

# Cod Llywodraethu i Elusennau

ar gyfer elusennau mwy

## Grŵp Llywio'r Cod Llywodraethu i Elusennau

Aelodau o'r grŵp



Sylwedydd



Cefnogwyd gan



## Ynglŷn â'r cod

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

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

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

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

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

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

## Defnyddio'r cod

### Ar gyfer pwy mae'r cod?

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

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

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

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

### Sut mae'n gweithio

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

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

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

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

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

## Dilynwch neu esboniwch

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

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

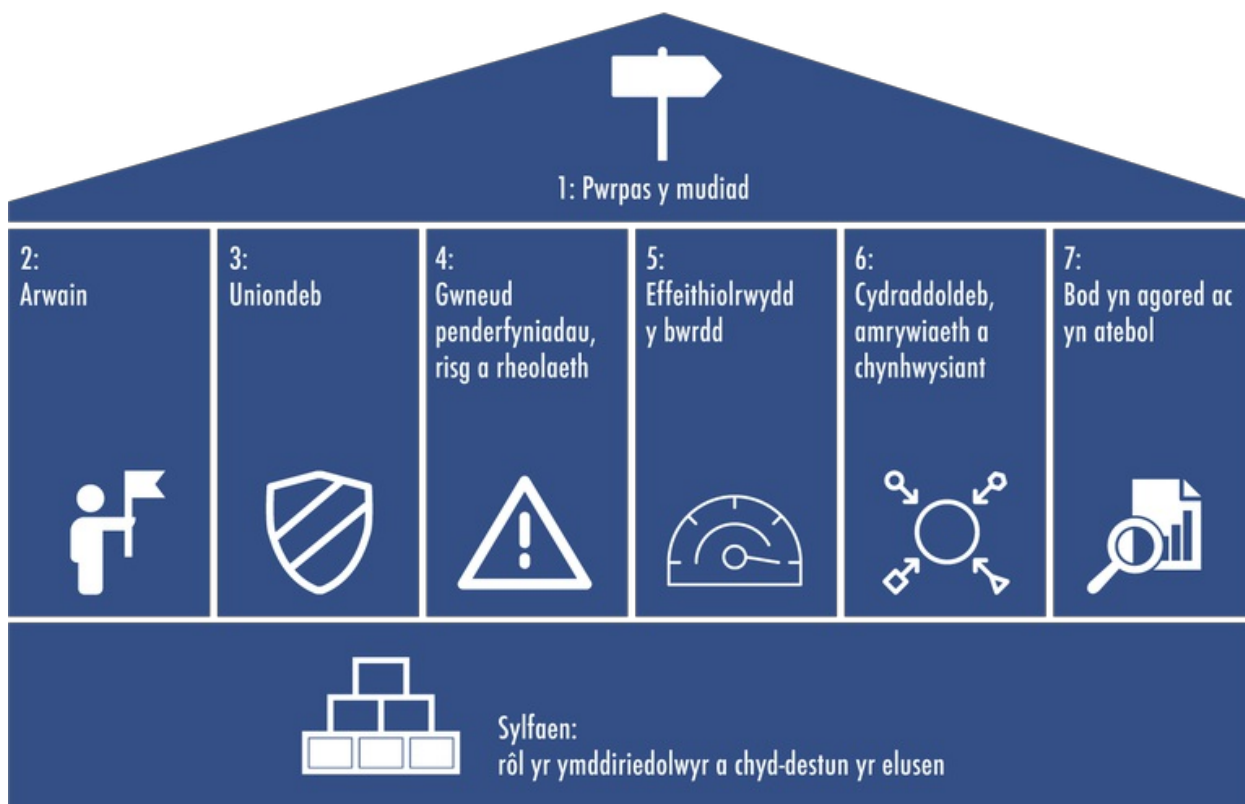
Dylai elusen esbonio'r dull mae'n ei ddefnyddio i roi'r cod ar waith, fel y bydd yn dryloyw i unrhyw un â diddordeb yn ei gwaith. Galwn y dull hwn yn 'dilynwch neu esboniwch'. Anogir pob ymddiriedolwr i gyflawni egwyddorion a chanlyniadau'r cod naill ai drwy *ddilyn* yr arfer a argymhellir neu *esbonio*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

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

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

## Yr egwyddorion

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



## 1. Pwrpas y mudiad

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

## 2. Arwain

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

## 3. Uniondeb

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

## 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

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

## 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

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

## 6. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

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

## 7. Bod yn agored ac yn atebol

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

## Grŵp llywio a noddwyr

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

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

Mae'r Comisiwn Elusennau yn sylwedydd yn y grŵp.

