



## 5.0 Llywodraethu ac Ymddiriedolwyr

### Egwyddorion Llywodraethu

#### Trosolwg

1. Beth yw 'llywodraethu'?
2. Dulliau llywodraethu
3. Y Cod Llywodraethu i Elusennau
4. CC3: Yr Ymddiriedolwr Hanfodol
5. Gwybodaeth bellach

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

#### Beth yw 'llywodraethu'?

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

- Bod y mudiad yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol a rheoleiddiol
- Bod y mudiad yn cael ei redeg yn unol â'r amcanion, y pwerau a'r gweithdrefnau a amlinellwyd yn ei ddogfen lywodraethu
- Bod cynllun strategol yn cael ei lunio gan yr ymddiriedolwyr i sicrhau goroesiad a thwf y mudiad
- Bod gweithdrefnau gweithredol yn cael eu datblygu i gyflawni amcanion y mudiad
- Bod yr ymddiriedolwyr yn gweinyddu eu dyletswydd gofal trwy ddilyn arferion busnes cadarn wrth redeg y mudiad
- Bod yr ymddiriedolwyr yn 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:

**5.6 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:

- Anhunanoldeb
- Didwylledd
- Gwrthrychedd
- Atebolrwydd
- Tryloywder
- Gonestrwydd
- 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 diweddarau a fersiynau cysylltiol o'r Cod yn cael eu rhyddhau ers hynny. Cyhoeddwyd y fersiwn ddiweddaraf, **Y Cod Llywodraethu i Elusennau**, yn 2017.



### Canllawiau Perthnasol

[Y Cod Llywodraethu i Elusennau \(2017\)](#)

## Y Cod Llywodraethu i Elusennau

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,  
[www.charitygovernancecode.org](http://www.charitygovernancecode.org)



'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'

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.

Gwelir bod gan yr elusen gyfreithlondeb dros gynrychioli ei buddiolwyr a'i rhanddeiliaid.

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.



### **Dolen Allanol**

Mae nifer sylweddol o adnoddau ar gael i ategu'r Cod ar wefan y Comisiwn Elusennau:

[Adnoddau'r Cod - Gwefan y Comisiwn Elusennau](#)

## 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 bolisiau 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 rhanddeiliaid.
- Mae'r mudiad yn cyfathrebu'n effeithiol gyda'i holl rhanddeiliaid.
- 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](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/>

---

### **Cynghrair Elusennau Bychain**

**Cynghrair Elusennau Bychain**

<http://www.smallcharities.org.uk/home/>





Cefnogi Trydydd  
Sector **Cymru**

Third Sector  
Support **Wales**

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 Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â <https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

---

## Ymwadiad

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