



Cartrefi Cymunedol Cymru's Cod Llywodraethiant

Ymholiadau Cyffredinol

www.chcymru.org.uk

enquiries@chcymru.org.uk

02920 674 800

Cofrestrwd dan y Ddeddf Cwmniau 1985

Registered under the Companies Act 1985

Rhif Cofrestru | Registration Number: 2380564

Rhif Cofrestru Elusen | Charity Registration Number: 1128527



Am y Cod

Mae llywodraethiant da yn sylfaenol i lwyddiant pob sefydliad.

Mae sefydliad yn y sefyllfa orau i wireddu ei uchelgeisiau a'i amcanion os oes ganddo drefn lywodraethiant effeithiol a'r strwythurau arwain cywir. Bydd aelodau bwrdd medrus a galluog yn helpu sefydliad i ddenu adnoddau a'u defnyddio yn y ffordd orau. Mae llywodraethiant da yn galluogi ac yn cefnogi cydymffurfiaeth sefydliad â deddfwriaeth a rheoliadau perthnasol. Mae hefyd yn hyrwyddo agweddau a diwylliant lle mae popeth yn gweithio tuag at wireddu gweledigaeth y sefydliad. Y bwrdd sydd yn arwain ar lywodraethiant, ond mae llywodraethiant da yn ymwneud â'r holl sefydliad o'r brig i'r bôn.

Fel sector, mae'n ddyletswydd arnom i denantiaid, ein rhanddeiliaid a'r gymuned yn ehangach i arddangos arweinyddiaeth a llywodraethiant rhagorol. Mae'r Cod hwn yn offeryn ymarferol i helpu aelodau bwrdd i gyflawni hyn.

Mae'r Cod yn nodi'r egwyddorion a'r arferion a argymhellir ar gyfer llywodraethiant da ac mae'n uchelgeisiol yn fwriadol: bydd rhai elfennau o'r cod yn her i lawer o sefydliadau eu cyflawni. Mae hyn yn fwriadol. Rydym am i'r Cod fod yn offeryn ar gyfer gwelliant parhaus tuag at y safonau uchaf.

Ar gyfer symlrwydd, mae'r Cod yn cyfeirio at 'denantiaid' yn y geiriad, ond mae'r Cod yr un mor berthnasol i breswylwyr, lesddeiliaid, ac eraill y mae aelodau'n darparu gwasanaethau iddynt.

Cyhoeddwyd y Cod gyntaf yn y ffurf hon yn 2018. Fe'i diwygiwyd yn 2021 i adlewyrchu'r hyn a ddysgwyd o fewn y sector, ac i ddatblygu ein nodau ymhellach mewn meysydd allweddol.





Defnyddio'r Cod

Ar gyfer pwy y mae'r Cod?

Bwriedir y Cod hwn ar gyfer ei ddefnyddio gan aelodau Cartrefi Cymunedol Cymru.

Mae egwyddorion, rhesymeg a deilliannau'r Cod yn berthnasol i bob sefydliad, ni waeth beth fo'u maint na'u gweithgareddau.

Bydd yr arfer da a argymhellir i gyflawni'r egwyddorion hyn yn amrywio. Gall arfer llywodraethiant edrych yn sylweddol wahanol yn dibynnu ar faint, incwm, gweithgareddau neu gymhlethdod y sefydliad.

Sut mae'n gweithio

Mae'r Cod hwn wedi'i gynllunio fel offeryn i gefnogi gwelliant parhaus. Bydd byrddau 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 lywodraethiant da. Nid yw'r Cod hwn yn ceisio nodi'r holl ofynion cyfreithiol sy'n berthnasol i sefydliadau ac aelodau bwrdd, ond mae wedi'i seilio ar gyfrifoldebau cyfreithiol a rheoleiddiol sylfaenol aelodau bwrdd. Mae saith egwyddor y Cod yn adeiladu ar y dybiaeth bod sefydliadau eisoes yn gweithio'n unol â'r sylfaen hwn.

Mae'r Cod yn nodi egwyddorion ac arfer a argymhellir. Mae gan bob egwyddor yn y Cod ddisgrifiad byr, rhesymeg (y rhesymau pam mae'n bwysig), deilliannau allweddol (beth fydddech chi'n disgwyl ei weld pe bai'r egwyddor yn cael ei mabwysiadu) ac arfer a argymhellir (beth allai sefydliad ei wneud i roi'r egwyddor ar waith).



