylch ymddygiad. Bydd yymddiriedolwyr yn cymryd amser i ddeall cymhellion ei gilydd i feithrin ffydd o fewn y bwrdd a bydd y cadeirydd yn gofyn am adborth ar sut i greu amgylchedd lle gall yymddiriedolwyr herio ei gilydd yn adeiladol.

**5.5.5** Pan fo gwahaniaeth barn sylweddol, bydd yymddiriedolwyr yn cymryd amser i ystyried y safbwyntiau gwahanol ac archwilio canlyniadau amgen, gan barchu safbwyntiau eraill a gwerth cyfaddawdu yn nhrefodaethau'r bwrdd.

**5.5.6** Bydd y bwrdd, ar y cyd, yn cael cyngor a chymorth llywodraethu arbenigol mewnol neu allanol. Gall y bwrdd gael at gyngor proffesiynol annibynnol, fel cyngor cyfreithiol neu ariannol. Yr elusen ddylai dalu'r gost os oes angen y cyngor hwn ar y bwrdd er mwyn iddo gyflawni ei ddyletswyddau.

## **5.6** Adolygu cyfansoddiad y bwrdd

**5.6.1** Bydd gan y bwrdd y cymysgedd o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad y mae ei angen arno er mwyn llywodraethu, arwain a chyflawni dibenion yr elusen yn effeithiol, a bydd yn ystyried y pethau hyn yn rheolaidd. Bydd y bwrdd yn adlewyrchu hyn wrth benodi yymddiriedolwyr, gan gydbwyso'r angen am gysondeb â'r angen i adnewyddu'r bwrdd.

**5.6.2** Bydd y bwrdd yn ddigon mawr fel y gellir cyflawni gwaith yr elusen, ac fel y gellir rheoli newidiadau i gyfansoddiad y bwrdd heb i hynny amharu'n ormodol ar ei waith. Fel arfer, ystyrir bod bwrdd ac arno o leiaf bump ond dim mwy na deuddeg yymddiriedolwr yn arfer da.

## **5.7** Goruchwylio penodiadau

**5.7.1** Bydd gweithdrefn ffurfiol, gadarn a thryloyw wedi'i sefydlu i benodi yymddiriedolwyr newydd i'r bwrdd, gan gynnwys hysbysebu seddi gwag yn eang.

**5.7.2** Wrth chwilio am yymddiriedolwyr newydd ac wrth eu penodi neu eu henwebu ar gyfer etholiad, gwneir hynny ar sail teilyngdod, gan ddefnyddio meini prawf gwrthrychol ac ystyried manteision amrywiaeth ar y bwrdd. Bydd archwiliadau sgiliau rheolaidd yn sail i'r broses o chwilio

am ymddiriedolwyr newydd

**5.7.3** Bydd yr elusen yn ystyried defnyddio pwyllgor enwebu i arwain y broses o benodi aelodau o'r bwrdd a gwneud argymhellion i'r bwrdd.

**5.7.4** Caiff ymddiriedolwyr eu penodi am gyfnod o amser y cytunwyd arno, yn unol ag unrhyw ddarpariaethau cyfansoddiadol neu statudol yn ymwneud ag etholiad ac ailetholiad. Os yw ymddiriedolwr wedi gwasanaethu am fwy na naw mlynedd, yna bydd ei ailbenodiad:

- yn unol ag adolygiad arbennig o gadarn ac yn ystyried yr angen i adnewyddu'r bwrdd yn raddol
- yn cael ei esbonio yn adroddiad blynyddol yr ymddiriedolwyr.

**5.7.5** Os bydd dogfen lywodraethu elusen yn caniatáu i un neu ragor o ymddiriedolwyr gael eu henwebu a'u hethol gan aelodaeth ehangach, neu eu hethol gan aelodaeth ehangach ar ôl enwebiad neu argymhelliad gan y bwrdd, bydd yr elusen yn helpu'r aelodau i gyfrannu mewn ffordd wybodus at y prosesau hyn.

## **5.8** Datblygu'r bwrdd

**5.8.1** Wrth ymuno â'r bwrdd, bydd ymddiriedolwyr yn dilyn proses gynefino gydag adnoddau digonol wedi'u neilltuo i hynny. Bydd y broses yn cynnwys cyfarfodydd ag uwch reolwyr, ac yn edrych ar holl waith yr elusen. Rhoddir y cyfle i ymddiriedolwyr ddysgu a datblygu'n barhaus.

