



Cefnogi Trydydd  
Sector **Cymru**

Third Sector  
Support **Wales**

# Gwiriad Iechyd Llywodraeth

Adnodd hunanasesu ar gyfer  
mudiadau elusennol



# Cyflwyniad

Mae llywodraethu da yn hanfodol i lwyddiant elusennau a mudiadau gwirfoddol. Mae'n rhan hanfodol o'r ffordd y mae mudiadau'r sector gwirfoddol yn gweithredu ac yn cael eu dal yn atebol am yr hyn a wnânt. Mae'r Archwiliad Iechyd hwn yn seiliedig ar y rhifyn diweddaraf o **God Llywodraethu i Elusennau'r DU**.

Bwriedir iddo gael ei ddefnyddio fel adnodd hunanasesu, ond mae cymorth ar gael os ydych yn nodi unrhyw faterion y mae angen rhoi sylw iddynt o ganlyniad i gwblhau'r archwiliad iechyd (gweler y 'manylylion cyswllt defnyddiol' ar ddiwedd y ddogfen hon am fanylion). Peidiwch â phoeni os byddwch yn nodi problemau wrth fynd drwy'r broses hon: yn y rhan fwyaf o achosion, gellir datrys materion o'r fath yn weddol hawdd, yn enwedig gyda'r cymorth sydd ar gael i chi.

Er mai prif bwrpas cwblhau'r hunanasesiad hwn yw helpu'r byrddau o ymddiriedolwyr i weithio tuag at ddilyn egwyddorion y cod uchod, dylai hefyd helpu byrddau o bob maint i ddangos eu harferion llywodraethu da i gyllidwyr, buddiolwyr a rhanddeiliaid.

Cofiwch fod y term 'bwrdd' yn cael ei ddefnyddio drwy gydol y ddogfen hon, ond mai bwriad y term yw cynnwys unrhyw grŵp cyfunol o bobl sy'n gyfrifol yn y pen draw am redeg mudiadau elusennol. Gall y grŵp hwn hefyd gael ei alw'n bwyllgor rheoli, yn ymddiriedolwyr, yn gorff llywodraethu, yn gyngor ac yn y blaen.



Mae llywodraethu da mewn elusennau yn hanfodol i'w lwyddiant. Mae'n galluogi ac yn cefnogi cydymffurfiad elusen â'r gyfraith a rheoliadau perthnasol. Mae hefyd yn hyrwyddo diwylliant

## Cod Llywodraethu i Elusennau

# Defnyddio'r archwiliad iechyd – nodiadau cyfarwyddyd

Bwriedir i'r adnodd archwilio iechyd cynhwysfawr hwn gael ei ddefnyddio gan fudiadau elusennol sefydledig sydd, o leiaf, wedi nodi ffrwd gyllido ac un neu fwy o aelodau staff. Os yw eich mudiad yn cael ei arwain yn gyfan gwbl gan wirfoddolwyr ac nad oes ganddo unrhyw staff neu eiddo, byddem yn argymhell eich bod yn defnyddio ein harchwiliad iechyd ar gyfer **mudiadau gwirfoddol** bach yn lle hynny.

Ni fwriedir i gwblhau'r archwiliad iechyd fod yn rhy gymhleth na beichus, ond bydd gofyn i chi neilltuo rhywfaint o amser i ganolbwyntio ar y cwestiynau y mae'n eu codi. Un dull posibl fyddai neilltuo cyfarfod cyfan, neu ddiwrnod cwrdd i ffwrdd, i fynd drwy'r archwiliad iechyd, gyda holl aelodau'r bwrdd sy'n bresennol yn y cyfarfod hwnnw ac sy'n rhan o'r hunanasesiad. Neu, efallai y byddwch yn dymuno neilltuo'r dasg i nifer dethol o'ch bwrdd, fel eu bod yn cwblhau'r archwiliad iechyd yn ystod cyfnod penodol o amser ac yna'n adrodd yn ôl i weddill y bwrdd gyda'u canfyddiadau fel eitem ar yr agenda mewn cyfarfod (darparu copïau o'r archwiliad iechyd wedi'i gwblhau, gan dynnu sylw at unrhyw faterion a nodwyd, ac ati).

Sylwch nad yw'r dystiolaeth a awgrymir ar gyfer pob cwestiwn yn gynhwysfawr: mae'n bosibl y bydd llawer o ddogfennau eraill sy'n dangos sut rydych chi'n cyflawni agwedd benodol ar lywodraethu, ond mae'r mathau mwyaf cyffredin o dystiolaeth wedi'u nodi i'ch helpu i nodi'r hyn y gallai fod angen i chi ei wirio. Mae dolenni i adnoddau perthnasol wedi'u cynnwys ar ddiwedd pob adran.

Mae'n bwysig cydnabod nad ymarfer 'ticio blychau' yn unig yw adolygu eich arferion llywodraethu. Ar ôl i chi gynnal yr archwiliad iechyd hwn, byddai'n arfer da llunio cynllun gweithredu ar gyfer unrhyw eitemau sydd angen sylw, gan roi amserlen realistig i chi'ch hun gwblhau'r camau hynny, a hefyd amserlennu mewn adolygiad o sut mae eich mudiad yn dod yn ei flaen ar ôl cyfnod penodol (er enghraifft, bob 12 mis neu ddwy flynedd). Rydym yn gwerthfawrogi bod y mathau hyn o adolygiadau'n cymryd amser, ond mae'n bwysig iawn eich bod yn neilltuo'r amser parhaus i hunanfyfyrion fel hyn i sicrhau eich bod bob amser yn gwneud eich gorau glas i'ch aelodau a/neu ddefnyddwyr gwasanaeth. Efallai y byddai hefyd yn werth cael eitem reolaidd ar eich agenda ar gyfer cyfarfodydd bwrdd i'ch atgoffa i wirio eich cynnydd yn erbyn canfyddiadau eich hunanasesiad (h.y. y camau rydych chi'n eu nodi sy'n ofynnol yn erbyn pwyntiau penodol), er mwyn i chi allu cadw golwg ar ba mor dda rydych chi'n gwneud a beth sy'n dal i fod angen sylw.

Ar ôl yr archwiliad iechyd, efallai y byddwch am ddatblygu calendr yn amlinellu pa mor aml y dylid adolygu'r strategaethau, y polisiau a'r dogfennau amrywiol a ganfuwyd neu a sefydlwyd oherwydd yr archwiliad iechyd.

# Cefnogaeth barhaus

Wrth gwblhau'r archwiliad iechyd hwn, os byddwch yn nodi pwyntiau y mae angen cymorth arnoch ar eu cyfer, mae nifer o ffynonellau cymorth ar gael i chi: Mae CGGC a chynghorau gwirfoddol sirol yn ffurfio rhwydwaith o fudiadau cefnogi ledled Cymru dan **bartneriaeth Cefnogi Trydydd Sector Cymru**.

Enw'r Mudiad:

Dyddiad:

| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC<br>ADNODDAU | ATEB |    |   | TYSTIOLAETH A<br>AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W<br>CYMRWD |
|---|---|---------------------|------|----|---|--|--------------------------|
|   |   |                     | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall<br>(rhowch fanylion) |  |                          |
| <b>EGWYDDOR 1: PWRPAS Y MUDIAD</b>  |   |                     |      |    |   |  |                          |
| Mae'r bwrdd yn glir ynghylch nodau'r elusen ac yn sicrhau bod y rhain yn cael eu cyflawni'n effeithiol ac yn gynaliadwy.  |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>  |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae gan y bwrdd gyd-ddealltwriaeth o ddibenion yr elusen ac ymrwymiad iddynt, ac mae'n gallu mynegi'r rhain yn glir.</li> <li>Gall y bwrdd ddangos bod yr elusen yn effeithiol o ran cyflawni ei dibenion elusennol a'r canlyniadau y cytunwyd arnynt.</li> </ul>                                |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <b>Esboniad</b>   |   |                     |      |    |   |  |                          |
| Mae elusennau'n bodoli i gyflawni eu dibenion elusennol. Mae gan ymddiriedolwyr gyfrifoldeb i ddeall yr amgylchedd y mae'r elusen yn gweithredu ynddo ac i arwain yr elusen i gyflawni ei dibenion mor effeithiol â phosibl gyda'r adnoddau sydd ar gael. Byddai gwneud fel arall yn golygu methu'r buddiolwyr, cyllidwyr a chefnogwyr. |   |                     |      |    |   |  |                          |
| 1.1. A yw'r gweithgareddau y mae eich elusen yn eu cyflawni yn unol â'r amcanion/diben a nodir yn eich dogfen lywodraethu? (e.e. cyfansoddiad, erthyglau cymdeithasu ac ati)  | Mae'r bwrdd yn gyfrifol am sicrhau bod gweithgareddau eich elusen yn cyd-fynd â'r amcanion/diben a nodir yn eich dogfen lywodraethu.<br><br>Os nad yw eich gweithgareddau, neu anghenion eich buddiolwyr, yn cyd-fynd â'r dibenion a nodir yn eich dogfen lywodraethu, dylech ystyried ei hadolygu, gan geisio cyngor fel y bo'n briodol. |                     |      |    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copi o'ch dogfen lywodraethu</li> <li>✓ Adolygu eich gweithgareddau</li> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> </ul>          |                          |
| 1.2. Os yw eich elusen wedi'i chofrestru gyda'r Comisiwn Elusennau, a yw holl aelodau eich bwrdd yn ymwybodol bod yn rhaid iddynt allu dangos budd i'r cyhoedd a bod gofyn i'r ymddiriedolwyr adrodd ar hyn yn yr Adroddiad Blynyddol?  | Er mwyn cael ei ystyried yn elusennol o dan y gyfraith, rhaid i weithgareddau'r mudiad fod er budd y cyhoedd. Bydd angen i'r bwrdd allu dangos sut y maent wedi bodloni'r gofyniad hwn yn adroddiad blynyddol eu hymddiriedolwyr i'r Comisiwn Elusennau.  |                     |      |    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eich Adroddiad Blynyddol diweddaraf</li> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> <li>✓ Hyfforddiant i ymddiriedolwyr</li> </ul> |                          |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 1.3. A oes gan eich elusen ddatganiad cenhadaeth a/neu weledigaeth a gwerthoedd sy'n adlewyrchu'r hyn y mae'n ymwneud ag ef? Os felly, a oes gan bob aelod o'ch bwrdd gopi ohono fel eu bod yn gwybod beth mae'n ei ddweud? | Dylai eich cenhadaeth a/neu eich gweledigaeth a'ch datganiadau gwerthoedd fod yn sail i'r gwaith rydych chi'n ei wneud. Byddant yn helpu i gadw ffocws yr elusen ac yn atal pellhau oddi wrth amcanion (er enghraifft, rhedeg prosiectau i ddenu cyllid nad yw'n cyfrannu at eich cenhadaeth gyffredinol yn unig).   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datganiad cenhadaeth a/neu ddatganiad o werthoedd</li> <li>✓ Dogfennau cynefino'r Bwrdd Gwefan</li> </ul>   |                       |
| 1.4. A oes gan eich elusen strategaeth, cynllun neu fframwaith tymor hwy sy'n dangos sut yr ydych yn bwriadu cyflawni eich diben?   | Mae cynllun strategol fel arfer yn ddogfen lefel uchel sy'n amlinellu'r cyfeiriad y mae'r elusen yn dymuno symud iddo a sut y bydd yn cyrraedd yno. Bydd yn amlinellu eich nodau hirdymor, y materion y byddwch yn mynd i'r afael â nhw a sut y bydd hyn yn eich helpu i gyflawni'r nodau. Gall cynllun strategol fod mor hir a manwl ag sydd ei angen - yr unig ofyniad yw bod angen i'r cynllun fod yn ddefnyddiol i'ch mudiad a'i fod yn ei ddefnyddio. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun(iau) strategol</li> </ul>   |                       |
| 1.5. A yw eich staff, gwirfoddolwyr a rhanddeiliaid eraill (e.e. buddiolwyr) yn cyfrannu at y cynllun strategol neu fusnes mewn unrhyw ffordd?  | Bydd cymryd rhan yn y broses gynllunio yn helpu staff, gwirfoddolwyr a rhanddeiliaid eraill, fel buddiolwyr, i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, i ddeall pam mae'r mudiad yn cymryd camau penodol ac i gymryd perchnogaeth wrth gyflawni'r cynlluniau.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agendâu/cofnodion cyfarfodydd staff</li> <li>✓ Agenda/cofnodion y diwrnod cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Arolygon a grwpiau ffocws</li> </ul>  |                       |
| 1.6. A oes gan eich bwrdd broses ar waith i adolygu a oes cynnydd yn cael ei wneud yn erbyn eich cynllun(iau) a/neu dargedau y cytunwyd arnynt?   | Dylai'r Bwrdd feddu ar ddealltwriaeth gyffredinol o sut mae'r mudiad yn dod yn ei flaen tuag at ei nodau a'i amcanion, gan gadw staff/gwirfoddolwyr yn atebol lle bo angen.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynlluniau gwaith</li> <li>✓ Adroddiad blynyddol</li> <li>✓ Systemau ar waith i fonitro perfformiad, e.e. Dangosyddion Perfformiad Allweddol, ffurflenni adborth ac arolygon</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 1.7. A yw'r elusen yn monitro ac yn gwerthuso effaith hirdymor y gwaith y mae'n ei wneud yn erbyn y dibenion, y genhadaeth a'r strategaeth a nodwyd, e.e. cofnodi/dangos y gwahaniaeth y mae eich mudiad yn ei wneud?                   | Mae elusennau a mudiadau'r sector gwirfoddol yn bodoli i wneud gwahaniaeth. Bydd cael systemau ar waith i fonitro a gwerthuso eich gwaith yn eich helpu i asesu a ydych yn cyflawni eich dibenion, yn ogystal â chasglu dysgu defnyddiol i wella eich gwaith.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Damcaniaeth newid</li> <li>✓ Fframwaith mesur effaith</li> <li>✓ Adroddiadau gwerthuso</li> <li>✓ Adroddiadau effaith</li> </ul>   |                       |
| 1.8. A yw'r bwrdd yn ystyried manteision a risgiau gweithio mewn partneriaeth, uno neu ddiddymu os yw mudiadau eraill yn cyflawni dibenion elusennol tebyg yn fwy effeithiol a/neu os yw hyfywedd yr elusen yn ansicr?                  | Nid yw elusen yn bodoli i gynnal ei hun yn unig, ond yn hytrach i gyflawni diben. Felly, dylai'r bwrdd ystyried o bryd i'w gilydd a yw eu mudiad yn dal yn y sefyllfa orau i gyflawni ei ddiben, a yw wedi cyflawni ei ddibenion, ac a oes ei angen o hyd, neu a ddylai ystyried cau, gweithio mewn partneriaeth neu uno. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Adroddiadau cynnydd</li> <li>✓ Canllawiau ar bosibiliadau cydweithio a/neu uno</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfod(ydd) lle mae hyn wedi cael ei ystyried fel opsiwn</li> </ul>  |                       |
| 1.9. A yw'r bwrdd yn cydnabod ei gyfrifoldebau ehangach tuag at gymunedau, rhanddeiliaid, y gymdeithas ehangach a'r amgylchedd, ac yn gweithredu arnynt mewn modd sy'n gyson â dibenion, gwerthoedd ac adnoddau sydd ar gael yr elusen? | Nid yw elusennau a mudiadau gwirfoddol yn bodoli ar eu pen eu hunain. Fel mudiadau sy'n cael eu gyrru gan bwrpas, mae ganddynt gyfrifoldeb ehangach i'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datganiad o werthoedd</li> <li>✓ Polisiâu moesegol e.e. codi arian, yr amgylchedd</li> <li>✓ Tystiolaeth o ymgysylltu â rhanddeiliaid</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfod lle mae hyn wedi cael ei drafod</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>   |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 1:Pwrpas y Mudiad<br>Y Comisiwn Elusennau, CC3:Yr Ymddiriedolwr Hanfodol<br>TSSW, Egwyddorion Llywodraethu<br>Y Comisiwn Elusennau, Charity Purposes and Rules<br>Y Comisiwn Elusennau, Charitable Purposes and Public Benefit<br>NCVO, Strategy and Business Planning<br>NPC, Understanding Impact<br>Y Comisiwn Elusennau, CC34: Cydweithio ac uno, Cyflwyniad<br>NCVO, Charity Ethical Principles                |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>EGWYDDOR 2: ARWEINYDDIAETH</b>  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Mae pob elusen yn cael ei harwain gan fwrdd effeithiol sy'n darparu arweinyddiaeth strategol yn unol â nodau a gwerthoedd yr elusen.   |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>Canlyniadau Allweddol</b>   |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r bwrdd, yn ei gyfanrwydd, ac ymddiriedolwyr yn unigol, yn derbyn cyfrifoldeb ar y cyd dros sicrhau bod gan yr elusen set glir a pherthnasol o nodau a strategaeth briodol ar gyfer eu cyflawni.</li> <li>Mae'r bwrdd yn cytuno i weledigaeth, gwerthoedd ac enw da'r elusen ac yn arwain drwy esiampl, gan fynnu bod unrhyw un sy'n cynrychioli'r elusen yn adlewyrchu ei gwerthoedd yn gadarnhaol.</li> </ul> |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>Esboniad</b>  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Mae arweinyddiaeth gref ac effeithiol yn helpu'r elusen i fabwysiadu strategaeth briodol ar gyfer cyflawni ei nodau'n effeithiol. Mae hefyd yn gosod y naws ar gyfer yr elusen, gan gynnwys ei gweledigaeth, ei gwerthoedd a'i henw da.  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| 2.1. Oes gennych chi fwrdd o ymddiriedolwyr wedi'i ddiffinio'n glir gyda chadeirydd a enwir a rolau wedi'u diffinio ar gyfer unrhyw swyddogion anrhydeddus eraill? E.e. Trysorydd, Ysgrifennydd?   | Dylai pob mudiad elusennol gael 'bwrdd' diffiniedig sydd â chyfrifoldeb cyfreithiol cyffredinol dros redeg y mudiad. Bydd cael rolau diffiniedig yn helpu eich Bwrdd i gael ei gynnal yn ddidrafferth. Gall dogfennau llywodraethu amlinellu'r rolau sy'n ofynnol yn benodol. Efallai y byddwch hefyd am benodi rolau eraill ar lefel bwrdd sy'n helpu i redeg eich mudiad (e.e. Swyddog Aelodaeth). |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rhestr o aelodau'r bwrdd a swyddogion</li> <li>✓ (Os yw'n elusen gofrestredig) Copi o gofnod eich mudiad ar Gofrestr Elusennau'r Comisiwn Elusennau, sy'n dangos yr ymddiriedolwyr a enwir</li> </ul> |                       |



| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 2.2. A yw'r Cadeirydd yn dangos arweiniad i'r bwrdd ac yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros sicrhau blaenoriaethau y cytunwyd arnynt, strwythurau priodol, prosesau a diwylliant cynhyrchiol?  | Mae holl aelodau'r bwrdd yr un mor gyfrifol am y mudiad, ond mae rôl y Cadeirydd yn hanfodol i sicrhau bod cyfarfodydd yn cael eu cynnal yn effeithiol, bod blaenoriaethau'n cael eu cytuno a bod penderfyniadau'n cael eu gwneud. Mae angen i'r Cadeirydd feddu ar y sgiliau priodol i gyflawni'r rôl hon. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disgrifiad o rôl y cadeirydd</li> <li>✓ Agendâu a chofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Munudau'r cyfarfod</li> <li>✓ Arfarniadau bwrdd</li> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> </ul> |                       |
| 2.3. A yw aelodau eich bwrdd yn deall bod rhaid iddynt bob amser dderbyn y cyfrifoldeb eithaf dros yr elusen, a bod holl aelodau'r bwrdd, dan y gyfraith, yr un mor gyfrifol â'i gilydd am y mudiad?   | Byrddau sy'n gyfreithiol gyfrifol am eu mudiad, ac o'r herwydd rhaid iddynt ymgymryd â gweithgareddau penodol i gyflawni'r cyfrifoldebau hynny (e.e. cwblhau a chyflwyno adroddiad blynyddol).  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> <li>✓ Hyfforddiant i ymddiriedolwyr</li> </ul>   |                       |
| 2.4. A oes gan eich elusen ddogfen lywodraethu gyfredol a manwl sy'n adlewyrchu gwaith y mudiad yn gywir ac yn cefnogi'r bwrdd yn ei rôl lywodraethu (e.e. Cyfansoddiad, Memorandwm ac Erthyglau, Gweithred Ymddiriedolaeth, Rheolau ac ati) | Mae angen i bob mudiad elusenol gael dogfen lywodraethu. Mae'n helpu i sicrhau bod y mudiad yn rhedeg yn gyfreithlon ac yn ddiogel ac mae'n aml yn ofynnol i gyllidwyr weld dogfen o'r fath.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copi o'ch dogfen lywodraethu</li> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> </ul>  |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 2.5. A yw dogfen lywodraethol eich elusen yn nodi cyfrifoldebau a dyletswyddau amrywiol aelodau'r bwrdd a pha weithdrefnau y mae angen eu dilyn? | Dylai'r ddogfen lywodraethol weithredu fel canllaw 'sut i' ar gyfer ethol aelodau'r bwrdd a threfnu cyfarfodydd a Chyfarfodydd Cyffredinol Blynyddol rheolaidd.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copi o ddogfen lywodraethu'r mudiad</li> <li>✓ Cymharu â dogfennau llywodraethu enghreifftiol y Comisiwn Elusennau</li> </ul>   |                       |
| 2.6. A yw aelodau'r bwrdd wedi cael copi o'r ddogfen lywodraethu fel eu bod yn ymwybodol o'r hyn a ddisgwylir ganddynt?                          | Mae aelodau'r Bwrdd yn gyfrifol yn gyfreithiol am redeg y mudiad. Dylent fod â dealltwriaeth glir o'r hyn y mae rhedeg y mudiad yn ei olygu, gan siarad yn gyfreithiol. Dylai holl aelodau'r bwrdd gael gweld copi o'r ddogfen lywodraethu.                                     |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> </ul>   |                       |
| 2.7. A yw aelodau'r bwrdd wedi cael unrhyw ddogfennau eraill sy'n cadarnhau beth yw eu rolau a'u cyfrifoldebau?                                  | Bydd cael rolau a chyfrifoldebau diffiniedig yn helpu aelodau eich bwrdd i gyflawni eu rolau'n fwy effeithiol. Yn ogystal â chael darlun clir o'r elusen drwy ei hadroddiad blynyddol diweddaraf a gwybodaeth ariannol.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> <li>✓ Disgrifiad o rôl yr ymddiriedolwr</li> <li>✓ Yr adroddiad blynyddol diweddaraf a gwybodaeth ariannol ar gyfer eich mudiad</li> </ul>  |                       |
| 2.8. A yw aelodau'r bwrdd yn ymwybodol o'r dyletswyddau sy'n ddyledus ganddynt i weithwyr, gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaeth?                | Mae gan eich mudiad gyfrifoldeb (yn gyfreithiol, mewn sawl achos) i ofalu am les ei staff, ei wirfoddolwyr a'i ddefnyddwyr gwasanaeth. Bydd gwneud yn siŵr bod gennych chi'r polisiau, yr yswiriant a'r prosesau cywir ar waith yn eich helpu i gyflawni'r rhwymedigaethau hyn. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi/gweithdrefnau iechyd a diogelwch</li> <li>✓ Asesiadau risg a hysbysiadau.</li> <li>✓ Llyfr damweiniau.</li> <li>✓ Diffoddyddion tân a larymau, ac offer cymorth cyntaf.</li> <li>✓ Polisiau yswiriant</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 2.9. Os oes uwch aelod o staff, e.e. Prif Swyddog Gweithredol neu Gyfarwyddwr, a yw'r bwrdd wedi sicrhau bod trefniadau priodol wedi'u gwneud ar gyfer eu penodi, eu goruchwyllo, eu cefnogi, eu gwerthuso, eu talu ac, os oes angen, eu diswyddo? | Cyfrifoldeb y bwrdd yw sicrhau bod unrhyw uwch aelod o staff yn cael ei benodi a'i oruchwyllo'n briodol. Mae'r rôl hon fel arfer yn cael ei chyflawni gan y Cadeirydd, ond gall gael ei chyflawni gan ymddiriedolwr arall sydd â'r sgiliau priodol.            |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disgrifiad o rôl yr uwch aelod o staff</li> <li>✓ Disgrifiad o rôl y cadeirydd</li> <li>✓ Ffurflenni/polisi goruchwyllo ac arfarnu</li> <li>✓ Polisi disgyblu</li> </ul> |                       |
| 2.10. Os yw'r mudiad wedi cyflogi pobl eraill fel staff, a yw'r bwrdd wedi sicrhau, drwy ei berthynas â'r aelod uchaf o staff, bod trefniadau priodol ar waith ar gyfer eu cyflogaeth a'u goruchwylloaeth?   | Er y gellir dirprwyo llawer o'r gwaith hwn yn ymarferol i uwch aelod o staff, rhaid i'r bwrdd barhau i gadw golwg, sicrhau ei hun bod trefniadau ar waith a bod y mudiad yn dilyn cyfraith cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys cael cyngor AD priodol os oes angen. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi recriwtio</li> <li>✓ Llawlyfr staff</li> <li>✓ Ffurflenni/polisi goruchwyllo ac arfarnu</li> <li>✓ Polisiâu disgyblu a chwyno</li> </ul>                          |                       |
| 2.11. Os oes gan y mudiad wirfoddolwyr, a yw'r bwrdd wedi sicrhau bod trefniadau priodol wedi'u gwneud ar gyfer eu penodi, eu goruchwyllo, eu cefnogi ac, os oes angen, eu diswyddo?   | Unwaith eto, gellir dirprwyo llawer o'r gwaith hwn i aelodau eraill o staff, ond mae gan y bwrdd gyfrifoldeb i sicrhau bod trefniadau priodol ar waith ar gyfer recriwtio, goruchwyllo a diogelu gwirfoddolwyr.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi gwirfoddoli</li> <li>✓ Cod Ymddygiad</li> <li>✓ Cytundeb gwirfoddolwyr</li> <li>✓ Llawlyfr i wirfoddolwyr</li> <li>✓ Polisiâu diogelu</li> </ul>                  |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 2.12. A oes unrhyw is-fudiadau (e.e. cwmni masnachu, elusen arall)? Os felly, a yw'r berthynas ffurfiol rhwng y rhiant-fudiad a phob un o'i is-fudiadau wedi'i chofnodi'n glir ac a yw'r rhiant-fudiad yn adolygu, ar adegau priodol, a yw'r trefniadau hyn yn parhau i wasanaethu dibenion elusennol y mudiad orau. | <p>Mae is-gwmnïau (boed yn gwmnïau masnachu neu'n elusennau eraill) yn endidau cyfreithiol ar wahân y mae rhiant-elusen yn berchen arnynt neu'n eu rheoli.</p> <p>Rhaid i'r ymddiriedolwyr fod yn glir iawn ynghylch pa weithgareddau a gyflawnir gan y rhiant-elusen a pha rai a gyflawnir gan yr is-fudiad a dylai fod ganddynt strwythurau llywodraethu clir ar waith i reoli'r cysylltiadau hyn.</p> |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Strwythurau llywodraethu (e.e. diagramau/siartiau llif)</li> <li>✓ Memoranda Cydddealltwriaeth neu gytundebau eraill</li> </ul> |                       |
| 2.13. A yw holl aelodau'r bwrdd yn rhoi digon o amser i'r elusen gyflawni eu cyfrifoldebau'n effeithiol? A yw'r ymrwymiad amser disgwylidig yn glir cyn penodi?  | Mae'n bwysig bod holl aelodau'r bwrdd yn gallu rhoi digon o amser i'r rôl. Mae hyn yn cynnwys paratoi ar gyfer cyfarfodydd ac eistedd ar bwyllgorau bwrdd a chyfarfodydd llywodraethu eraill lle bo angen. Am y rheswm hwn, mae hefyd yn bwysig rhoi darlun gonest i ddarpar aelodau'r bwrdd o'r ymrwymiad amser disgwylidig.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion o bresenoldeb ar y bwrdd</li> <li>✓ Disgrifiad o rolau</li> <li>✓ Pecynnau recriwtio'r bwrdd</li> <li>✓ Pecynnau cynefino</li> </ul>                    |                       |
| 2.14. Os yw aelodau unigol o'r bwrdd hefyd yn ymwneud â gweithgareddau gweithredol, er enghraifft fel gwirfoddolwyr, a ydynt yn glir ynghylch y capasiti y maent yn gweithredu ynddo ar unrhyw adeg benodol ac yn deall beth y maent wedi'u hawdurdodi i'w wneud ac i bwy y maent yn adrodd?                         | Mewn llawer o fudiadau elusennol, gall aelodau bwrdd hefyd fod yn ymwneud â gweithgareddau gweithredol fel gwirfoddolwyr, er enghraifft, codi arian neu ddigwyddiadau. Mae'n bwysig bod yn ymwybodol o ba 'het' maen nhw'n ei gwisgo mewn gwahanol rolau er mwyn sicrhau eglurder ac osgoi unrhyw ddryswch.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disgrifiad o rolau</li> <li>✓ Cod Ymddygiad</li> </ul>  |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD | HELP AC<br>ADNODDAU | ATEB |    |   | TYSTIOLAETH A<br>AWGRYMIR | SYLW/CAMAU I'W<br>CYMRYD |
|--|----------|---------------------|------|----|---|---------------------------|--------------------------|
|  |          |                     | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall<br>(rhowch fanylion) |                           |                          |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 2: Arweinyddiaeth<br/> Y Comisiwn Elusennau, CC3: The Essential Trustee<br/> Y Comisiwn Elusennau, Charity Trustee Welcome Pack<br/> <b>Cymdeithas y Cadeiryddion</b><br/> Cymdeithas y Cadeiryddion, A Chair's Compass (am ddim i'w lwytho i lawr)<br/> Y Comisiwn Elusennau, How to Make changes to your Governing Document<br/> TSSW, Gweithio gyda'r Prif Swyddog<br/> Y Comisiwn Elusennau,, How to employ paid workers<br/> ACAS (Cyflogaeth)<br/> <b>Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr</b><br/> Mae nifer fawr o daflenni gwybodaeth a pholisïau cyflogaeth a gwirfoddoli enghreifftiol ar gael ar <b>Hwb Gwybodaeth TSSW</b></p>  |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>EGWYDDOR 3: UNIONDEB</b>  |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Mae'r bwrdd yn gweithredu ag uniondeb. Mae'n mabwysiadu gwerthoedd, yn cymhwyso egwyddorion moesegol i benderfyniadau ac yn creu diwylliant croesawgar a chefnogol sy'n helpu i gyflawni dibenion yr elusen. Mae'r bwrdd yn ymwybodol o arwyddocâd hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd mewn elusennau. Mae'n adlewyrchu moeseg a gwerthoedd yr elusen ym mhopeth y maen ei wneud. Mae ymddiriedolwyr yn ymgymryd â'u dyletswyddau gyda hyn mewn golwg.</p>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r bwrdd yn diogelu ac yn hyrwyddo enw da'r elusen drwy fyw ei gwerthoedd a thrwy hynny'n hybu hyder y cyhoedd yn y sector ehangach.</li> <li>Ystyrir bod ymddiriedolwyr a'r rhai sy'n gweithio i'r elusen neu'n cynrychioli'r elusen yn gweithredu'n onest, yn ddiwyll ac yn ofalus, ac yn cefnogi ei gwerthoedd.</li> <li>Mae'r bwrdd yn gweithredu er budd gorau dibenion yr elusen a'i fuddiolwyr, gan greu amgylchedd diogel, parchus a chroesawgar i'r rhai sy'n dod i gysylltiad ag ef.</li> <li>Mae'r bwrdd yn gwneud penderfyniadau gwrthrychol ynghylch cyflawni dibenion yr elusen. Nid yw'n cael ei ddylanwadu'n ormodol gan y rheini a allai fod â diddordebau arbennig neu bersonol. Mae hyn yn berthnasol p'un a yw ymddiriedolwyr yn cael eu hethol, eu henwebu neu eu penodi. Gyda'i gilydd, mae'r bwrdd yn annibynnol wrth wneud penderfyniadau.</li> <li>Nid oes gan unrhyw unigolyn neu grŵp bŵer na dylanwad gormodol yn yr elusen. Mae'r bwrdd yn cydnabod sut gall pŵer unigolion neu fudiadau effeithio ar eu hymwneud ag eraill.</li> </ul> |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>Esboniad</b>  |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Dylai cyflawni dibenion yr elusen er budd y cyhoedd fod wrth galon popeth y mae'r bwrdd yn ei wneud. Mae hyn yn wir hyd yn oed pan allai penderfyniad bwrdd fod yn amhoblogaidd. Dylai pawb sy'n dod i gysylltiad ag elusen gael eu trin ag urddas a pharch a themlo eu bod mewn amgylchedd diogel a chefnogol. Dylai arweinwyr elusennau ddangos y lefelau uchaf o onestrwydd ac ymddygiad personol.</p>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |

| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|---|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 3.1. A yw holl aelodau'r bwrdd yn ymwybodol o werthoedd yr elusen ac a yw'r bwrdd yn cymryd camau i sicrhau bod ei holl benderfyniadau'n gyson â'r gwerthoedd hyn?  | Mae'n bwysig iawn i enw da'r mudiad, yn ogystal â'r canfyddiad bod y bwrdd yn sicrhau bod pob penderfyniad yn gyson â'r gwerthoedd a nodir. Gall hyn hefyd atal pellhau oddi wrth amcanion y mudiad a sicrhau bod y mudiad yn cyflawni ei bwrpas.                   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datganiad o werthoedd</li> <li>✓ Pecynnau cynefino ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Hyfforddiant i ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Cod Ymddygiad Ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd</li> </ul>  |                       |
| 3.2. A oes polisiâu a gweithdrefnau ar waith i sicrhau bod y mudiad yn gweithio'n gyfrifol ac yn foesebol, yn rhoi sylw priodol i ddefnyddio grym ac yn gweithredu'n unol â'i nodau a'i werthoedd ei hun. | Bydd cael polisiâu a gweithdrefnau priodol ar waith i sicrhau bod yr elusen yn gweithio'n foesebol ac yn gyfrifol yn gwella enw da'r elusen ac yn cefnogi'r bwrdd a'r staff i wneud penderfyniadau a rheoli risg.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisiâu moesebol, a allai gynnwys, er enghraifft: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cod ymddygiad</li> <li>- Treuliau ymddiriedolwyr</li> <li>- Atal llwgrwobrwyo a thwyll</li> <li>- Codi arian</li> <li>- Caffael</li> <li>- Yr Amgylchedd</li> <li>- Cydraddoldeb ac amrywiaeth</li> </ul> </li> </ul> |                       |
| 3.3. A oes gan eich bwrdd god ymddygiad addas i aelodau ei ddilyn?  | Dylai aelodau'r Bwrdd fabwysiadu a glynu wrth god ymddygiad addas sy'n nodi'r safonau gonestrwydd ac ymddygiad disgwylidig. Bydd hyn yn egluro'r disgwyliadau ar bawb ac yn helpu'r bwrdd i ddelio ag unrhyw achosion o ymddygiad amhriodol.                        |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copiau o god ymddygiad wedi'u llofnodi gan ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> </ul>  |                       |
| 3.4. A yw aelodau eich bwrdd yn ymwybodol bod rhaid iddynt weithredu er budd pennaf yr elusen bob amser?  | Mae gan bob ymddiriedolwr ddyletswydd gyfreithiol i weithredu er budd pennaf eu helusen yn unig. Rhaid i'r bwrdd beidio â chael ei ddylanwadu'n ormodol gan y rhai a all fod â diddordebau arbennig a rhaid iddo osod buddiannau'r elusen cyn unrhyw fudd personol. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cod Ymddygiad</li> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> </ul>   |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 3.5. A oes gweithdrefnau ar waith i ddelio ag unrhyw wrthdaro rhwng buddiannau sy'n codi? | Gall gwrthdaro rhwng buddiannau a theyrngarwch effeithio ar elusennau o bob math a maint. Gallant arwain at benderfyniadau nad ydynt er budd pennaf yr elusen ac sy'n annilys neu'n agored i'w herio. Gall gwrthdaro rhwng buddiannau hefyd niweidio enw da elusen neu ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd mewn elusennau'n gyffredinol. Gellir atal yr effeithiau niweidiol hyn lle gall ymddiriedolwyr unigol ganfod gwrthdaro rhwng buddiannau, a gall y bwrdd weithredu i'w hatal rhag effeithio ar eu penderfyniadau. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau/pecyn cynefino'r Bwrdd</li> <li>✓ Cofnodion hyfforddiant</li> <li>✓ Polisi gwrthdaro rhwng buddiannau</li> <li>✓ Cofrestr buddiannau</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> <li>✓ Agenda ar gyfer cyfarfodydd</li> <li>✓ Copi o'ch dogfen lywodraethu</li> </ul> |                       |
| 3.6. Oes gennych chi weithdrefnau ar waith i ddelio â rhoddion a lletygarwch?             | Dylai elusennau gael polisi rhoddion a lletygarwch a chofrestr yn ei le i sicrhau datgelu a thryloywder.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi rhoddion a lletygarwch</li> <li>✓ Cofrestr o roddion a lletygarwch</li> <li>✓ Gweithdrefn gyda chanllawiau clir</li> </ul>   |                       |
| 3.7. A oes unrhyw aelodau o'ch bwrdd yn derbyn taliadau ar wahân i fân dreuliau?          | Mae'r cysyniad o ymddiriedolaeth ddi-dâl yn un o nodweddion diffiniol y sector elusennol, ond nid yw hyn yn golygu na all ymddiriedolwr byth dderbyn unrhyw daliad neu fudd-dal gan ei elusen. Fodd bynnag, mae angen i fyrddau leihau'r risgiau i enw da a gweithrediad eu helusen, sicrhau eu bod yn dilyn rheolau eu mudiad a sicrhau bod unrhyw daliadau'n cael eu hawdurdodi'n briodol.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copïo o'ch dogfen lywodraethu: a ganiateir unrhyw daliadau o'r fath?</li> <li>✓ Polisi(au) ar daliadau/treuliau e.e. polisi treuliau ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Cofrestr buddiannau</li> </ul>   |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 3.8. A yw'r bwrdd yn ymwybodol o reolau, codau a safonau eraill nad ydynt yn rhwymo, er enghraifft canllawiau rheoleiddio perthnasol, 'Egwyddorion Nolan', 'Egwyddorion Moesegol Elusennau, a chynlluniau eraill sy'n hybu hyder mewn elusennau?   | Dylai'r bwrdd ystyried a ddylai lynu wrth reolau, codau a safonau eraill nad ydynt yn rhwymo, er enghraifft canllawiau rheoleiddio perthnasol, 'Egwyddorion Nolan' a chynlluniau eraill sy'n hybu hyder mewn mudiadau elusennol.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> <li>✓ Gwefan</li> <li>✓ Pecyn cynefino ymddiriedolwyr</li> </ul>                                  |                       |
| 3.9. A yw aelodau'r bwrdd yn deall eu cyfrifoldebau diogelu ac yn mynd y tu hwnt i'r isafswm cyfreithiol i hyrwyddo diwylliant lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu parchu?  | Dylai'r bwrdd sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau diogelu priodol sy'n cael eu hadolygu'n rheolaidd ar waith. Dylid cynnwys risgiau diogelu ym mhroses rheoli risg yr elusen. Dylai'r holl ymddiriedolwyr, staff, gwirfoddolwyr a phobl sy'n gweithio gyda'r elusen gael gwybodaeth neu hyfforddiant ar y polisi diogelu, er mwyn iddynt ddeall y polisi, gwybod sut i godi eu llais a theimlo'n gyfforddus yn mynegi pryderon. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi a gweithdrefnau diogelu</li> <li>✓ Arweinydd diogelu dynodedig</li> <li>✓ Cofnodi hyfforddiant diogelu</li> </ul> |                       |
| <p><b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b></p> <p>Cod Llywodraethu i Elusennau, <b>Egwyddor 3: Uniondeb</b><br/> <b>Egwyddorion Bywyd Cyhoeddus Nolan</b><br/> <b>NCVO, Charity Ethical Principles</b><br/> Y Comisiwn Elusennau, <b>Managing Conflicts of Interest in a Charity</b><br/> Y Comisiwn Elusennau, <b>Trustee Expenses and Payments</b><br/> Y Comisiwn Elusennau, <b>Safeguarding and Protecting People for Charities and Trustees</b><br/> Mae amrywiaeth o adnoddau diogelu ar gael ar <b>Hwb Gwybodaeth TSSW</b></p> |  |                  |      |    |                                      |   |                       |



| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC<br>ADNODDAU | ATEB |    |   | TYSTIOLAETH A<br>AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W<br>CYMRYD |
|--|---|---------------------|------|----|---|--|--------------------------|
|  |   |                     | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall<br>(rhowch fanylion) |  |                          |
| <b>EGWYDDOR 4: GWNEUD PENDERFYNIADAU, RISG A RHEOLAETH</b>   |   |                     |      |    |   |  |                          |
| Mae'r bwrdd yn sicrhau bod ei brosesau gwneud penderfyniadau yn seiliedig ar wybodaeth, yn drylwyr ac yn amserol, a bod trefniadau effeithiol ar gyfer dirprwyo, rheoli ac asesu risg, a systemau rheoli, yn cael eu sefydlu a'u monitro.  |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>   |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r bwrdd yn glir bod ei brif ffocws ar strategaeth, perfformiad a sicrwydd, yn hytrach na materion gweithredol, ac mae'n adlewyrchu hyn yn yr hyn y mae'n ei ddirprwyo.</li> <li>Mae gan y bwrdd fframwaith cadarn ar gyfer gwneud penderfyniadau a monitro sy'n helpu'r mudiad i gyflawni ei ddibenion elusennol. Mae'n ymwybodol o'r amrywiaeth o risgiau ariannol ac anariannol y mae angen iddo eu monitro a'u rheoli.</li> <li>Mae'r bwrdd yn hyrwyddo diwylliant o reoli adnoddau'n gadarn ond mae hefyd yn deall y gall bod yn rhy ofalus ac ofni risgiau fod yn risg ynddo'i hun, gan atal arloesedd.</li> <li>Pan fydd agweddau ar rôl y bwrdd yn cael eu dirprwyo i bwyllgorau, staff, gwirfoddolwyr neu gontractwyr, mae'r bwrdd yn cadw cyfrifoldeb a goruchwyliaeth.</li> </ul> |   |                     |      |    |   |  |                          |
| <b>Esboniad</b>  |   |                     |      |    |   |  |                          |
| Y bwrdd sy'n gyfrifol yn y pen draw am benderfyniadau a gweithredoedd yr elusen ond ni all wneud popeth ac ni ddylai wneud popeth. Efallai y bydd y statud neu ddogfen lywodraethu'r elusen yn mynnu bod y bwrdd yn gwneud penderfyniadau penodol ond, y tu hwnt i hyn, mae angen iddo benderfynu pa faterion eraill y bydd yn gwneud penderfyniadau yn eu cylch ac y gall ac y bydd yn eu dirprwyo.   |   |                     |      |    |   |  |                          |
| 4.1. A yw'r bwrdd yn adolygu'n rheolaidd pa faterion a gedwir yn ôl i'r bwrdd ac y gellir eu dirprwyo i uwch-reolwyr, pwyllgorau neu ymddiriedolwyr unigol, staff neu wirfoddolwyr?  | Bydd bwrdd effeithiol yn cadw golwg ar yr elusen ond, yn y rhan fwyaf o achosion, bydd yn dirprwyo goruchwyliaeth o rai meysydd i bwyllgorau a llawer o'r cyfrifoldeb o ddydd i ddydd i staff. Fodd bynnag, mae nifer o faterion na ddylai'r bwrdd yn ei gyfanwydd benderfynu arnynt. |                     |      |    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfen fframwaith neu gynllun dirprwyo</li> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> </ul>  |                          |
| 4.2. A yw'r bwrdd yn disgrifio ei fframwaith 'dirprwyaethau' mewn dogfen sy'n rhoi digon o fanylion a ffiniau clir er mwyn i'r dirprwyaethau allu cael eu deall a'u cyflawni'n glir?   | Dylai fod gan y bwrdd ddogfen fframwaith dirprwyo i ddarparu eglurder a ffiniau a sicrhau bod systemau ar waith i fonitro sut y caiff dirprwyaethau eu harfer.  |                     |      |    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfen fframwaith neu gynllun dirprwyo</li> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> <li>✓ Cylch gorchwyl y pwyllgor (gan gynnwys adrodd i'r bwrdd)</li> <li>✓ Disgrifiad swydd y Prif Swyddog Gweithredol</li> </ul> |                          |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 4.3. A oes unrhyw bwyllgorau ac a oes ganddynt gylch gorchwyl addas ar gyfer eu rôl a'u haelodaeth?  | Bydd llawer o fyrddau'n sefydlu pwyllgorau sydd â chyfrifoldeb dirprwyedig i weithio ar feysydd penodol, er enghraifft archwilio, risg a chyllid. Mae'n bwysig bod rôl unrhyw bwyllgorau yn cael ei diffinio'n glir, ei hadolygu a bod yr aelodaeth yn cael ei hadnewyddu'n rheolaidd.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfen fframwaith neu gynllun dirprwyo</li> <li>✓ Rhestr o'r pwyllgorau</li> <li>✓ Cylch gorchwyl</li> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> </ul>  |                       |
| 4.4. A oes gan yr elusen gytundebau ysgrifenedig ar waith gydag unrhyw gyflenwyr trydydd parti? E.e., codwyr arian, rheoli data, gwasanaethau Adnoddau Dynol ac ati. | Pan fydd mudiad elusennol yn defnyddio gwasanaethau neu gyflenwyr trydydd parti, dylai'r bwrdd sicrhau ei hun bod y gwaith hwn yn cael ei wneud er budd gorau'r elusen ac yn unol â'i werthoedd a'r cytundeb rhwng yr elusen a'r cyflenwr. Dylai'r bwrdd sicrhau bod unrhyw gytundebau'n cael eu hadolygu'n rheolaidd fel eu bod yn parhau i fod yn briodol. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Copïau o gytundebau/contractau gyda chyflenwyr</li> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> </ul>   |                       |
| 4.5. A yw eich bwrdd yn ymwybodol o rwymedigaethau cyfreithiol a chydymffurfio eich mudiad?  | Mae gan aelodau'r Bwrdd ddyletswyddau cyfreithiol i weithredu er budd pennaf eu helusen, i reoli adnoddau'r elusen yn gyfrifol ac i weithredu gyda gofal a sgiliau rhesymol. Mae'r dyletswyddau hyn yn cynnwys pethau fel cydymffurfio â'r Cod Ymarfer Codi Arian a chyfreithiau cyflogaeth.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contractau cyflogaeth</li> <li>✓ Yswiriant</li> <li>✓ Polisiau a gweithdrefnau (gweler 4.6)</li> <li>✓ Asesiadau risg</li> <li>✓ Cytundebau prydlesu</li> <li>✓ Prawf o gydymffurfio â Chyfraith Elusennau (a Chyfraith Cwmnïau os yw'n berthnasol)</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 4.6. A yw'r bwrdd yn hyderus bod gan y mudiad y polisiâu a'r gweithdrefnau gweithredol sy'n angenrheidiol er mwyn iddo weithredu'n dda, gan ystyried anghenion aelodau/defnyddwyr gwasanaeth a'ch rhwymedigaethau cyfreithiol a chydymffurfio? | Bydd set glir, briodol a chydlynol o bolisiâu a gweithdrefnau yn helpu i sicrhau bod eich mudiad yn cael ei redeg yn dda a bod rheolaethau priodol ar waith. Mae polisiâu a gweithdrefnau hefyd yn helpu i osod disgwyliadau clir a chreu tryloywder ac atebolrwydd a chyfyngu ar risgiau. Er y gellir dirprwyo llawer o'r gwaith o ysgrifennu polisiâu i staff, rhaid i'r bwrdd gadw goruchwyliaeth a sicrhau bod yr holl bolisiâu'n cael eu hadolygu'n rheolaidd a'u bod yn dal yn addas i'r diben. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Polisiâu (nid yw'n hollgynhwysfawr):</li> <li>✓ Iechyd a diogelwch</li> <li>✓ Cyfle cyfartal</li> <li>✓ Diogelu data</li> <li>✓ Cyfathrebu</li> <li>✓ Polisi diogelu (os yw'n berthnasol)</li> <li>✓ Recriwtio a dethol</li> <li>✓ Polisiâu AD e.e. gwyliau, disgyblu a chwyno, salwch, ymddeol ac ati.</li> <li>✓ Gwirfoddoli</li> <li>✓ Chwythu'r chwiban</li> </ul> |                       |
| 4.7. A yw'r bwrdd yn monitro perfformiad yr elusen yn rheolaidd gan ddefnyddio fframwaith cyson ac a yw perfformiad yn cael ei wirio yn erbyn cyflawni nodau strategol, cynlluniau gweithredol a chyllidebau'r mudiad?                         | Bydd dull clir a chytunedig o fonitro perfformiad yn cefnogi staff i gyflawni amcanion yr elusen a'r bwrdd wrth oruchwyllo'r gwaith. Bydd hefyd yn lleihau'r risg o gamddealltwriaeth, neu anghydfodau hyd yn oed, rhwng staff a'r bwrdd mewn perthynas â pherfformiad a nodau'r elusen.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun strategol</li> <li>✓ Cynllun gweithredol (KPIs)</li> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> <li>✓ Adroddiad blynyddol/ adroddiadau effaith</li> <li>✓ Disgrifiadau swydd uwch staff e.e. Prif Swyddog Gweithredol, Cyfarwyddwr Cyllid</li> <li>✓ Polisiâu a gweithdrefnau goruchwyllo ac arfarnu staff</li> </ul>  |                       |
| 4.8. A yw'r bwrdd wedi cytuno gydag uwch-reolwyr pa wybodaeth sydd ei hangen i asesu'r ddarpariaeth yn erbyn cynlluniau, canlyniadau ac amserlenni y cytunwyd arnynt?  | Mae'n hanfodol bod y bwrdd yn cael digon o wybodaeth i asesu cyflawniad y mudiad yn erbyn ei gynlluniau ac mae angen cyfleu hyn yn glir i uwch staff er mwyn osgoi unrhyw gamddealltwriaeth neu oruchwyliaeth.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun strategol</li> <li>✓ Cynllun gweithredol (KPIs)</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Disgrifiadau swydd uwch/allweddol</li> </ul>   |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 4.9. A oes systemau a rheolaethau ariannol priodol ar waith ar gyfer eich elusen?   | Mae'n arfer da i fudiad lunio set fanwl o weithdrefnau ariannol. Mae gweithdrefnau ariannol yn gyfres o gyfarwyddiadau y gall unrhyw un eu defnyddio i gael gwybod: pa dasgau y mae angen eu gwneud; pwy fydd yn gwneud y tasgau hyn; a phwy fydd yn sicrhau bod y tasgau'n cael eu gwneud yn iawn. Bydd systemau ariannol sy'n dilyn arferion da yn diogelu'r mudiad (ac unrhyw unigolion sy'n delio'n uniongyrchol â chyllid) ac yn lleihau risgiau ac atebolrwydd posibl. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Polisi(au) cyllid gan gynnwys Polisi Cronfeydd Wrth Gefn</li> <li>✓ Datganiadau banc</li> <li>✓ Llyfr arian/cofnodion arian mân</li> <li>✓ Cyllideb</li> <li>✓ Cyfrifon rheoli</li> <li>✓ Anfonebau</li> <li>✓ Neilltuo dyletswyddau</li> <li>✓ O leiaf dau lofnodwr</li> <li>✓ Cofnodion cyflog (os yn cyflogi staff)</li> </ul> |                       |
| 4.10. A yw'r adroddiadau ariannol i'ch bwrdd yn glir ac yn ddealladwy i aelodau'r bwrdd ym mhob cyfarfod?   | Gan eu bod yn gyfreithiol gyfrifol am redeg y mudiad, dylai aelodau'r bwrdd feddu ar ddealltwriaeth lawn o'i sefyllfa ariannol. Mae'n bwysig bod adroddiadau ariannol yn cael eu gwneud mewn ffordd sy'n sicrhau bod holl aelodau'r Bwrdd yn deall hyn.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> <li>✓ Y diweddaraf am y gyllideb</li> <li>✓ Cyfrifon rheoli</li> <li>✓ Taflen incwm a gwariant</li> <li>✓ Hyfforddiant cyllid i aelodau'r bwrdd</li> </ul>   |                       |
| 4.11. A oes gan y bwrdd ddealltwriaeth a goruchwyliaeth ddigonol o baratoi'r cyfrifon blynyddol, gan gynnwys lle mae'n rhaid archwilio'r cyfrifon yn allanol?audited? | Rhaid i bob elusen baratoi cyfrifon a sicrhau bod yr ymddiriedolwyr yn deall y cyfrifon.<br><br>(Mae'r Comisiwn Elusennau yn mynnu bod elusennau cofrestredig sydd ag incwm gros dros £25,000 yn cael archwiliad annibynnol o'u cyfrifon. Rhaid i elusennau sydd ag incwm dros £1 miliwn gael archwiliad allanol.)   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adroddiad blynyddol a chyfrifon diwethaf</li> <li>✓ Dogfennau archwilio</li> <li>✓ Prawf o archwiliad annibynnol</li> </ul>   |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 4.12. Os oes rhaid archwilio'r cyfrifon yn allanol, a oes proses ar gyfer penodi'r archwilwyr a phwyllgor archwilio y mae gan ei Gadeirydd a'i aelodau brofiad ac arbenigedd ariannol priodol? | <p>Rhaid i elusennau sydd ag incwm dros £1 miliwn gael archwiliad allanol. Dylid sefydlu proses ar gyfer penodi'r archwilwyr ac adolygu'r penodiad yn rheolaidd er mwyn sicrhau'r gwerth gorau i'r elusen.</p> <p>Os oes pwyllgor archwilio, dylai fod gan y Cadeirydd brofiad ariannol perthnasol a dylai'r aelodau gynnwys o leiaf ddau ymddiriedolwr.</p>  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adroddiad blynyddol a chyfrifon diwethaf</li> <li>✓ Dogfennau archwilio</li> <li>✓ Cylch gorchwyl y pwyllgor archwilio</li> </ul>   |                       |
| 4.13. A yw eich bwrdd yn sicrhau bod asedau eich elusen yn cael eu defnyddio i gyflawni eich amcanion yn unig (a fydd yn cael eu nodi yn eich dogfen lywodraethu)?                             | <p>Mae gan elusennau ddau brif ddsbarth o asedau: asedau sefydlog ac asedau cyfredol.</p> <p>Mae asedau sefydlog yn cynnwys asedau sefydlog diriaethol – yr adeiladau a'r offer sy'n eiddo i fudiadau i'w galluogi i gyflawni eu cenhadaeth, ac asedau buddsoddi, fel cyfranddaliadau neu eiddo buddsoddi, sydd gan fudiadau i gynhyrchu incwm.</p> <p>Mae'r asedau cyfredol yn cynnwys arian parod yn y banc yn bennaf, stociau o nwyddau heb eu gwerthu, ac arian sy'n ddyledus i fudiadau.</p> |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> <li>✓ Agenda cyfarfodydd</li> <li>✓ Copi o'ch dogfen lywodraethu</li> <li>✓ Cynllun/rhagolwg o fusnes</li> <li>✓ Cofrestr asedau</li> </ul>  |                       |
| 4.14. A oes gan y bwrdd system ar waith i nodi, blaenoriaethu, rheoli ac uwchgyfeirio'r risgiau y mae eich elusen yn eu hwynebu (tymor byr a thymor hir), ac i geisio rheoli'r risgiau hynny?  | Bydd ymgymryd â gweithgareddau rheoli risg, er y gallent fod yn fygythiol, yn galluogi eich mudiad i baratoi ar gyfer risgiau posibl, neu hyd yn oed eu hosgoi. Gallai cofrestr risg fod yn rhan neu'n atodiad i'ch cynllun busnes  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aseidiadau risg</li> <li>✓ Cofrestr risg</li> <li>✓ Cofrestr buddiannau</li> <li>✓ Cynllun busnes</li> <li>✓ Polisiau yswiriant</li> <li>✓ Polisiau a gweithdrefnau</li> <li>✓ Manylion eich cronfeydd wrth gefn</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD | HELP AC<br>ADNODDAU | ATEB |    |   | TYSTIOLAETH A<br>AWGRYMIR | SYLW/CAMAU I'W<br>CYMRYD |
|--|----------|---------------------|------|----|---|---------------------------|--------------------------|
|  |          |                     | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall<br>(rhowch fanylion) |                           |                          |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 4: Gwneud Penderfyniadau, Risg a Rheolaeth I</p> <p>Y Comisiwn Elusennau, CC27: It's Your Decision</p> <p>NCVO, <i>Delegating Decisions to Committees and Employees</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Guidance for Charities with a Connection to a Non-charity</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Charities and Trading</i></p> <p>Rheoleiddiwr Codi Arian, <i>Code of Fundraising Practice</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Charities: due diligence, monitoring and verifying the end use of charitable funds</i></p> <p>Mae ystod eang o bolisiâu a gweithdrefnau enghreifftiol ar <i>Hwb Gwybodaeth TSSW</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Managing Charity Finances</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>CC8: Internal Financial Controls for Charities</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Financial Reporting and Accounts</i></p> <p>TSSW, <i>Canllawiau a Throsolwg Ariannol ar gyfer Ymddiriedolwyr</i> (e-gwrs)</p> <p>TSSW, <i>Sefydlu system ariannol</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>Charity Land and Property</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>CC26: Charities and Risk Management</i></p> |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>EGWYDDOR 5: EFFEITHIOLRWYDD Y BWRDD</b>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Mae'r bwrdd yn gweithio fel tîm effeithiol, gan ddefnyddio'r cydbwysedd priodol o sgiliau, profiad, cefndiroedd a gwybodaeth i wneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth.</p>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae diwylliant, ymddygiad a phrosesau'r bwrdd yn ei helpu i fod yn effeithiol; mae hyn yn cynnwys derbyn a datrys heriau neu safbwyntiau gwahanol.</li> <li>Mae gan bob ymddiriedolwr sgiliau a gwybodaeth briodol am yr elusen a gallant roi digon o amser i fod yn effeithiol yn eu rôl.</li> <li>Mae'r cadeirydd yn galluogi'r bwrdd i weithio fel tîm effeithiol drwy ddatblygu perthynas waith gref rhwng aelodau'r bwrdd ac mae'n creu diwylliant lle mae gwahaniaethau'n cael eu mynegi a'u datrys.</li> <li>Mae'r bwrdd yn gwneud penderfyniadau ar y cyd ac yn hyderus. Ar ôl i benderfyniadau gael eu gwneud, mae'r bwrdd yn uno y tu ôl iddynt ac yn eu derbyn fel rhai rhwymol.</li> </ul>  |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <b>Esboniad</b>  |          |                     |      |    |   |                           |                          |
| <p>Mae'r bwrdd yn cael effaith allweddol ar b'un a yw elusen yn ffynnu. Mae'r naws y mae'r bwrdd yn ei gosod drwy ei arweinyddiaeth, ei ymddygiad, ei ddiwylliant a'i berfformiad cyffredinol yn hanfodol i lwyddiant yr elusen. Mae'n bwysig cael agwedd gadarn tuag at recriwtio, perfformiad a datblygu ymddiriedolwyr, ac at ymddygiad y bwrdd. Mewn tîm effeithiol, mae aelodau'r bwrdd yn teimlo ei bod yn ddiogel awgrymu, cwestiynu a herio syniadau a mynd i'r afael â phynciau anodd yn hytrach na'u hosgoi.</p>   |          |                     |      |    |   |                           |                          |

| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 5.1. A yw'r bwrdd yn cyfarfod mor aml ag y bo angen er mwyn bod yn effeithiol?   | Bydd pa mor aml y bydd y bwrdd yn cyfarfod yn amrywio rhwng gwahanol elusennau, ond mae'n bwysig eu bod yn cyfarfod yn ddigon aml i wneud penderfyniadau am yr elusen a bod yn effeithiol yn eu rôl. Dylid cyfleu disgwyliadau ynghylch presenoldeb mewn cyfarfodydd yn glir mewn dogfennau recriwtio, y cod ymddygiad a pheccynnau/hyfforddiant cynefino ymddiriedolwyr.                  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Cod Ymddygiad</li> <li>✓ Pecynnau cynefino/recriwtio</li> <li>✓ Calendr/amserlen cyfarfodydd</li> </ul>  |                       |
| 5.2. A yw'r Cadeirydd yn gweithio gyda'r bwrdd a'r Prif Swyddog Gweithredol i gynllunio rhaglen waith flynyddol y bwrdd a'i gyfarfodydd? | Dylai'r Cadeirydd arwain y gwaith o gynllunio'r rhaglen flynyddol o gyfarfodydd gyda'r Prif Swyddog Gweithredol (neu staff perthnasol eraill) i sicrhau bod gan yr ymddiriedolwyr yr wybodaeth, yr amser a'r lle angenrheidiol i archwilio materion allweddol a gwneud penderfyniadau ystyriol.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agendâu a chofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Cynllun gwaith y Bwrdd</li> </ul>  |                       |
| 5.3. A yw'r bwrdd yn adolygu ei effeithiolrwydd a'i allu ei hun i weithio gyda'i gilydd fel tîm yn rheolaidd?                            | Dylai'r bwrdd drafod ei effeithiolrwydd a'i allu i weithio gyda'i gilydd fel tîm yn rheolaidd, gan gynnwys cymhellion a disgwyliadau unigolion am ymddygiad. Dylai ymddiriedolwyr gymryd amser i ddeall cymhellion ei gilydd i feithrin ymddiriedaeth o fewn y bwrdd ac mae'r cadeirydd yn gofyn am adborth ar sut i greu amgylchedd lle gall ymddiriedolwyr herio ei gilydd yn adeiladol. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agendâu a chofnodion y Bwrdd</li> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Hyfforddiant i'r bwrdd</li> <li>✓ Arfarniadau i'r bwrdd</li> <li>✓ Cynllun gwaith y Bwrdd</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> <li>✓ Cofnodion adolygu perfformiad, a thystiolaeth o'r camau a gymerwyd mewn ymateb i'r canlyniadau</li> <li>✓ Monitro a gwerthuso (ffurflenni ac ati)</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 5.4. Pan fydd gwahaniaethau barn sylweddol yn codi, a yw'r bwrdd yn cymryd amser i ystyried yr ystod o safbwyntiau ac archwilio canlyniadau amgen, gan barchu safbwyntiau amgen a gwerth cyfaddawdu yn nhrefodaethau'r bwrdd?                                   | Nid yw gwrthdaro'n ddymunol yn ystafell y bwrdd, ond mae gwahaniaethau barn, rhywfaint o densiwn ac anghytuno yn anochel ac yn iach os yw'n arwain at wneud penderfyniadau gwell.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cod Ymddygiad</li> <li>✓ Agendâu ar gyfer cyfarfodydd</li> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Y broses y cytunwyd arni ar gyfer gwneud penderfyniadau</li> <li>✓ Disgrifiad o rôl y cadeirydd/is-gadeirydd</li> <li>✓ Arfarniadau/adolygiadau perfformiad gan y bwrdd</li> </ul> |                       |
| 5.5. A yw'r bwrdd yn cael cyngor proffesiynol annibynnol, megis cyngor cyfreithiol neu ariannol, ar draul yr elusen os oes angen er mwyn i'r bwrdd gyflawni ei ddyletswyddau?   | <p>Dylai ymddiriedolwyr gydnabod pan fydd angen cyngor annibynnol neu broffesiynol arnynt. Mae hyn yn arbennig o bwysig os yw'r elusen (neu ei heiddo) mewn perygl, neu os gallai weithredu yn groes i'w dyletswyddau, er enghraifft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wrth brynu neu werthu tir (mae'n rhaid i'r rhan fwyaf o elusennau gael cyngor gan arolygwr neu unigolyn cymwys arall wrth werthu tir elusen)</li> <li>• buddsoddi arian elusennol</li> <li>• ymrwymo i gontractau newydd, tymor hir, cymhleth neu uchel eu gwerth</li> <li>• yn ystyried camau cyfreithiol</li> </ul> |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> <li>✓ Cofnodi cyngor annibynnol</li> </ul>  |                       |
| 5.6. A oes gan y bwrdd y cymysgedd iawn o sgiliau a phrofiad ar eich bwrdd yn rhoi mwy o wytnwch i chi oresgyn heriau. Mae'n bwysig adolygu'r cymysgedd sgiliau ar y bwrdd yn rheolaidd a defnyddio'r wybodaeth hon fel sail ar gyfer recriwtio ymddiriedolwyr. | Bydd cael ystod dda o sgiliau a phrofiad ar eich bwrdd yn rhoi mwy o wytnwch i chi oresgyn heriau. Mae'n bwysig adolygu'r cymysgedd sgiliau ar y bwrdd yn rheolaidd a defnyddio'r wybodaeth hon fel sail ar gyfer recriwtio ymddiriedolwyr.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Cofnodion/ceisiadau hyfforddiant</li> <li>✓ Disgrifiad o rôl yr ymddiriedolwr</li> <li>✓ Cofnodion recriwtio</li> <li>✓ Arfarniadau/adolygiadau perfformiad gan y bwrdd</li> </ul>   |                       |



| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 5.7. A yw'r bwrdd yn ddigon mawr i sicrhau y gellir cyflawni gwaith yr elusen ac y gellir rheoli newidiadau i gyfansoddiad y bwrdd heb ormod o darfu?                 | Mae bwrdd yn cynnwys o leiaf pump, ond dim mwy na deuddeg, o ymddiriedolwyr fel arfer yn cael ei ystyried yn arfer da. Gall bwrdd mawr iawn ddod yn anhylaw a rhwystro gwneud penderfyniadau effeithiol, tra gall bwrdd bach iawn ei chael hi'n anodd cael digon o gapasiti i ddarparu goruchwyliaeth, yn ogystal â'r perygl o gael cyfarfod heb gworwm os nad yw pobl ar gael i'w mynychu.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Rhestr o aelodau presennol y bwrdd</li> <li>✓ Cofnod o bresenoldeb ar y bwrdd</li> </ul>   |                       |
| 5.8. A oes trefn ffurfiol, drwyadl a thryloyw i benodi ymddiriedolwyr newydd i'r bwrdd, sy'n cynnwys hysbysebu swyddi gwag yn eang?                                   | Mae llawer o fyrddau yn parhau i recriwtio gan ddefnyddio argymhellion personol ac argymhellion ar lafar. Fodd bynnag, mae ymchwil gan y Comisiwn Elusennau wedi dangos nad y dulliau hyn o reidrwydd yw'r ffyrdd mwyaf effeithiol o ddod o hyd i'r bobl sydd â'r sgiliau y mae'r ymddiriedolwyr wedi'u nodi, gan eu bod yn cyfyngu ar y maes y gellir tynnu ymddiriedolwyr ohono. Drwy ddefnyddio dulliau ehangach a mwy cynhwysol o chwilio am ymddiriedolwyr newydd, gellir cael gafael ar ystod ehangach o ymgeiswyr ac mae'r Comisiwn yn argymhell bod ymddiriedolwyr yn ystyried y dulliau hyn. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Cynllunio ar gyfer olyniaeth</li> <li>✓ Hysbysebion ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Pecynnau recriwtio</li> </ul>  |                       |
| 5.9. A yw penodiadau neu enwebiadau ar gyfer etholiad yn cael eu gwneud ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol ac yn ystyried yr amrywiaeth ar y bwrdd? | Mae'n bwysig cael meini prawf i wneud penodiadau bwrdd neu enwebiadau yn eu herbyn er mwyn sicrhau bod gan y bwrdd y cymysgedd iawn o sgiliau, profiad ac amrywiaeth.<br><br>Gellir cefnogi hyn drwy ddefnyddio disgrifiadau rôl clir a dull gweithredu sy'n seiliedig ar archwiliadau sgiliau rheolaidd.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Disgrifiadau rôl a manylebau unigolyn</li> <li>✓ Pecynnau recriwtio</li> <li>✓ Y broses ymgeisio (CVs, ffurflenni)</li> <li>✓ Pwyllgor enwebiadau</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 5.10. A yw ymddiriedolwyr yn cael eu penodi am gyfnod y cytunwyd arno, yn amodol ar unrhyw ddarpariaethau cyfansoddiadol neu statudol perthnasol sy'n ymwneud ag ethol ac ail-ethol?                       | Mae'r Cod Llywodraethu Elusennau yn argymhell na ddylai ymddiriedolwyr wasanaethu am fwy na naw mlynedd. Dylai unrhyw benodiadau sy'n fwy na naw mlynedd gael eu hadolygu'n drwyadl a'u hegluro yn adroddiad blynyddol yr ymddiriedolwyr. Mae hefyd yn bwysig cyfleu disgwyliadau ynghylch cyfnodau gwasanaeth i ymddiriedolwyr er mwyn osgoi camddealltwriaeth.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Cynllunio ar gyfer olyniaeth</li> <li>✓ Pecynnau cynefino/hyfforddiant y bwrdd</li> <li>✓ Adroddiadau blynyddol</li> </ul>                       |                       |
| 5.11. A yw ymddiriedolwyr yn derbyn sesiwn gynefino gydag adnoddau priodol pan fyddant yn ymuno â'r bwrdd?   | Mae proses gynefino briodol ar gyfer ymddiriedolwyr yn hanfodol er mwyn helpu aelodau newydd o'r bwrdd i ddeall eu rôl a'u helusen er mwyn iddynt allu cymryd rhan mewn cyfarfodydd yn effeithiol. Dylai proses gynefino'r ymddiriedolwyr gynnwys cyfarfodydd gydag uwch-reolwyr a dylai gynnwys pob agwedd ar waith yr elusen. Dylai ymddiriedolwyr hefyd gael cyfle i gael mynediad at ddysgu a datblygu parhaus. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pecynnau cynefino</li> <li>✓ Cofnodion hyfforddiant</li> </ul>   |                       |
| 5.12. Ydych chi'n sicrhau bod holl aelodau eich bwrdd yn cael hyfforddiant priodol a rheolaidd ar faterion o bwys (e.e. cydraddoldeb ac amrywiaeth, yr iaith Gymraeg, diogelu, iechyd a diogelwch ac ati)? | Mae angen amrywiaeth o sgiliau, gwybodaeth a rhinweddau ar aelodau'r Bwrdd i gyflawni eu rôl yn effeithiol. Bydd canfod bylchau mewn sgiliau ac annog aelodau'r bwrdd i fanteisio ar amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi a datblygu yn gwella gallu'r aelodau presennol ac yn helpu i wella cyfraddau recriwtio a chadw staff i'r Bwrdd.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd y bwrdd</li> <li>✓ Cofnodion a cheisiadau hyfforddiant</li> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Arfarniadau/adolygiadau perfformiad gan y bwrdd</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC<br>ADNODDAU | ATEB |    |   | TYSTIOLAETH A<br>AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W<br>CYMRYD |
|--|---|---------------------|------|----|---|---|--------------------------|
|  |   |                     | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall<br>(rhowch fanylion) |   |                          |
| 5.13. A yw'r bwrdd yn adolygu ei berfformiad ei hun a pherfformiad ymddiriedolwyr unigol, gan gynnwys y cadeirydd?   | Mae'r Cod Llywodraethu Elusennau yn argymhell bod adolygiadau perfformiad byrddau elusennau mawr yn digwydd bob blwyddyn, gyda gwerthusiad allanol ar gyfer elusennau mawr bob tair blynedd. Dylai elusennau bach fod ag agwedd tuag at adolygu perfformiad. Fel arfer, mae gwerthusiad o'r fath yn ystyried cydbwysedd sgiliau, profiad a gwybodaeth y bwrdd, ei amrywiaeth yn yr ystyr ehangaf, sut mae'r bwrdd yn gweithio gyda'i gilydd a ffactorau eraill sy'n berthnasol i'w effeithiolrwydd. Dylai elusennau mwy egluro eu dull gweithredu yn eu hadroddiad blynyddol, a dylai ymddiriedolwyr elusennau bach allu egluro sut y maent yn gwirio eu perfformiad eu hunain. |                     |      |    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arfarniadau bwrdd/adolygiadau perfformiad neu agwedd at hyn</li> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> </ul> |                          |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>   |   |                     |      |    |   |   |                          |
| <p>Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 5: Effeithiolrwydd y Bwrdd</p> <p>ACEVO, <i>Why Does Board Effectiveness Matter and How to Measure it</i></p> <p>NCVO, <i>Carrying out a Governance Review</i></p> <p>NCVO, <i>Individual Trustee Performance Reviews</i></p> <p>Reach Volunteering, <i>How to Complete a Skills Audit</i></p> <p>Reach Volunteering, <i>Trustee Recruitment Cycle</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>People and Skills</i></p> <p>Y Comisiwn Elusennau, <i>CC30: Finding New Trustees</i></p> <p>TSSW, <i>Recriwtio Ymddiriedolwyr, Dethol a Sefydlu</i></p> <p>Getting on Board, <i>Resources for Charities</i></p> |   |                     |      |    |   |   |                          |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| <b>EGWYDDOR 6: CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT</b>  |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| Mae gan y bwrdd ddull clir, cytunedig ac effeithiol o gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y mudiad ac yn ei ymarfer ei hun. Mae'r dull hwn yn cefnogi llywodraethu da a chyflawni dibenion elusennol y mudiad.   |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>  |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn y mudiad ac maent yn helpu i sicrhau budd cyhoeddus yr elusen.</li> <li>Mae rhwystrau i gyfranogiad yn cael eu lleihau, gyda gwaith y mudiad yn cael ei gynllunio a'i agor i bawb sydd wedi'i gynnwys yn ei ddibenion elusennol. Mae hyn yn cefnogi'r elusen i herio anghydraddoldeb a sicrhau canlyniadau gwell o ran cydraddoldeb.</li> <li>Mae'r bwrdd yn fwy effeithiol oherwydd ei fod yn adlewyrchu gwahanol safbwyntiau, profiadau a sgiliau, gan gynnwys, lle bo hynny'n berthnasol, buddiolwyr nawr ac yn y dyfodol.</li> </ul> |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| <b>Esboniad</b>   |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| Mae mynd i'r afael â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn helpu bwrdd i wneud penderfyniadau gwell. Mae hyn yn gofyn am ymrwymiad, ond mae'n golygu bod elusen yn fwy tebygol o aros yn berthnasol i'r rhai y mae'n eu gwasanaethu ac o gyflawni ei budd cyhoeddus. Mae cydnabod a gwrthweithio unrhyw anghydbwysedd mewn grym, safbwyntiau a chyfleoedd yn yr elusen, ac yn agweddau ac ymddygiad ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr, yn helpu i sicrhau bod elusen yn cyflawni ei nodau.   |  |                  |      |    |                                      |   |                       |
| 6.1. A yw eich bwrdd yn amrywiol a/neu'n gynrychioladol o'r bobl y mae'r elusen yn eu gwasanaethu?  | Mae amrywiaeth, yn yr ystyr ehangaf, yn hanfodol i fyrddau fod yn wybodus ac yn ymatebol ac er mwyn llywio'r newidiadau cyflym a chymhleth sy'n wynebu'r sector gwirfoddol. Mae byrddau y mae gan eu hymddiriedolwyr wahanol gefndiroedd a phrofiadau yn fwy tebygol o annog trafodaeth a gwneud penderfyniadau gwell.<br><br><b>Dalier sylw:</b> Mae'r term 'amrywiaeth' yn cynnwys naw nodwedd warchoddedig Deddf Cydraddoldeb 2010, yn ogystal â gwahanol gefndiroedd, profiadau bywyd, llwybrau gyrfa, ac amrywiaeth barn. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Cyfansoddiad y bwrdd</li> <li>✓ Ffurflenni monitro cydraddoldeb</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|---|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 6.2. A all y bwrdd ddiffinio sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig i'r elusen, ei chyd-destun a chyflawni ei nodau?   | Fel y nodwyd yn y Cod Llywodraethu Elusennau, 'mae mynd i'r afael â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn helpu bwrdd i wneud penderfyniadau gwell. Mae hyn yn gofyn am ymrwymiad, ond mae'n golygu bod elusen yn fwy tebygol o aros yn berthnasol i'r rhai y mae'n eu gwasanaethu ac o gyflawni ei budd cyhoeddus. Mae cydnabod a gwrthweithio unrhyw anghydbwysedd mewn grym, safbwyntiau a chyfleoedd yn yr elusen, ac yn agweddau ac ymddygiad ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr, yn helpu i sicrhau bod elusen yn cyflawni ei nodau.' |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strategaeth/cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Pecynnau recriwtio ymddiriedolwyr</li> <li>✓ Pecynnau cynefino ymddiriedolwyr</li> </ul> |                       |
| 6.3. A yw'r bwrdd yn asesu ei ddealltwriaeth ei hun o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn ystyried sut mae hyn yn digwydd yn yr elusen ac yn nodi unrhyw fylchau mewn dealltwriaeth y gellid eu llenwi drwy drafodaeth, dysgu, ymchwil neu wybodaeth? | Mae'n bwysig bod gan y bwrdd gyd-ddealltwriaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'i fod yn gallu mynegi'r ddealltwriaeth hon, er mwyn llenwi unrhyw fylchau a chryfhau'r dull gweithredu.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Strategaeth/cynllun gweithredu</li> <li>✓ Archwiliadau/data amrywiaeth</li> <li>✓ Hyfforddiant</li> </ul>  |                       |
| 6.4. A yw'r bwrdd yn asesu dull yr elusen o ymdrin â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rheolaidd, gan ddefnyddio'r data sydd ar gael a, lle bo hynny'n berthnasol, profiad bywyd?  | Mae'n bwysig asesu ac adolygu'n rheolaidd agwedd yr elusen tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac arferion y bwrdd ei hun er mwyn sicrhau bod yr elusen yn parhau i fod yn berthnasol ac yn gyfoes ac yn parhau i adlewyrchu anghenion y bobl y mae'n eu gwasanaethu.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Arfarniadau bwrdd</li> <li>✓ Strategaeth/cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> </ul>                  |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |  | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--|------------------------|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion)   |                        |                       |
| 6.5. A yw'r bwrdd yn gosod dull sefydliadol clir o ymdrin â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn unol â nodau, strategaeth, diwylliant a gwerthoedd yr elusen, sy'n cael ei ategu gan gynlluniau, polisiau, cerrig milltir, targedau ac amserlenni priodol? | Yn ôl y Cod Llywodraethu Elusennau, gallai hyn gynnwys targedau ar gyfer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i aelodau'r bwrdd</li> <li>• diwylliant, arferion ac ymddygiad cynhwysol yn yr ystafell fwrdd</li> <li>• gwerthuso'r bwrdd neu hyfforddiant i fynd i'r afael ag unrhyw anghydbwysedd grym rhwng ymddiriedolwyr</li> <li>• dileu, lleihau ac atal rhwystrau i bobl fod yn ymddiriedolwyr</li> <li>• denu grŵp amrywiol o ymgeiswyr ar gyfer rolau ymddiriedolwyr newydd a darparu rhaglen gynefino gynhwysol ar gyfer ymddiriedolwyr newydd</li> <li>• recriwtio bwrdd amrywiol sy'n mynd i'r afael ag anghydbwysedd ac unrhyw fylchau a ganfuwyd</li> <li>• hyrwyddo diwylliannau ac ymddygiad cynhwysol i'r mudiad ehangach.</li> </ul> |                  |      |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strategaeth/cynlluniau/ targedau</li> <li>✓ Cofnodion hyfforddiant</li> <li>✓ Arfarniadau bwrdd</li> <li>✓ Cynllunio ar gyfer olyniaeth</li> <li>✓ Pecynnau recriwtio ymddiriedolwy</li> </ul>  |                        |                       |
| 6.6. A yw'r bwrdd yn sicrhau bod trefniadau ac adnoddau priodol ar waith i fonitro a chyflawni cynlluniau a thargedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y mudiad, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â'r bwrdd?  | Nid yw cynllun neu strategaeth yn ddigon heb drefniadau monitro i sicrhau bod cynlluniau a thargedau yn cael eu cyflawni.  |                  |      |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strategaeth a chynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Adroddiadau bwrdd</li> <li>✓ Arweinydd Bwrdd ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Agendâu a chofnodion cyfarfodydd</li> </ul> |                        |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 6.7. A yw'r bwrdd yn creu ac yn cynnal diwylliannau, arferion ac ymddygiad cynhwysol yn ei holl benderfyniadau ac yn hyrwyddo ac yn dangos ymddygiad a diwylliannau cynhwysol i'r mudiad ehangach?  | Os yw'r mudiad am gael diwylliant cynhwysol, bydd angen i'r bwrdd fodelu'r arferion a'r ymddygiadau cywir a dangos arweinyddiaeth o frig y mudiad. Os nad yw hyn yn cael ei fodelu ar 'frig' y mudiad, mae'n annhebygol o fod â hygredd a chael ei adlewyrchu mewn mannau eraill. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datganiadau gweledigaeth, cenhadaeth a gwerthoedd</li> <li>✓ Strategaeth a chynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</li> <li>✓ Prosesau goruchwyllo ac arfarnu</li> <li>✓ Cymorth a hyfforddiant i staff</li> </ul> |                       |
| 6.8. A yw'r bwrdd yn cymryd rhan o bryd i'w gilydd mewn dysgu a/neu fyfyrion am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac a yw'n deall ei gyfrifoldebau yn y maes hwn? A yw'n gweithredu ar unrhyw fylchau yn ei ddealltwriaeth ac yn edrych ar sut mae'r bylchau hyn yn effeithio ar arferion, diwylliant ac ymddygiad y bwrdd? | Nid oes 'ateb sydyn' mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n faes lle bydd angen i'r bwrdd fyfyrion a dysgu'n barhaus. Dylid cynnwys hyn ym mhrosesau'r bwrdd i sicrhau eu bod yn deall eu cyfrifoldebau ac yn parhau i wneud cynnydd.                    |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agendâu a chofnodion cyfarfodydd lle mae hyn wedi'i drafod</li> <li>✓ Diwrnodau cwrdd i ffwrdd</li> <li>✓ Arfarniadau bwrdd</li> <li>✓ Archwiliadau sgiliau</li> <li>✓ Cofnodion hyfforddiant</li> <li>✓ Ymgysylltu ag arbenigwyr e.e., ymgynghorwyr/ siaradwyr</li> </ul>                       |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR   | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|--|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |  |                       |
| 6.9. A yw'r bwrdd yn cyhoeddi gwybodaeth am ei gynnydd tuag at gyflawni ei dargedau a'i gynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys heriau, cyfleoedd a dysgu?  | Yn ôl y Cod Llywodraethu Elusennau, gallai hyn gynnwys: <ul style="list-style-type: none"> <li>dull sefydliadol yr elusen o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn unol â'i nodau, ei strategaeth, ei diwylliant a'i gwerthoedd,</li> <li>diwylliant, arferion ac ymddygiad y bwrdd</li> <li>cyfansoddiad y bwrdd</li> </ul> |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cofnodion y bwrdd</li> <li>✓ Gwefan</li> <li>✓ Pecyn cynefino ymddiriedolwyr</li> </ul> |                       |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 6: Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant<br>NCVO, <b>Get Started with Equity, Diversity and Inclusion</b><br>Getting on Board, <b>How to Diversify your Board</b><br>Action for Trustee Racial Diversity<br>Symudiad Ymddiriedolwyr Ifanc  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>EGWYDDOR 7: BOD YN AGORED AC YN ATEBOL</b>   |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Mae'r bwrdd yn arwain y mudiad i fod yn dryloyw ac yn atebol. Mae'r elusen yn agored yn ei gwaith, oni bai fod rheswm da dros beidio â gwneud hynny.  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>Canlyniadau allweddol</b>  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mae ei holl randdeiliaid yn gwerthfawrogi gwaith ac effaith y mudiad.</li> <li>Mae'r bwrdd yn sicrhau bod perfformiad a rhyngweithio'r elusen â'i rhanddeiliaid yn cael eu harwain gan y gwerthoedd, y foeseg a'r diwylliant a sefydlwyd gan y bwrdd. Mae ymddiriedolwyr yn sicrhau bod yr elusen yn cydweithio gyda rhanddeiliaid i hyrwyddo ymddygiad moesegol.</li> <li>Mae'r elusen yn cymryd ei chyfrifoldeb dros feithrin ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn ei gwaith o ddifrif.</li> <li>Gwelir bod yr elusen yn ddilys wrth gynrychioli ei buddiolwyr a'i rhanddeiliaid.</li> </ul> |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| <b>Esboniad</b>   |  |                  |      |    |                                      |  |                       |
| Bydd bod yn agored, yn atebol ac yn ymatebol yn helpu eich mudiad i feithrin a chynnal perthynas â'i holl randdeiliaid: staff a gwirfoddolwyr rydych chi'n dibynnu arnynt i redeg eich mudiad, cyllidwyr a chomisiynwyr a'r cyhoedd – eich rhoddwyr, eich cefnogwyr a'ch cwsmeriaid nawr ac yn y dyfodol. Mae ymddiriedaeth y cyhoedd wedi dod yn bwysig iawn yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gyda'r cyhoedd a'r wasg yn craffu fwyfwy ar elusennau (yn enwedig o ran codi arian a diogelu)  |  |                  |      |    |                                      |  |                       |