Dilyn ac esbonio

Mae'n bwysig bod aelodau bwrdd 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 sefydliad.

Dylai sefydliad esbonio'r dull y mae'n ei ddefnyddio i roi'r Cod ar waith, fel y bydd yn dryloyw i unrhyw un sydd â diddordeb yn ei waith. Galwn y dull hwn yn 'dilyn ac esbonio'. Disgwylir i bob aelod bwrdd gyflawni egwyddorion a deilliannau'r Cod a disgrifio sut y gwnaethant gyflawni hyn. Lle nad ydynt yn gweithredu rhai o'r ymarfer mwy manwl a argymhellir, dylent esbonio sut maent wedi cyflawni egwyddorion a deilliannau mewn ffyrdd eraill.

Anogir sefydliadau 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'r cod hwn yn seiliedig ar y Cod Llywodraethu i Elusennau ar gyfer elusennau mwy, a gyhoeddwyd gan grŵp llywio y Cod Llywodraethu i Elusennau. Cafodd ei addasu gyda'u caniatâd caredig i ddiwallu anghenion aelodau CHC.

Gellir gweld y Cod Llywodraethu i Elusennau gwreiddiol yn www.charitygovernancecode.org

Yr egwyddorion

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

1. Diben y sefydliad

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

2. Arweinyddiaeth

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

3. Uniondeb

Bydd y bwrdd yn gweithredu ag uniondeb. Bydd yn mabwysiadu gwerthoedd, dilyn egwyddorol moesegol wrth wneud penderfyniadau ac yn creu diwylliant sy'n helpu i gyflawni dibenion y sefydliad. Bydd y bwrdd yn ymwybodol o bwysigrwydd hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd. Bydd yn adlewyrchu moeseg a gwerthoedd y sefydliad ym mhopeth a wnaiff. Bydd aelodau bwrdd 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. Caiff anghenion a diogelwch tenantiaid presennol y sefydliad a'i denantiaid yn y dyfodol, ac eraill y mae'n eu gwasanaethu, eu rhoi wrth galon gwneud penderfyniadau.

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 gan y bwrdd ymagwedd glir ac effeithiol ac y cytunwyd arni at gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ledled y sefydliad ac yn ei ymarfer ei hun. Mae'r dull gweithredu hwn yn cefnogi llywodraethiant da a chyflawni dibenion y sefydliad.

7. Bod yn agored ac yn atebol

Bydd y bwrdd yn arwain y sefydliad i fod yn dryloyw ac yn atebol. Bydd y sefydliad yn agored yn ei waith, oni bai bod rheswm da iddo beidio â bod.



Sylfaen: rôl aelodau bwrdd a chyd-destun

Man dechrau y Cod yw fod pob aelod bwrdd:

- » wedi ymrwymo i achos eu sefydliad ac wedi ymuno â'i fwrdd gan eu bod am helpu'r sefydliad i gyflawni ei ddibenion yn y ffordd fwyaf effeithiol.
- » yn cydnabod bod cyflawni diben cyhoeddus y sefydliad yn ofyniad cyson, a'u bod yn deall eu swyddogaethau a'u cyfrifoldebau cyfreithiol.
- » wedi darllen dogfennau llywodraethiant eu sefydliad



Egwyddor 1. Diben y sefydliad

Egwyddor

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

Rhesymeg

Mae gan aelodau bwrdd gyfrifoldeb i ddeall yr amgylchedd y mae'r sefydliad yn gweithredu ynddo ac arwain y sefydliad tuag at gyflawni ei ddibenion mor effeithiol â phosibl gyda'r adnoddau sydd ar gael. Byddai peidio â gwneud hynny yn gwneud cam â thenantiaid, rhanddeiliaid, partneriaid a'r gymuned yn ehangach.

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

Deilliannau allweddol

1.1 Bydd gan y bwrdd gyd-ddealltwriaeth o ddiben y sefydliad, ymrwymiad iddynt a'r gallu i fynegi'r rhain yn glir.

1.2 Bydd y bwrdd yn gallu dangos bod y sefydliad yn effeithiol wrth gyflawni ei ddiben a'r deilliannau y cytunwyd arnynt.

Arfer a argymhellir

1.3 Pennu pwrpas y sefydliad

1.3.1 Bydd y bwrdd yn adolygu diben y sefydliad yn gyfnodol, a'r amgylchedd allanol y mae'n gweithio ynddo, i sicrhau bod y sefydliad a'i ddiben yn parhau'n berthnasol ac yn ddilys.

