Egwyddorion llywodraethu

Trosolwg

- Cyflwyniad
- Beth yw 'llywodraethu'?
- Dulliau llywodraethu
- Y cod llywodraethu i elusennau
- Gwybodaeth bellach
- Ymwadiad

Cyflwyniad

Yn y daflen wybodaeth hon defnyddir 'ymddiriedolwr' i ddisgrifio aelodau corff llywodraethu mudiadau gwirfoddol anelusennol, ac ymddiriedolwyr elusennau. Defnyddir y term 'ymddiriedolwr elusen' pan fod angen gwahaniaethu rhwng aelodau corff llywodraethu elusennau a rhai anelusennol. Defnyddir y term 'bwrdd' i ddisgrifio'r gwahanol fathau o gyrff llywodraethu a geir mewn elusennau a mudiadau gwirfoddol.

Beth yw 'llywodraethu'?

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

Y systemau a'r prosesau sydd ynghlwm wrth sicrhau cyfeiriad, goruchwylio ac atebolrwydd cyffredinol y mudiad.

Chris Cornforth

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

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

‘Y systemau a’r prosesau sydd ynghlwm wrth sicrhau cyfeiriad, goruchwylio ac atebolrwydd cyffredinol y mudiad.’

– Chris Cornforth

Felly, heblaw am gydymffurfio â’r gyfraith a gweithgareddau strategol lefel uchel, mae llywodraethu hefyd yn ymdrin â materion dyddiol mwy ymarferol o ran y ffordd y mae’r ymddiriedolwyr yn gweithio gyda’u prif swyddog, staff a rhanddeiliaid eraill i gyflawni amcanion y mudiad.

Mae’n golygu cymryd cyfrifoldeb am redeg y mudiad a gwneud popeth o fewn y gyfraith i sicrhau ei lwyddiant. Mae hynny’n gofyn am ffordd amlddisgyblaeth o weithio a dyna pam ei bod mor bwysig bod ymddiriedolwyr yn deall beth yn union yw llywodraethu – a’r hyn nad ydyw.

Mae’n bwysig gwahaniaethu rhwng y cysyniadau o ‘lywodraethu’ a ‘rheoli’:

- **Llywodraethu** yw’r term a ddefnyddir ar gyfer y pethau hynny y mae’n rhaid i ymddiriedolwyr ymdrin â hwy eu hunain, o’u cymharu â’r pethau hynny y gallant eu dirprwyo i staff ac eraill. Mae’n ymwneud â rheoli’r mudiad a chymryd cyfrifoldeb cyffredinol drosto.
- **Rheoli** yw’r gwaith bob dydd o reoli materion gweithredol nad ydynt yn gorfod cael eu gwneud gan yr ymddiriedolwyr ac y gellir eu dirprwyo i staff neu wirfoddolwyr. Mae’n ymwneud â rhedeg y mudiad, ond mae rheolaeth dros y mudiad yn parhau i fod ar ysgwyddau’r ymddiriedolwyr.

Felly, nid yw llywodraethu o reidrwydd yn golygu gwneud pethau. Yn hytrach, mae’n golygu sicrhau bod pethau’n cael eu gwneud. Gwneir hyn fel arfer drwy ddirprwyo awdurdod i’r prif swyddog a’r staff.

Ceir rhagor o wybodaeth am hyn yn ein taflen wybodaeth: Gweithio gyda’r prif swyddog a staff uwch

Dulliau llywodraethu

Mae’r cyhoedd erbyn hyn yn disgwyl gonestrwydd, didwylledd ac atebolrwydd ym mhob sector, a rhoddwyd sylw i hyn yn sgil datblygu codau a safonau llywodraethu penodol i fesur ymddygiad mudiadau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol.

Enghraifft gynnar o hyn oedd canfyddiadau’r **Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus** o dan gadeiryddiaeth yr Arglwydd Nolan. Arweiniodd hyn at ‘Egwyddorion Nolan’ a gafodd eu mabwysiadu gan lawer o ymddiriedolwyr a oedd am wneud datganiad pendant ynghylch y ffordd yr oeddent yn llywodraethu eu mudiadau.