**5.8.2** Bydd y bwrdd yn adolygu'i berfformiad ei hun, yn ogystal â pherfformiad ymddiriedolwyr unigol, gan gynnwys y cadeirydd. Bydd hyn yn digwydd bob blwyddyn, gyda gwerthusiad allanol bob tair blynedd. Bydd gwerthusiad o'r fath fel arfer yn edrych ar gydbwysedd sgiliau, profiad a gwybodaeth y bwrdd, ei amrywiaeth yn yr ystyr ehangach, sut mae'r bwrdd yn cydweithio, a ffactorau eraill sy'n berthnasol i ba mor effeithiol ydyw.

**5.8.3** Bydd y bwrdd yn esbonio sut mae'r elusen yn adolygu neu'n gwerthuso'r bwrdd yn y datganiad llywodraethu yn adroddiad blynyddol yr ymddiriedolwyr.

## Egwyddor 6. Amrywiaeth

### Egwyddor

Bydd ymagwedd y bwrdd at amrywiaeth yn cefnogi ei effeithiolrwydd, ei arweinyddiaeth a'i benderfyniadau.

### Y rhesymeg

Mae amrywiaeth, yn yr ystyr ehangaf, yn hanfodol er mwyn i fyrddau fod yn wybodus ac ymateb i newidiadau cyflym a chymhleth sy'n wynebu'r sector gwirfoddol. Pan fydd gan yr ymddiriedolwyr gefndiroedd a phrofiadau gwahanol, bydd y byrddau yn fwy tebygol o annog trafodaeth a gwneud penderfyniadau gwell.

Mae'r term 'amrywiaeth' yn cynnwys y saith nodwedd yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yn ogystal â chefniroedd gwahanol, profiadau bywyd, llwybrau gyrfaedd ac amrywiaeth barn. Dylai Byrddau geisio recriwtio pobl sy'n meddwl mewn ffyrdd gwahanol, yn ogystal â'r rheini sydd o gefndiroedd gwahanol.

### Canlyniadau allweddol

- 6.1** Bydd y bwrdd yn fwy effeithiol os yw'n cynnwys safbwyntiau, profiadau a sgiliau amrywiol.
- 6.2** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod yr elusen yn dilyn egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan wneud mwy na dim ond yr isafswm cyfreithiol lle mae hynny'n briodol.

### Arfer a argymhellir

- 6.3** Annog cyfranogaeth gynhwysol a hygyrch
  - 6.3.1** Bydd y bwrdd yn cael hyfforddiant yn rheolaidd ac yn ystyried materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth, gan ddeall ei gyfrifoldebau yn y maes hwn.
  - 6.3.2** Bydd y bwrdd yn gwneud ymdrech gadarnhaol i ddiddymu, i leihau neu i rwystro unrhyw beth a allai amharu ar waith yr ymddiriedolwyr, drwy neilltuo cyllidebau, pan fo angen, ar gyfer hyn o fewn yr adnoddau sydd gan yr elusen. Gallai hyn gynnwys:
    - amser, lleoliad ac amllder cyfarfodydd

- sut y mae papurau a gwybodaeth yn cael eu cyflwyno i'r bwrdd, er enghraifft drwy dechnoleg ddigidol
- cynnig cyfathrebu mewn ffurfiau fel sain a Braille
- talu treuliau rhesymol
- ble caiff seddi gwag ymddiriedolwyr eu hysbysebu a'r broses recriwtio.

**6.3.3** Bydd y cadeirydd yn gofyn am adborth cyson ynghylch sut y gellir gwneud cyfarfodydd yn fwy hygyrch a sut i greu amgylchedd lle gall ymddiriedolwyr herio'i gilydd yn adeiladol a lle gall pob llais gael ei glywed.

#### **6.4** Recriwtio ymddiriedolwyr amrywiol

**6.4.1** Bydd y bwrdd yn cynnal archwiliad rheolaidd o sgiliau, profiadau ac amrywiaeth cefndir ei aelodau er mwyn canfod unrhyw anghydbwysedd a bylchau, a bydd hynny'n sail i'r modd y mae'n recriwtio ymddiriedolwyr ac yn eu hyfforddi.

**6.4.2** Bydd y bwrdd yn ystyried amrywiaeth, yn ei holl ffurfiau, yn rhan hanfodol o'i adolygiadau rheolaidd o'r bwrdd. Bydd y bwrdd yn cydnabod gwerth cael bwrdd amrywiol ac yn sefydlu amcanion amrywiaeth addas.

**6.4.3** Wrth benderfynu sut i recriwtio ymddiriedolwyr, bydd y bwrdd yn ystyried beth yw'r ffordd orau o ddenu ymgeiswyr amrywiol. Bydd yn ceisio sicrhau amrywiaeth ar unrhyw banel sy'n penodi ymddiriedolwyr.