1.3.2 Mae'r bwrdd yn arwain datblygiad strategaeth sy'n ceisio cyflawni diben y sefydliad, a bydd yn glir ynghylch yr allbynnau, y deilliannau a'r effeithiau a ddymunir

1.4 Cyflawni'r pwrpas

1.4.1 Bydd pob aelod bwrdd yn gallu esbonio pwrpas ac amcanion y sefydliad.

1.4.2 Bydd y bwrdd yn gwerthuso effaith y sefydliad drwy fesur ac asesu canlyniadau, allbynnau a deilliannau.

1.5 Dadansoddi'r amgylchedd allanol a chynllunio ar gyfer cynaliadwyedd

1.5.1 Bydd y bwrdd yn adolygu'n rheolaidd gynaliadwyedd ei ffynonellau incwm a'r modelau busnes a'u heffaith ar gyflawni diben y sefydliad yn y tymor byr, tymor canolig a'r hirdymor.

1.5.2 Bydd aelodau bwrdd yn ystyried buddion a risgiau uno neu strwythur grŵp os yw hyfywedd y sefydliad yn ansicr, neu os byddai newidiadau o fudd i denantiaid a phobl eraill y mae'n eu gwasanaethu.

1.5.3 Bydd y bwrdd yn ystyried buddion gweithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau eraill, yn lleol a chenedlaethol, lle bydd hyn yn hybu ei amcanion a'i ddiben fel sefydliad.

1.5.4 Bydd y bwrdd yn cydnabod ei gyfrifoldebau ehangach tuag at gymunedau, y Gymraeg, rhanddeiliaid a'r gymdeithas yn ehangach, ac yn gweithredu arnynt mewn modd sy'n gyson â diben a gwerthoedd y sefydliad a'r adnoddau sydd ar gael iddo.

1.5.5 Mae'r bwrdd yn ystyried ac yn gweithredu ar gynaliadwyedd amgylcheddol ac ôl-troed carbon ei weithgareddau.



Egwyddor 2. Arweinyddiaeth

Egwyddor

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

Rhesymeg

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn helpu'r sefydliad i fabwysiadu strategaeth briodol i gyflawni ei amcanion. Mae hefyd yn gosod diwylliant, ymddygiad a naws y sefydliad, gan gynnwys ei weledigaeth, ei werthoedd a'i enw da.

Deilliannau allweddol

2.1 Bydd y bwrdd yn ei gyfanrwydd, ac aelodau bwrdd yn unigol, yn ysgwyddo cyfrifoldeb ar y cyd dros sicrhau bod gan y sefydliad set glir a pherthnasol o amcanion a strategaeth briodol i'w cyflawni.

2.2 Bydd y bwrdd ar y cyd yn cytuno ar weledigaeth a gwerthoedd y sefydliad, ac yn arwain drwy esiampl, gan ei gwneud yn ofynnol i unrhyw un sy'n cynrychioli'r sefydliad adlewyrchu ei werthoedd mewn modd cadarnhaol.

2.3 Bydd y bwrdd yn sicrhau bod gwerthoedd y sefydliad yn cael eu hadlewyrchu yn ei holl waith, a bod ethos a diwylliant y sefydliad yn sail i'w holl weithgareddau.

Arfer a argymhellir

2.4 Arwain y sefydliad

2.4.1 Bydd y bwrdd ac aelodau bwrdd 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 aelodau bwrdd ac uwch aelodau o staff a all lywodraethu'n dda ac ychwanegu gwerth.

2.4.3 Yn achos y prif swyddog gweithredol, bydd y bwrdd yn sicrhau bod trefniadau priodol wedi'u sefydlu ar gyfer penodi, goruchwyllo, cefnogaeth, gwerthuso, cydnabyddiaeth ariannol ac, os oes angen, ddiswyddo.

2.4.4 Bydd swyddogaethau'r bwrdd yn cael eu cofnodi'n ffurfiol. Bydd disgrifiadau o rolau sy'n diffinio cyfrifoldebau pob aelod bwrdd 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 staff.

2.4.5 Pan fo'r bwrdd wedi cytuno i sefydlu is-sefydliad/au gyda chyfansoddiad ffurfiol, bydd yn glir ynghylch rhesymeg, buddion a risgiau'r trefniadau hyn. Bydd y berthynas ffurfiol rhwng y rhiant sefydliad a phob un o'i is-sefydliadau yn cael ei



Egwyddor 2. Arweinyddiaeth

chofnodi'n glir a bydd y rhiant-sefydliad yn adolygu, yn rheolaidd fel sy'n briodol, a yw'r trefniadau hyn yn parhau i roi'r budd gorau tuag at ddibenion y sefydliad.