| CWESTIWN   | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 7.1. A yw'r bwrdd yn sicrhau bod yr elusen yn cyfathrebu ac yn ymgynghori'n effeithiol â'i rhanddeiliaid?  | Bydd bod yn agored, yn atebol ac yn ymatebol yn helpu eich mudiad i feithrin a chynnal perthynas â'i holl randdeiliaid, e.e. staff a gwirfoddolwyr rydych chi'n dibynnu arnynt i redeg eich mudiad, cyllidwyr a chomisiynwyr a'r cyhoedd – eich rhoddwyr, eich cefnogwyr neu'ch cwsmeriaid nawr ac yn y dyfodol. Mae ymddiriedaeth y cyhoedd wedi dod yn bwysig iawn yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gyda'r cyhoedd a'r wasg yn craffu fwyfwy ar elusennau (yn enwedig o ran codi arian a diogelu). |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adroddiad blynyddol/adroddiad effaith</li> <li>✓ Gwefan</li> <li>✓ Cynllun cyfathrebu</li> <li>✓ Fframwaith mesur effaith</li> <li>✓ Polisiâu allweddol, e.e. codi arian, diogelu data, diogelu</li> </ul>   |                       |
| 7.2. A yw'r bwrdd wedi nodi'r rhanddeiliaid allweddol sydd â diddordeb yng ngwaith yr elusen?  | Gallai'r rhain gynnwys y bobl rydych chi'n eu gwasanaethu, staff, gwirfoddolwyr, aelodau, cyllidwyr, rhoddwyr, cyflenwyr, cymunedau lleol ac eraill.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun cyfathrebu</li> <li>✓ Fframwaith mesur effaith</li> </ul>  |                       |
| 7.3. Sut mae'r elusen yn cyfathrebu â rhanddeiliaid? A yw'r bwrdd yn sicrhau bod strategaeth ar gyfer cyfathrebu'n rheolaidd ac yn effeithiol gyda'r rhanddeiliaid hyn ynghylch dibenion, gwerthoedd, gwaith a chyflawniadau'r elusen, gan gynnwys gwybodaeth sy'n eu galluogi i fesur llwyddiant yr elusen o ran cyflawni ei hamcanion? | Fel rhan o'r strategaeth hon, dylai'r bwrdd hefyd feddwl am y ffordd orau o gyfleu'r ffordd y caiff yr elusen ei llywodraethu, pwy yw'r ymddiriedolwyr a'r penderfyniadau a wnânt.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun strategol</li> <li>✓ Adroddiad blynyddol/adroddiad effaith</li> <li>✓ Gwefan (gwybodaeth am ymddiriedolwyr?), cylchlythyrau, cyfryngau cymdeithasol</li> <li>✓ Polisiâu allweddol, e.e. codi arian, diogelu data, diogelu</li> <li>✓ Cynllun cyfathrebu</li> <li>✓ Adroddiadau archwilio/gwerthuso allanol</li> <li>✓ Adroddiadau i gyllidwyr</li> </ul> |                       |

| CWESTIWN  | ESBONIAD   | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|---|--|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|   |  |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 7.4. A yw'r bwrdd yn sicrhau bod rhanddeiliaid yn cael cyfle i ddal y bwrdd i gyfrif drwy brosesau a llwybrau y cytunwyd arnynt?  | Rhan o lywodraethu da yw bod yn atebol i randdeiliaid. Dylai'r bwrdd sicrhau bod prosesau y cytunwyd arnynt ar waith i alluogi rhanddeiliaid i'w dal i gyfrif.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cyfarfodydd cyffredinol blynyddol</li> <li>✓ Cytundebau partneriaeth</li> <li>✓ Cofnodi gweithgareddau ymgynghori e.e. arolygon aelodaeth, cyfarfodydd, grwpiau ffocws</li> <li>✓ Adroddiadau'r Prif Weithredwr i'r bwrdd</li> <li>✓ Polisi cwynion</li> </ul> |                       |
| 7.5. A yw'r bwrdd yn sicrhau bod ymgynghori addas gyda rhanddeiliaid ynghylch newidiadau sylweddol i wasanaethau neu bolisiau'r elusen?   | Weithiau mae'n rhaid i fudiadau wneud newidiadau sylweddol (e.e., gwerthu adeilad, stopio gwasanaeth), ond heb ymgynghori priodol, gall hyn arwain at bryderon a chwynion a chael effaith negyddol ar enw da'r elusen. Mae'n bwysig ymgynghori â rhanddeiliaid, bod ganddynt wybodaeth am unrhyw newidiadau mawr, a'u bod yn gallu sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed.   |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cynllun strategol</li> <li>✓ Cynllun cyfathrebu</li> <li>✓ Cofnodi ymgynghori â rhanddeiliaid ar newidiadau sylweddol</li> <li>✓ Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb</li> </ul>  |                       |
| 7.6. A yw'r bwrdd yn cael adroddiadau rheolaidd ar yr adborth a'r cwynion cadarnhaol a negyddol a roddir i'r elusen ac a yw'n dangos ei fod yn dysgu o gamgymeriadau ac yn defnyddio'r hyn a ddysgwyd i wella perfformiad a gwneud penderfyniadau mewnol? | Does neb eisiau derbyn cwynion. Fodd bynnag, mae proses dryloyw, effeithiol ac amserol y rhoddir digon o gyhoeddusrwydd iddi ar gyfer gwneud ac ymdrin â chwyn yn bwysig i dryloywder ac atebolrwydd y mudiad. Dylid ymdrin ag unrhyw gwynion mewnol neu allanol yn adeiladol, yn ddiduedd ac yn effeithiol. Bydd polisi cwynion gweladwy yn helpu i feithrin ymddiriedaeth y mudiad ymysg rhanddeiliaid. Mae cwynion hefyd yn gyfle dysgu pwysig a all helpu'r mudiad i wella'r hyn y mae'n ei wneud ac osgoi problemau tebyg rhag codi yn y dyfodol. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agendâu a chofnodion cyfarfodydd</li> <li>✓ Adroddiadau'r Prif Swyddog Gweithredol</li> <li>✓ Polisi cwynion</li> <li>✓ Polisiau cwyno staff a chwythu'r chwiban</li> <li>✓ Gwefan (a yw'n glir sut y gall pobl gwyno?)</li> </ul>                             |                       |

| CWESTIWN   | ESBONIAD  | HELP AC ADNODDAU | ATEB |    |                                      | TYSTIOLAETH A AWGRYMIR  | SYLW/CAMAU I'W CYMRYD |
|--|---|------------------|------|----|--------------------------------------|---|-----------------------|
|  |   |                  | Ie   | Na | Yn rhannol / Arall (rhowch fanylion) |   |                       |
| 7.7. A yw'r bwrdd yn cyhoeddi'r broses ar gyfer pennu tâl uwch staff, a'u lefelau tâl, ar wefan yr elusen ac yn ei adroddiad blynyddol?  | Mae tâl staff uwch yn fater er budd y cyhoedd gan ei fod yn ymwneud â defnyddio arian yr elusen. Felly, mae'n bwysig bod y broses ar gyfer penderfynu ar y tâl yn deg ac yn dryloyw.  |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adroddiad blynyddol</li> <li>✓ Polisi tâl staff</li> <li>✓ Gwefan</li> </ul>   |                       |
| 7.8. Os yw'r ymddiriedolwyr yn eich elusen yn cael eu penodi gan aelodaeth sefydliadol, a yw'r bwrdd yn sicrhau bod gan yr elusen brosesau ar waith ar gyfer ymgysylltu ag aelodau yn y broses benodi?   | Os caiff yr ymddiriedolwyr eu penodi neu eu hethol o blith aelodau ehangach, mae'n bwysig bod aelodau'r elusen yn gallu cymryd rhan yn y broses. Dylid cael polisiau clir ynghylch pwy sy'n gymwys i fod yn aelod o'r elusen a'r cofnodion aelodaeth diweddaraf. Dylai'r mudiad fod yn glir ac yn agored ynghylch y ffyrdd y gall aelodau gymryd rhan yn nhrefn lywodraethu'r elusen, gan gynnwys, lle bo hynny'n berthnasol, gwasanaethu ar bwyllgorau neu gael eu hethol yn ymddiriedolwyr. |                  |      |    |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dogfennau llywodraethu</li> <li>✓ Polisiau aelodaeth/proses ymgeisio</li> <li>✓ Gwybodaeth a ddarparwyd am aelodaeth</li> <li>✓ Cofnodion aelodaeth</li> <li>✓ Cyfarfodydd cyffredinol blynyddol</li> <li>✓ Adroddiadau blynyddol</li> <li>✓ Pwyllgorau</li> </ul> |                       |
| <b>DOLENNI I'R CANLLAWIAU A'R ADNODDAU</b>   |   |                  |      |    |                                      |   |                       |
| <p>Cod Llywodraethu i Elusennau, Egwyddor 7: Bod yn Agored ac yn Atebol<br/> Y Comisiwn Elusennau, Prepare a Charity Trustees' Annual Report<br/> Y Comisiwn Elusennau,, Charities and Meetings<br/> Y Comisiwn Elusennau, Political Activity and Campaigning for Charities<br/> NCVO, Engaging your Audience<br/> Charity Comms<br/> TSSW, Gweithio Gyda'r Cyfryngau<br/> TSSW, Cynllunio Dulliau Marchnata a Chyfathrebu</p> |   |                  |      |    |                                      |   |                       |

**YN GRYNO**

Gan ystyried yr uchod i gyd, beth yw cryfderau allweddol eich bwrdd?

Gan ystyried yr uchod i gyd, beth yw prif heriau/meysydd ymestyn eich mudiad?

Ar sail y cryfderau a'r gwendidau hyn, pa feysydd rheoli elusen y mae angen i chi ganolbwyntio arnynt yn eich cynllun gweithredu?

**Ymwadiad**

Canllaw yn unig yw'r wybodaeth a ddarperir yn y gwiriad iechyd hwn. Nid yw'n cymryd lle cyngor proffesiynol neu gyfreithiol priodol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb dros golled a geir o ganlyniad i unrhyw unigolyn sy'n gweithredu, neu'n gwrthod gweithredu arno.