#### **6.5** Monitro ac adrodd ynghylch amrywiaeth

**6.5.1** Bydd ymddiriedolwyr yn sicrhau bod cynlluniau wedi'u llunio i fonitro a chyflawni amcanion amrywiaeth y bwrdd.

**6.5.2** Bydd y bwrdd yn cyhoeddi disgrifiad blynyddol o'r camau y mae wedi'u cymryd i roi sylw i amrywiaeth ar y bwrdd ac arweinyddiaeth yr elusen a'i berfformiad tuag at ei amcanion amrywiaeth, gan egluro pa dargedau nad yw wedi'u cyrraedd.

## Egwyddor 7. Bod yn agored ac yn atebol

### Egwyddor

Bydd y bwrdd yn arwain y mudiad i fod yn dryloyw ac yn atebol. Bydd yr elusen yn agored yn ei gwaith, oni bai bod rheswm da iddi beidio â bod.

### Y rhesymeg

Rhaid i'r cyhoedd fod â ffydd bod elusen yn cyflawni budd cyhoeddus, ac mae hynny'n hanfodol i'w henw da a'i llwyddiant, a thrwy estyniad, i lwyddiant y sector ehangach. Mae modd creu'r ymddiriedaeth hon a meithrin hyder a dilysrwydd drwy wneud atebolrwydd yn rhywbeth gwirioneddol, a thrwy gyfathrebu'n agored y ddwy ffordd mewn modd sy'n dathlu llwyddiant ac yn dangos parodrwydd i ddysgu o gamgymeriadau.

### Canlyniadau allweddol

- 7.1** Bydd holl rhanddeiliaid y mudiad yn gwerthfawrogi ei waith a'i effaith.
- 7.2** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod perfformiad yr elusen a'r modd y mae'n ymwneud â'i rhanddeiliaid yn cael eu harwain gan y gwerthoedd, y foeseg a'r diwylliant y rhoddir yn eu lle gan y bwrdd. Bydd ymddiriedolwyr yn sicrhau bod yr elusen yn cydweithio â rhanddeiliaid er mwyn hyrwyddo ymddygiad moesegol.
- 7.3** Bydd yr elusen yn cymryd o ddifrif ei chyfrifoldeb i feithrin ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn ei gwaith.
- 7.4** Bydd yr elusen yn cael ei gweld fel un ddilys i gynrychioli ei buddiolwyr a'i rhanddeiliaid.

### Arfer a argymhellir

- 7.5** Cyfathrebu ac ymgynghori'n effeithiol â rhanddeiliaid
  - 7.5.1** Bydd y bwrdd yn canfod y rhanddeiliaid allweddol sydd â budd yng ngwaith yr elusen. Gallai hyn gynnwys defnyddwyr neu fuddiolwyr, staff, gwirfoddolwyr, aelodau, rhoddwyr, cyflenwyr, cymunedau lleol ac eraill.
  - 7.5.2** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod strategaeth wedi'i sefydlu i gyfathrebu'n rheolaidd ac yn effeithiol â'r rhanddeiliaid hyn am ddibenion,



gwerthoedd, gwaith a chyflawniadau'r elusen, gan gynnwys gwybodaeth sy'n eu galluogi i fesur llwyddiant yr elusen o ran cyflawni ei dibenion.

**7.5.3** Fel rhan o'r strategaeth hon, bydd y bwrdd yn ystyried y ffordd orau o gyfathrebu ynghylch sut y caiff yr elusen ei llywodraethu, pwy yw'r ymddiriedolwyr, a pha benderfyniadau y maent yn eu gwneud.

**7.5.4** Bydd y bwrdd yn sicrhau bod gan bob rhanddeiliad gyfle i ddwyn y bwrdd i gyfrif drwy brosesau a gweithdrefnau y cytunwyd arnynt, er enghraifft, sesiynau holi ac ateb.

**7.5.5** Bydd y bwrdd yn sicrhau ymgynghori addas â rhanddeiliaid ar newidiadau arwyddocaol i wasanaethau neu bolisiau'r elusen.

## **7.6** Datblygu diwylliant o fod yn agored yn yr elusen

**7.6.1** Bydd y bwrdd yn cael adroddiadau rheolaidd am yr adborth cadarnhaol a negyddol a gaiff yr elusen. Bydd yn dangos ei fod yn dysgu o gamgymeriadau ac yn defnyddio'r broses ddysgu hon i wella perfformiad a'r modd y gwneir penderfyniadau mewnol.

**7.6.2** Bydd y bwrdd yn sicrhau proses dryloyw, hysbys, effeithiol ac amserol i wneud cwyn a delio gyda chwynion a bod unrhyw gwynion mewnol neu allanol yn cael eu trin yn adeiladol, yn ddiuedd ac yn effeithiol.