2.4.6 Mae'r bwrdd rhiant yn rheoli gweithgareddau pob rhan o'r grŵp ac yn bodloni ei hun fod aelodau grŵp yn cyflawni gofynion statudol a rheoleiddiol, yn ogystal â sicrhau y caiff eu busnes ei gynnal yn unol gyda phrif weledigaeth y grŵp. Mae'r rhiant gorff yn deall y meysydd lle gallai is-sefydliad achosi risg ariannol neu i enw da'r grŵp.

2.5 Arwain drwy esiampl

2.5.1 Bydd y bwrdd yn cytuno ar y gwerthoedd, sy'n gyson â diben y sefydliad, y mae'n dymuno'u hyrwyddo ac yn sicrhau bod y rhain yn sail i'w holl benderfyniadau a gweithgareddau'r sefydliad.

2.5.2 Bydd y bwrdd yn cydnabod, yn parchu ac yn croesawu safbwyntiau amrywiol, gwahanol ac, ar adegau, rai sy'n groes i'w gilydd gan aelodau'r bwrdd.

2.5.3 Bydd y bwrdd yn goruchwyllo'r sefydliad ac yn rhoi cyfeiriad, cefnogi a rhoi her adeiladol i'r sefydliad, ei staff ac, yn neilltuol, y prif swyddog gweithredol.

2.5.4 Bydd y bwrdd, drwy ei berthynas â'r prif swyddog gweithredol, yn creu amgylchiadau lle mae staff 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 aelod bwrdd yn rhoi amser digonol i'r sefydliad i gyflawni eu cyfrifoldebau yn effeithiol. Mae hyn yn cynnwys paratoi at gyfarfodydd ac eistedd ar bwyllgorau'r bwrdd a chyrrff llywodraethu eraill pa fo angen. Bydd aelodau bwrdd yn cael gwybod yr ymrwymiad amser a ddisgwyilir cyn iddynt gael eu henwebu neu eu penodi ac eto wrth dderbyn yr enwebiad.





Egwyddor 3. Uniondeb

Egwyddor

Bydd y bwrdd yn gweithredu ag uniondeb. Bydd yn mabwysiadu gwerthoedd, yn dilyn egwyddorion moesegol mewn penderfyniadau ac yn creu diwylliant sy'n helpu i gyflawni dibenion yn y sefydliad. Bydd y bwrdd yn ymwybodol o bwysigrwydd hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd y sefydliad. Bydd yn adlewyrchu moeseg a gwerthoedd y bwrdd ym mhopeth a wnaiff. Mae aelodau bwrdd yn ymgymryd â'u dyletswyddau gyda hyn mewn golwg.

Rhesymeg

Dylai cyflawni dibenion y sefydliad fod yn greiddiol i bopeth a wnaiff y bwrdd. Mae hyn yn wir hyd yn oed pan y gallai penderfyniad bwrdd fod yn amhoblogaidd. Dylai pawb sy'n dod i gysylltiad â'r sefydliad gael eu trin gydag urddas a pharch a theimlo eu bod mewn amgylchedd diogel a chefnogol. Dylai arweinwyr y sefydliad ddangos y lefelau uchaf o uniondeb ac ymddygiad personol. I gyflawni hyn, dylai aelodau bwrdd greu diwylliant sy'n cefnogi gwerthoedd y sefydliad, mabwysiadu ymddygiad a pholisïau yn unol â'r gwerthoedd a gosod o'r neilltu unrhyw fuddiannau neu deyrngarwch personol. Dylai'r bwrdd ddeall a mynd i'r afael ag unrhyw ddeinameg grym amhriodol i osgoi niweidio enw da y sefydliad, cefnogaeth gyhoeddus ar gyfer ei waith a chyflawni ei nodau, ac i fynd i'r afael ag unrhyw risg o wahaniaethu.

Deilliannau allweddol

3.1 Bydd y bwrdd yn gwarchod ac yn hyrwyddo enw da'r sefydliad drwy fyw ei werthoedd a, thrwy estyniad, yn hyrwyddo hyder y cyhoedd yn y sector ehangach.