Dyma’r saith egwyddor:

1. Anhunanoldeb
2. Didwylledd
3. Gwrthrychedd
4. Atebolrwydd
5. Tryloywder

6. Gonestrwydd
7. Arweinyddiaeth

Yn y blynyddoedd diwethaf, gwelwyd ymdrech i geisio dadansoddi a phennu safonau ymarfer yn y sector gwirfoddol er mwyn helpu gyda phrosesau penderfynu, atebolrwydd a gwaith y bwrdd.

Aeth hyn law yn llaw â gwerthfawrogiad cynyddol ymhlith ymddiriedolwyr o ran eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau.

Mae pwysau allanol hefyd wedi arwain y broses hon, gan gynnwys:

- Ymgyrch y Comisiwn Elusennau i godi ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau ymddiriedolwyr
- Cyllidwyr yn cyflwyno mwy o ofynion monitro
- Cysylltiad mwy rhagweithiol gyda rhanddeiliaid
- Gofynion adrodd manwl o dan gontractau cyflenwi gwasanaethau cyhoeddus.

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

Wrth i'r momentwm gynyddu, gwelwyd bod angen safon gytunedig ar y sector a daeth criw o sefydliadau seilwaith, gan gynnwys y Comisiwn Elusennau, at ei gilydd gyda'r nod o ddatblygu cod ar gyfer y sector cyfan.

Arweiniodd hyn at gyhoeddi **Llywodraethu Da – Cod i'r Sector Gwirfoddol a Chymunedol** ('y Cod') yn 2005, gyda rhifynnau wedi'u diweddaru a fersiynau cysylltiol o'r **Cod** yn cael eu rhyddhau ers hynny. Cyhoeddwyd y fersiwn ddiweddaraf, **Y Cod Llywodraethu i Elusennau**, yn 2017.

The 2023 update to the Charity Governance Code places greater emphasis on Equality, Diversity, and Inclusion (EDI), encouraging boards to reflect the communities they serve and to take steps to identify and reduce barriers to participation.

Mae'r Cod bellach hefyd yn cynnwys cyfeiriadau penodol at rôl ymddiriedolwyr wrth feithrin diwylliant sefydliadol cadarnhaol a goruchwylio diogelu.

Y Cod Llywodraethu i Elusennau (2017)

Y cod llywodraethu i elusennau

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

Ysgrifennwyd y Cod yn benodol i ddiwallu anghenion mudiadau yn y sectorau elusennol, gwirfoddol a chymunedol, ac mae’r Comisiwn Elusennau yn cefnogi’r Cod, gan annog pob elusen i’w ddefnyddio.

Ceir dwy fersiwn o’r Cod, y naill i elusennau llai a’r llall i elusennau sydd ag incwm dros £1 miliwn. Nod y Cod yw helpu elusennau a’u hymddiriedolwyr i ddatblygu safonau uchel wrth lywodraethu.

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

Mae’n galluogi elusen i gydymffurfio â’r gyfraith a rheoliadau perthnasol a’u cefnogi. Mae hefyd yn hyrwyddo diwylliant lle y mae popeth yn gweithio tuag at wireddu gweledigaeth yr elusen.

Cod Llywodraethu i Elusennau

Mae’r Cod yn uchelgeisiol yn fwriadol. Ceir ynddo gyfres o saith egwyddor allweddol sy’n sicrhau bod y safonau llywodraethu uchaf posibl yn cael eu gosod gan y trydydd sector ac mae’r egwyddorion hynny wedi’u cynllunio i fod yn gyffredinol ac yn gymwys i bob mudiad gwirfoddol, cymunedol a nid-er-elw. Ynghyd â phob egwyddor ceir rhesymeg, canlyniadau allweddol ac arfer a argymhellir.