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

[Gallwch gysylltu â'r grŵp llywio.](#)

## Sylfaen: rôl yr ymddiriedolwyr a chyddestun yr elusen

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

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



# Egwyddor 1. Pwrpas y mudiad

## Egwyddor

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

## Y rhesymeg

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

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

## Canlyniadau allweddol

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

## Arfer a argymhellir

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

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

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

## Egwyddor 2. Arwain

### Egwyddor

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

### Y rhesymeg

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

### Canlyniadau allweddol

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

### Arfer a argymhellir

#### 2.4 Arwain yr elusen

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

talu ac, os oes angen, eu diswyddo.

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

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

## **2.5** Arwain drwy esiampl

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

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

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

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

## **2.6** Ymrwymiad

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

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

## Egwyddor 3. Uniondeb

### Egwyddor

Mae'r bwrdd yn gweithredu gydag uniondeb. Mae'n mabwysiadu gwerthoedd, yn cymhwyso egwyddorion moesegol wrth lunio penderfyniadau, 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 moesau a gwerthoedd yr elusen ym mhopeth mae'n ei wneud. Mae'r ymddiriedolwyr yn cyflawni eu dyletswyddau â hyn mewn cof.

### Rhesymeg

Dylai gweithredu dibenion yr elusen er budd y cyhoedd fod wrth galon popeth mae'r bwrdd yn ei wneud. Mae hyn yn wir hyd yn oed pan fo penderfyniad y bwrdd yn amhoblogaidd. Dylai pawb sy'n dod i gysylltiad ag elusen gael eu trin ag urddas a pharch, a theimlo eu bod mewn amgylchedd diogel a chefnogol. Dylai arweinwyr elusennau ddangos y lefel uchaf o ymddygiad ac uniondeb personol.

I gyflawni hyn, dylai'r ymddiriedolwyr greu diwylliant sy'n cefnogi gwerthoedd yr elusen, meithrin ymddygiad a pholisïau sy'n unol â'r gwerthoedd, a rhoi buddiannau neu deyrngarwch personol i'r neilltu. Dylai'r bwrdd ddeall a mynd i'r afael ag unrhyw ddynameg grym amhriodol er mwyn osgoi niweidio enw da'r elusen, cefnogaeth y cyhoedd tuag at ei gwaith, a'r gwaith o gyflawni ei nodau.

### Canlyniadau allweddol

- 3.1** Mae'r bwrdd yn gweithredu er budd gorau dibenion yr elusen a'i buddiolwyr, gan greu amgylchedd diogel, sy'n parchu ac yn croesawu'r rhai sy'n dod i gysylltiad â hi.
- 3.2** Mae'r bwrdd yn gwneud penderfyniadau gwrthrychol am weithredu nodau'r elusen. Nid chaiff ei ddylanwadu'n ormodol gan y rhai sydd â buddiannau arbennig neu bersonol. Mae hyn yr un mor berthnasol os yw'r ymddiriedolwyr wedi'u hethol, eu henwebu neu eu penodi. Mae'r bwrdd, ar y cyd, yn annibynnol yn ei waith penderfynu.
- 3.3** Nid oes gan ddim un unigolyn neu grŵp rym neu ddylanwad gormodol yn yr elusen. Mae'r bwrdd yn cydnabod sut gall grym unigol neu sefydliadol effeithio ar weithrediadau gydag eraill.

**3.4** Mae'r bwrdd yn diogelu ac yn hyrwyddo enw da'r elusen drwy fyw ei gwerthoedd a thrwy hynny, hybu hyder y cyhoedd yn y sector ehangach.

**3.5** Ystyrir bod ymddiriedolwyr, a'r rhai sy'n gweithio i'r elusen neu yn ei chynrychioli, yn gweithredu gyda gonestrwydd, ymddiriedaeth a gofal, ac yn cefnogi ei gwerthoedd.

## Arfer a argymhellir

### 3.6 Cynnal gwerthoedd yr elusen

**3.6.1** Mae'r bwrdd yn sicrhau bod ei holl benderfyniadau a gweithredoedd yn gyson â gwerthoedd yr elusen.

**3.6.2** Mae'r ymddiriedolwyr yn gwirio'n rheolaidd a oes anghydbwysedd grym amhriodol ar y bwrdd neu yn yr elusen. Lle bo angen, maent yn mynd i'r afael ag unrhyw gamddefnydd posib o rym er mwyn cynnal diben, gwerthoedd a budd yr elusen i'r cyhoedd.