3.2 Bydd aelodau o'r bwrdd a'r rheini sy'n gweithio i'r sefydliad neu'n ei gynrychioli yn cael eu gweld i fod yn gweithredu gydag onestrwydd, didwylledd a gofal, ac yn cefnogi ei werthoedd.

3.3 Mae'r bwrdd yn gweithredu er budd gorau dibenion y sefydliad a'r bobl y mae'n eu gwasanaethu, gan greu amgylchedd diogel, parchus a chroesawgar ar gyfer y rhai sy'n dod i gysylltiad ag ef.

3.4 Mae'r bwrdd yn gwneud penderfyniadau gwrthrychol am gyflawni dibenion y sefydliad. Ni chaiff ei ddylanwadu'n ormodol gan rai a all fod â buddiannau arbennig neu bersonol. Mae hyn yn weithredol p'un ai a gaiff aelodau bwrdd eu hethol, eu henwebu neu eu penodi. Gyda'i gilydd, mae'r bwrdd yn annibynnol wrth wneud penderfyniadau.

3.5 Nid oes gan unrhyw un berson na grŵp rym na dylanwad gormodol yn y sefydliad, a chynrychiolir amrywiaeth syniadau a phrofiad. Mae'r bwrdd yn cydnabod sut y gall grym unigol neu sefydliad effeithio ar drafodion gyda phobl eraill.



Egwyddor 3. Uniondeb

Arfer a argymhellir

3.6 Cynnal gwerthoedd y sefydliad

3.6.1 Bydd y bwrdd yn sicrhau fod ei holl benderfyniadau a'i weithredoedd yn gydnaws gyda gwerthoedd y sefydliad.

3.6.2 Bydd aelodau'r bwrdd yn gwirio'n rheolaidd os oes anghydbwysedd grym amhriodol yn y bwrdd neu sefydliad. Lle bo angen, byddant yn mynd i'r afael ag unrhyw gamdriniaeth posibl ar rym i gynnal diben a gwerthoedd y sefydliad.

3.6.3 Bydd aelodau'r bwrdd yn mabwysiadu ac yn dilyn cod ymddygiad addas sy'n adlewyrchu gwerthoedd y sefydliad ac sy'n nodi safonau disgwylidig o foeseg, cywirdeb ac ymddygiad.

3.6.4 Bydd y bwrdd yn ystyried sut y caiff y sefydliad ei weld gan y bobl a'r sefydliadau sy'n ymwneud â'i waith a gan y cyhoedd yn ehangach. Mae gan y bwrdd bolisiau a gweithdrefnau i sicrhau fod y sefydliad yn gweithio mewn modd cyfrifol a moesegol, yn ystyried defnydd cywir o rym ac yn gweithredu'n unol gyda'i nodau a gwerthoedd ei hun.

3.6.5 Bydd y bwrdd yn sicrhau fod y sefydliad yn dilyn y gyfraith. Mae hefyd yn ystyried dilyn rheolau, codau a safonau nad ydynt yn rhwymo.

3.7 Sicrhau'r hawl i fod yn ddiogel

3.7.1 Mae aelodau bwrdd yn deall eu cyfrifoldebau am ddiogelu ac yn mynd tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol i hyrwyddo diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn ddiogel ac yn cael eu parchu.

3.7.2 Lle'n briodol:

- » mae'r bwrdd yn sicrhau fod polisiau a gweithdrefnau addas ar ddiogelu a gaiff eu hadolygu'n rheolaidd
- » fel rhan o broses rheoli risg sefydliad, mae'r bwrdd yn gwirio risgiau diogelu allweddol yn ofalus ac yn cofnodi sut y cânt eu rheoli
- » mae pob aelod bwrdd, staff, gwirfoddolwyr a phobl sy'n gweithio gyda'r sefydliad yn cael gwybodaeth neu hyfforddiant ar y polisi diogelu, fel eu bod yn ei ddeall, yn gwybod sut i godi llais ac yn teimlo'n gysurus yn codi pryderon



Egwyddor 3. Uniondeb

3.8 Dynodi, delio gyda a chofnodi gwrthdaro buddiant/teyrngarwch

3.8.1 Bydd y bwrdd yn deall sut y gall gwrthdaro buddiannau a theyrngarwch gwirioneddol neu ymddangosiadol effeithio ar berfformiad ac enw da sefydliad.