Dyma’r saith egwyddor a’u canlyniadau allweddol

1. Pwrpas y mudiad

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

Canlyniadau allweddol:

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

2. Arwain

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

Canlyniadau allweddol:

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

3. Uniondeb

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

Canlyniadau allweddol:

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

4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

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

Canlyniadau allweddol:

- Bydd y bwrdd yn glir mai'r prif bethau y mae'n canolbwyntio arnynt yw strategaeth, perfformiad a sicrwydd, yn hytrach na materion gweithredol, ac yn adlewyrchu hyn yn y pethau mae'n eu dirprwyo.
- Bydd gan y bwrdd fframwaith penderfynu a monitro cadarn sy'n helpu'r mudiad i gyflawni ei ddibenion elusennol. Bydd yn ymwybodol o'r ystod o risgiau ariannol a'r risgiau eraill y mae angen iddo eu monitro a'u rheoli.
- Bydd y bwrdd yn hyrwyddo diwylliant o reoli adnoddau yn synhwyrol ond gan ddeall hefyd y gall bod yn orofalus ac yn gyndyn o fentro fod yn risg ynddo'i hun ac atal arloesedd.

- Pan fo agweddau ar rôl y bwrdd yn cael eu dirprwyo i ymddiriedolwyr, staff, gwirfoddolwyr neu gontractwyr, bydd y bwrdd yn cadw cyfrifoldeb ac yn parhau i oruchwylio.

5. Effeithiolrwydd y bwrdd

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

Canlyniadau allweddol:

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

6. Amrywiaeth

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

Canlyniadau allweddol:

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

7. Bod yn agored ac yn atebol

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

Canlyniadau allweddol:

- Bydd holl randdeiliaid y mudiad yn gwerthfawrogi ei waith a’i effaith.
- Bydd y bwrdd yn sicrhau bod perfformiad yr elusen a’r modd y mae’n ymwneud â’i rhanddeiliaid yn cael eu harwain gan y gwerthoedd, y foeseg a’r diwylliant y rhoddir yn eu lle gan y bwrdd.
- Bydd ymddiriedolwyr yn sicrhau bod yr elusen yn cydweithio â rhanddeiliaid er mwyn hyrwyddo ymddygiad moesegol.
- Bydd yr elusen yn cymryd o ddifrif ei chyfrifoldeb i feithrin ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn ei gwaith.

Gellir defnyddio prif egwyddorion y Cod, a’i fanylion, i helpu ymddiriedolwyr i ddeall eu rôl yn well, ei datblygu, bod yn hyderus eu bod yn gwneud gwaith da a chanfod meysydd y gellid eu datblygu ymhellach.

Nid yw'r Cod yn ofyniad rheoleiddiol ond gall y mudiadau hynny sy'n cydymffurfio ag ef wneud datganiad diamwys am eu hymrwymiad i safonau llywodraethu uchel trwy gyfeirio ato yn eu Hadroddiad Blynyddol a deunydd cyhoeddedig perthnasol arall.

CC3: Yr ymddiriedolwr hanfodol

Mae'r Cod Llywodraethu i Elusennau yn cymryd yn ganiataol y bydd ymddiriedolwyr eisoes yn gyfarwydd â chyhoeddiad y Comisiwn Elusennau, Yr Ymddiriedolwr Hanfodol (CC3). Mae'r canllaw hwn yn egluro dyletswyddau allweddol pob ymddiriedolwr mewn elusennau yng Nghymru a Lloegr, a'r hyn y mae angen i ymddiriedolwyr ei wneud i gyflawni'r dyletswyddau hyn yn effeithiol.