**3.6.3** Mae'r ymddiriedolwyr yn mabwysiadu ac yn dilyn cod ymddygiad addas sy'n adlewyrchu gwerthoedd yr elusen ac sy'n gosod safonau disgwylidig o ran moesau, uniondeb ac ymddygiad.

**3.6.4** Mae'r bwrdd yn ystyried sut caiff yr elusen ei gweld gan y bobl a'r sefydliadau sy'n rhan o'i waith a gan y cyhoedd yn ehangach. Mae gan y bwrdd bolisiau a gweithdrefnau i sicrhau bod yr elusen yn gweithio'n gyfrifol ac yn foesegol, ei bod yn gwneud defnydd priodol o rym, ac yn gweithredu'n unol â'i nodau a'i gwerthoedd.

**3.6.5** Mae'r bwrdd yn sicrhau bod yr elusen yn dilyn y gyfraith. Mae hefyd yn ystyried dilyn rheolau, codau a safonau anrhwymol, er enghraifft canllawiau rheoleiddiol, '[Egwyddorion Nolan](#)', neu [Egwyddorion Moesegol Elusennau](#) a mentrau arfer da eraill sy'n hyrwyddo hyder mewn elusennau ac sy'n creu amgylchedd cefnogol.

### 3.7 Sicrhau'r hawl i fod yn ddiogel

**3.7.1** Mae ymddiriedolwyr 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 wedi'u parchu.

**3.7.2** Lle bo'n briodol:

- mae'r bwrdd yn sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau diogelu priodol ar waith a gaiff eu hadolygu'n rheolaidd
- fel rhan o broses rheoli risgiau'r elusen, mae'r bwrdd yn gwirio risgiau diogelu allweddol yn ofalus ac yn cofnodi sut caiff y rhain eu rheoli

- mae gan yr holl ymddiriedolwyr, staff, gwirfoddolwyr a phobl sy'n gweithio gyda'r elusen wybodaeth neu hyfforddiant ar y polisi diogelu, fel eu bod yn ei ddeall, yn gwybod sut i godi llais, ac yn teimlo'n gyfforddus yn mynegi pryderon.

### **3.8** Canfod, cofnodi ac ymdrin ag achosion o wrthdaro buddiannau/ffyddlondeb

- 3.8.1** Mae'r bwrdd yn deall sut gall achosion go iawn a thybiedig o wrthdaro buddiannau a gwrthdaro ffyddlondeb effeithio ar berfformiad ac enw da elusen.
- 3.8.2** Mae'r ymddiriedolwyr yn datgelu unrhyw achosion gwirioneddol neu bosib o wrthdaro i'r bwrdd, ac yn ymdrin â'r rhain yn unol â dogfen lywodraethu'r elusen a pholisi gwrthdaro buddiannau a gaiff ei hadolygu'n rheolaidd.
- 3.8.3** Cedwir cofrestr fuddiannau, lletygarwch a rhoddion, ac maent ar gael i randdeiliaid yn unol â pholisi datgelu cytunedig yr elusen.
- 3.8.4** Mae'r ymddiriedolwyr yn cadw eu hannibyniaeth ac yn dweud wrth y bwrdd os ydyn nhw'n teimlo eu bod wedi'u dylanwadu gan unrhyw fudd neu y gellir tybio eu bod wedi'u dylanwadu neu os oes achos o wrthdaro.

## Egwyddor 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

### Egwyddor

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

### Y rhesymeg

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

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

### Canlyniadau allweddol

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



oruchwylio.

## Arfer a argymhellir

### 4.5 Dirprwyo a rheoli

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

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

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

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

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

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

### 4.6 Rheoli a monitro perfformiad y mudiad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Egwyddor 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

### Egwyddor

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

### Y rhesymeg

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

### Canlyniadau allweddol

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

### Arfer a argymhellir

#### 5.5 Gweithio fel tîm effeithiol

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

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

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

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

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

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

## **5.6** Adolygu cyfansoddiad y bwrdd

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

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

## **5.7** Goruchwylio penodiadau

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

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

am ymddiriedolwyr newydd

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

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

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

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

## **5.8** Datblygu'r bwrdd

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

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

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

## Egwyddor 6. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

### Egwyddor

Mae gan y bwrdd ymagwedd glir, gytunedig ac effeithiol tuag at gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy'r sefydliad ac yn ei arferion ei hun. Mae'r ymagwedd hon yn sail i lywodraethu da a'r broses o wireddu dibenion elusennol y sefydliad.