**7.6.3** Bydd gan y bwrdd gofrestr buddiannau ar gyfer ymddiriedolwyr ac uwch aelodau o staff, a bydd yn cytuno ar ffordd o gyfathrebu'r rhain yn gyhoeddus yn unol ag Egwyddor 3.

**7.6.4** Bydd ymddiriedolwyr yn cyhoeddi'r broses ar gyfer pennu tâl uwch aelodau o staff, a lefelau tâl y staff hynny, ar wefannau'r elusen a'i hadroddiad blynyddol.

## **7.7** Ymwneud â'r aelodau

**7.7.1** Mewn elusennau lle caiff ymddiriedolwyr eu penodi gan aelodaeth y mudiad sy'n ehangach na'r ymddiriedolwyr, bydd y bwrdd yn sicrhau:

- bod gan yr elusen bolisiau clir ynghylch pwy sy'n gymwys i fod yn aelod o'r elusen
- bod gan yr elusen gofnod o'r aelodau a hwnnw'n glir, yn gywir ac wedi'i ddiweddarau
- bod yr elusen yn rhoi gwybod i aelodau am waith yr elusen
- bod yr elusen yn chwilio am farn aelodau ar faterion o bwys, gan werthfawrogi ac ystyried y safbwyntiau hynny
- bod yr elusen yn glir ac yn agored am sut y gall aelodau gymryd rhan ym mhroses lywodraethu'r elusen, gan gynnwys, lle bo'n berthnasol,

gwasanaethu ar bwyllgorau neu gael eu hethol fel ymddiriedolwyr.

## Dolenni defnyddiol

Ar y dudalen hon ceir dolenni defnyddiol at yr adnoddau sydd ar gael gan bartneriaid grŵp llywio'r cod.

Mae [gwefan y Comisiwn Elusennau](#) yn ffynhonnell hanfodol o wybodaeth i ymddiriedolwyr a'r rheini sy'n cefnogi llywodraeth effeithiol. Yn benodol, mae sylfaen y cod hwn yn cyfeirio at [CC3 Yr Ymddiriedolwr Hanfodol](#).

[ACEVO](#) yw'r gymuned o arweinwyr cymdeithas sifil. Mae gan ei gwefan gyngor a chymorth ar lywodraethu, yn enwedig ar ddatblygu perthynas effeithiol rhwng y Prif Swyddog Gweithredol a'r bwrdd.

Mae Cymdeithas y Cadeiryddion yn cefnogi Cadeiryddion ac Is-gadeiryddion yng Nghymru a Lloegr. Fe welwch adnoddau a digwyddiadau ar ei gwefan [www.associationofchairs.org.uk](http://www.associationofchairs.org.uk).

Mae [ICSA: Y Sefydliad Llywodraethu](#) yn darparu gwybodaeth gyffredinol a manwl i'r sector elusennol a dielw, gan gynnwys arweiniad ar rolau a chyfrifoldebau ymddiriedolwyr, gwrthdaro buddiannau a mwy, yn ogystal â llyfrau a chysiau amrywiol. Ewch i'r tab 'knowledge' a chwilio am y ddolen at adnoddau i elusennau.

Mae gan [NCVO](#) gasgliad o offer ac adnoddau i gefnogi llywodraethu da;

- Mae [safle Know how non-profit](#) yn darparu gwybodaeth ac e-ddysgu i elusennau, mentrau cymdeithasol a grwpiau cymunedol. Mae'r [adran Board Basics](#) yn cynnwys cyfres o offer, dogfennau enghreifftiol a chanllawiau i sicrhau bwrdd effeithiol.
- Mae'r [adran Studyzone](#) yn darparu cyrsiau hyfforddi arlein i ymddiriedolwyr a all helpu'ch bwrdd i roi'r cod hwn ar waith. Mae'r adnoddau hyn am ddim i aelodau NCVO.
- Mae gwybodaeth bellach ar gymorth llywodraethu, hyfforddiant, cyhoeddiadau a blogiau pynciol gan NCVO ar gael ar [ei gwefan](#).

Mae'r [Gynghrair Elusennau Bychain](#) yn cefnogi mudiadau y mae eu hincwm o dan un miliwn o bunnoedd y flwyddyn. Mae ei gwefan yn cynnwys gwybodaeth am ddigwyddiadau, cyngor ac arweiniad i ymddiriedolwyr elusennau llai.

Anogir elusennau yng Nghymru i fynd ar wefan [WCVA](#) sydd ag amrywiaeth o ganllawiau a gwybodaeth am ddigwyddiadau perthnasol. Yn ogystal, ceir rhwydwaith [Cefnogi Trydydd Sector Cymru](#) sef casgliad o fudiadau cymorth i'r trydydd sector yng Nghymru.

## Geirfa

Cyfeiriwch at yr [geirfa](#).