Mae Yr Ymddiriedolwr Hanfodol yn:

- Crynhoi dyletswyddau ymddiriedolwyr
- Egluro pwy all fod yn ymddiriedolwr yn ôl y gyfraith
- Egluro dyletswyddau allweddol ymddiriedolwyr yn fwy manwl
- Egluro pryd y gall ymddiriedolwyr fod yn atebol a sut i leihau'r risg
- Rhoi mwy o fanylion am strwythurau elusennau, a rôl swyddogion elusennau

Addas i lywodraethu: rhestr wirio ddeg pwynt

Mae'r rhestr wirio ddeg pwynt ddefnyddiol iawn hon yn helpu i rannu'r elfennau llywodraethu lefel uchel amrywiol yn weithgareddau mwy cadarn.

1. Gwerthoedd, gweledigaeth, a pholisi

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

2. Blaenoriaethau a strategaeth

- Mae'r bwrdd wedi cytuno ar y prif flaenoriaethau ar gyfer gwaith y mudiad.

- Mae'r bwrdd wedi cytuno ar strategaeth dymor hir i gyflawni'i flaenoriaethau.
- Mae'r bwrdd yn adolygu'r hinsawdd allanol ar gyfer newid a all effeithio ar y strategaeth yn rheolaidd.
- Mae gan y mudiad amcanion a chynlluniau realistig i roi'r strategaeth ar waith.
- Mae'r awdurdod a roddwyd i staff i weithredu cynlluniau wedi'u diffinio'n eglur.

3. Monitro a safonau

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

4. System a llywodraethu

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

5. Y gallu i lywodraethu

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

6. Atebolrwydd

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

7. Partneriaeth â'r prif weithredwr

- Mae prosesau addas ar waith i sicrhau partneriaeth effeithiol rhwng y bwrdd a'r prif swyddog gweithredol (CEO).
- Mae rôl y cadeirydd fel dolen gyswllt rhwng y bwrdd a'r CEO wedi'i diffinio'n eglur.
- Mae rôl y CEO wedi'i diffinio'n eglur.
- Mae'r ffiniau rhwng rôl y bwrdd a rôl y CEO yn eglur ac maent yn cael eu hadolygu'n ysbeidiol.
- Mae'r bwrdd yn gosod cyfyngiadau pendant ar awdurdod y staff, yr is-bwyllgorau a'r gweithgorau.
- Mae'r CEO yn derbyn cefnogaeth a goruchwyliaeth effeithiol.
- Mae perfformiad y CEO yn cael ei arfarnu'n flynyddol.

8. Cyfranogiad y rhanddeiliaid

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

9. Cyflwr ariannol

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

10. Cyfreithlondeb

- Mae'r bwrdd yn cael ei hysbysu'n briodol o'i gyfrifoldebau cyfreithiol.
- Mae'r mudiad yn cyflawni ei holl rwymedigaethau cyfreithiol.

- Mae aelodau'r bwrdd yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau cyfreithiol eu hunain.
- Mae cyngor cyfreithiol a phroffesiynol priodol ar gael i'r bwrdd.

Efallai y byddai hefyd yn ddefnyddiol i chi gwblhau gwiriad iechyd llywodraethu CGGC, sef offeryn hunanasesu sydd wedi'i gynllunio i helpu byrddau ymddiriedolwyr i weithio tuag at gadw at egwyddorion llywodraethu da. Dylai hefyd gynorthwyo byrddau o unrhyw faint i ddangos eu harferion llywodraethu da i reoleiddwyr, cyllidwyr, buddiolwyr a rhanddeiliaid.

Gwybodaeth bellach

Gwiriad iechyd llywodraethu

CGGC (Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru)

https://wcva.cymru/wp-content/uploads/2020/01/Archwiliad-iechyd-llywodraethu.pdf

Adeiladu ar graig nid ar dywod

CGGC (Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru)

https://wcva.cymru/wp-content/uploads/2020/06/wcva__maen_syniad_ond_a_ywn_fusnes.pdf

Y Comisiwn Elusennau – Cynllun Cyhoeddi

Y Comisiwn Elusennau

https://www.gov.uk/government/organisations/charity-commission/about/publication-scheme

ICSA: Y Sefydliad Llywodraethu

ICSA

https://www.icsa.org.uk/

Ymwadiad

Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/

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