### Rhesymeg

Mae mynd i'r afael â chydraddoldeb, 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 mae'n eu gwasanaethu ac o gyflawni ei budd i'r cyhoedd. Mae cydnabod ac atal unrhyw anghydbwysedd mewn grymoedd, safbwyntiau a chyfleoedd yn yr elusen, ac yn agweddau ac ymddygiad yr ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr, yn helpu i sicrhau bod elusen yn cyflawni ei nodau.

Mae gan bob ymddiriedolwr yr un cyfrifoldeb tuag at yr elusen, felly mae'n rhaid iddyn nhw fod â chyfle cyfartal i gyfrannu tuag at wneud penderfyniadau. Mae amrywiaeth, yn yr ystyr mwyaf eang, ar y bwrdd yn bwysig gan ei fod yn arwain at benderfyniadau mwy cytbwys. Lle bo'n briodol, mae hyn yn cynnwys y cymunedau a'r bobl y mae'r elusen yn eu gwasanaethu, ac yn eu rhoi nhw'n ganolog iddi. Mae hyn yn cynyddu dilysrwydd a dylanwad yr elusen. Nid yw cydraddoldeb ac amrywiaeth yn effeithiol nac yn gynaliadwy oni bai bod y bwrdd yn gweithio i fod yn gynhwysol, gan sicrhau bod pob ymddiriedolwr yn cael eu croesawu, eu gwerthfawrogi, a bod modd iddynt gyfrannu.

Mae byrddau sy'n ymrwymo i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn fwy tebygol o osod esiampol a llais cadarnhaol i'r elusen, drwy ddilyn strategaeth briodol ar gyfer gwireddu ei diben a gosod gwerthoedd a diwylliant cynhwysol.

### Canlyniadau allweddol

**6.1** Mae egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn y sefydliad, ac maent yn helpu i weithredu budd yr elusen i'r cyhoedd.

- 6.2** Caiff rhwystrau rhag cymryd rhan eu lleihau, ac mae gwaith y sefydliad wedi'i gynllunio ac yn agored i bawb sydd o fewn ei ddibenion elusennol. Mae hyn yn cefnogi'r elusen i herio anghydraddoldebau ac i gyflawni mwy o gydraddoldeb o ran canlyniadau.
- 6.3** Mae'r bwrdd yn fwy effeithiol gan ei fod yn adlewyrchu gwahanol safbwyntiau, profiadau a sgiliau, gan gynnwys, lle bo'n berthnasol, buddiolwyr y presennol a'r dyfodol.

## Arfer a argymhellir

### 6.4 Asesu dealltwriaeth o systemau a diwylliant

- 6.4.1** Mae'r bwrdd yn dadansoddi ac yn gallu diffinio sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig i'r elusen, i'w chyd-destun, ac iddi gyflawni ei nodau.
- 6.4.2** Mae'r bwrdd yn asesu ei ddealltwriaeth ei hun o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n ystyried sut mae hyn yn digwydd yn yr elusen, ac yn nodi unrhyw fylchau mewn dealltwriaeth y gellid eu llenwi drwy drafod, dysgu, ymchwil neu wybodaeth.
- 6.4.3** Mae'r bwrdd yn asesu'n rheolaidd:
- ymagwedd yr elusen tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan ddefnyddio data sydd ar gael a phrofiad byw lle bo hynny'n berthnasol
  - ei arfer ei hun, gan gynnwys:
    - amrywiaeth o ran cefndiroedd a safbwyntiau'r ymddiriedolwyr yn ei archwiliad rheolaidd o sgiliau'r bwrdd er mwyn nodi diffyg cydbwysedd a bylchau
    - unrhyw duedd o ran recriwtio a dethol ymddiriedolwyr
    - lle bo'n berthnasol, sut mae'r cymunedau a'r bobl y mae'r elusen yn eu gwasanaethu yn cael eu gosod yn ganolog i'r broses o lunio penderfyniadau
    - sut gellir gwneud cyfarfodydd a gwybodaeth y bwrdd yn fwy hygyrch, a sut mae darparu adnoddau i gefnogi hyn
    - sut mae creu amgylchedd cyfarfod lle mai ymddygiad cynhwysol yw'r norm, lle mae pob llais yn gyfartal, a lle gall ymddiriedolwyr herio ei gilydd yn adeiladol
    - sut mae'r bwrdd yn arddangos ymddygiad cynhwysol wrth wneud penderfyniadau, a sut mae'n ymgysylltu â staff, gwirfoddolwyr,



aelodau, defnyddwyr gwasanaeth a buddiolwyr.

## **6.5** Gosod targedau a chynlluniau realistig sy'n benodol i gyd-destun

**6.5.1** Mae'r bwrdd yn gosod ymagwedd sefydliadol glir tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn unol â nodau, strategaeth, diwylliant a gwerthoedd yr elusen. Cefnogir hyn â chynlluniau, polisiau, cerrig milltir, targedau, ac amserlenni priodol.

**6.5.2** Mae'r bwrdd yn defnyddio canfyddiadau ei asesiadau i greu targedau a chynlluniau sy'n benodol i gyd-destun ac sy'n cael eu hadolygu'n rheolaidd ar gyfer:

- hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i aelodau'r bwrdd
- diwylliant, arferion ac ymddygiad cynhwysol yn ystafell y bwrdd
- gwerthusiad neu hyfforddiant i'r bwrdd er mwyn mynd i'r afael ag anghydbwysedd grym rhwng ymddiriedolwyr
- gwaredu, lleihau ac atal rhwystrau i bobl rhag dod yn ymddiriedolwyr
- denu grŵp amrywiol o ymgeiswyr ar gyfer rolau newydd ymddiriedolwyr, gan ddarparu pecyn cynefino cynhwysol i ymddiriedolwyr newydd
- recriwtio bwrdd amrywiol sy'n mynd i'r afael ag anghydbwysedd ac unrhyw fylchau a amlygwyd
- hyrwyddo ymddygiad a diwylliant cynhwysol i'r sefydliad ehangach.

## **6.6** Gweithredu a monitro perfformiad

**6.6.1** Mae'r bwrdd yn sicrhau bod trefniadau ac adnoddau priodol ar waith i fonitro a chyflawni targedau a chynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y sefydliad, gan gynnwys y rhai sy'n berthnasol i'r bwrdd.

**6.6.2** Mae'r bwrdd yn creu ac yn cynnal diwylliant, arferion ac ymddygiad cynhwysol yn ei holl waith penderfynu. Mae'n hyrwyddo ac yn dangos ymddygiad a diwylliant cynhwysol i'r sefydliad ehangach.

**6.6.3** Mae'r bwrdd yn monitro'n rheolaidd ac yn gweithredu ei gynlluniau a'i dargedau a sefydlwyd o dan 5.2 mewn modd rhagweithiol.

**6.6.4** Mae'r bwrdd yn arwain cynnydd y sefydliad tuag at gyflawni ei gynlluniau a thargedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n cael diweddariadau rheolaidd gan y sefydliad, sy'n cynnwys heriau, cyfleoedd a datblygiadau newydd.

**6.6.5** Yn achlysurol, mae'r bwrdd yn cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu a/neu myfyrio ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn

deall ei gyfrifoldebau yn y maes hwn. Mae'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.

## **6.7** Cyhoeddi gwersi a gwybodaeth am berfformiad

### **6.7.1** Mae'r bwrdd yn cyhoeddi'n rheolaidd:

- gwybodaeth am ei gynnydd tuag at gyflawni ei gynlluniau a'i dargedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys heriau, cyfleoedd a dysgu. Gallai hyn gynnwys:
  - ymagwedd sefydliadol yr elusen tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn unol â'i nodau, strategaeth, diwylliant a gwerthoedd,
  - diwylliant, arferion ac ymddygiad y bwrdd
  - cyfansoddiad ac aelodau'r bwrdd
- ei gynlluniau i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau sefydliadol neu ar y bwrdd, ac unrhyw fylchau a nodwyd.

## Egwyddor 7. Bod yn agored ac yn atebol

### Egwyddor

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

### Y rhesymeg

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

### Canlyniadau allweddol

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

### Arfer a argymhellir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **7.7** Ymwneud â'r aelodau

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

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

gwasanaethu ar bwyllgorau neu gael eu hethol fel ymddiriedolwyr.

## Dolenni defnyddiol

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cynhaliwyd yr ymchwil fawr gyntaf i'r Cod gan RSM, cwmni sy'n ymwneud ag

archwiliadau, trethi ac ymgynghori. Mae'r gwaith yma, a lansiwyd yn 2019, yn ymchwilio i'r buddion i elusennau wrth fabwysiadu'r Cod a'r tueddiadau mabwysiadu (Saesneg yn unig).

## Geirfa

Cyfeiriwch at yr [geirfa](#).