3.8.2 Bydd yr aelodau bwrdd yn datgelu i'r bwrdd unrhyw wrthdaro gwirioneddol neu bosibl, ac yn delio â hynny yn unol â dogfen lywodraethiant y sefydliad a pholisi'r sefydliad, a pholisi gwrthdaro buddiannau a gaiff ei adolygu'n rheolaidd.

3.8.3 Bydd cofrestru buddiannau, lletygarwch a rhoddion yn cael eu cadw ac ar gael i randdeiliaid eu gweld yn unol â'r polisi datgelu y mae'r sefydliad wedi cytuno arno.

3.8.4 Bydd aelodau bwrdd yn aros yn annibynnol ac yn rhoi gwybod i'r bwrdd os ydynt yn teimlo fod unrhyw fudd yn dylanwadu arnynt neu y gall ymddangos i eraill bod unrhyw fudd yn dylanwadu arnynt neu fod yna wrthdaro.

3.8.5 Lle mae aelodau staff yn gweithredu fel aelodau llawn o'r bwrdd, mae'r bwrdd yn ofalus i sicrhau y caiff gwrthdaro posibl mewn buddiannau eu rheoli'n effeithlon.





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 ar gyfer dirprwyo, asesu a rheoli risgiau ac'u bod yn cael eu monitro.

Caiff anghenion a diogelwch tenantiaid presennol a dyfodol y sefydliad ac eraill y mae'n eu gwasanaethu eu gosod le canolog wrth gwneud penderfyniadau.

Rhesymeg

Y bwrdd yn y pen draw sy'n gyfrifol am benderfyniadau a gweithredoedd y sefydliad ond ni all ac ni ddylai gwneud popeth. Efallai y bydd angen yn ôl y gyfraith neu ddogfen lywodraethiant y sefydliad i'r bwrdd gwneud 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 aelodau bwrdd yn dirprwyo awdurdod, ond nid y cyfrifoldeb yn y pen draw, felly mae angen i'r bwrdd gael systemau rheoli ariannol addas, sicrwydd a threfniadau adrodd er mwyn sicrhau ei fod yn goruchwyllo'r materion y mae'n eu dirprwyo. Rhaid i aelodau bwrdd hefyd ddynodi ac asesu risgiau a chyfleoedd i'r sefydliad 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.

Deilliannau allweddol

4.1 Bydd y bwrdd yn glir mai ei brif ffocws yw strategaeth, perfformiad a sicrwydd, yn hytrach na materion gweithredol, ac yn adlewyrchu hyn yn y pethau y mae'n eu dirprwyo.

4.2 Bydd gan y bwrdd fframwaith penderfynu a monitro cadarn sy'n helpu'r sefydliad i gyflawni ei ddiben. Bydd yn ymwybodol o'r ystod o risgiau ariannol a'r risgiau eraill y mae angen iddo eu monitro a'u rheoli.

4.3 Mae'r bwrdd yn hyrwyddo diwylliant o reoli adnoddau yn gadarn 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 bwyllgorau, staff neu gontractwyr, bydd y bwrdd yn cadw cyfrifoldeb ac yn dal i oruchwyllo.

Arfer a argymhellir

4.5 Dirprwyo a rheoli

4.5.1 Bydd y bwrdd yn adolygu'n rheolaidd pa faterion sydd wedi eu neilltuo i'r bwrdd a pha rai y gellir eu dirprwyo. Bydd yn dirprwyo ar y cyd i uwch reolwyr, pwyllgorau neu aelodau bwrdd unigol, staff neu wirfoddolwyr.



Egwyddor 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

4.5.2 Bydd gan y bwrdd fframwaith clir ar gyfer dirprwyo yn cynnwys rheoliadau ariannol, rheolau sefydlog, cylch gorchwyl y bwrdd a'i bwyllgorau, a gweithdrefnau ar gyfer delio gyda phenderfyniadau rhwng cyfarfodydd. Bydd systemau yn eu lle i fonitro a goruchwyllo'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
- » gan aelodau'r bwrdd y sgiliau priodol, y caiff ei ddiweddarau'n rheolaidd ac nad yw'n dibynnu gormod ar bobl benodol

4.5.4 Pan fydd y sefydliad yn defnyddio cyflenwyr neu wasanaethau gan drydydd partion a chontractwyr bydd yn anelu i sicrhau y caiff unrhyw waith ei wneud yn unol â'i werthoedd, yn neilltuol pan gaiff ei ddarparu'n uniongyrchol i denantiaid a phobl eraill y mae'n eu gwasanaethu.

4.5.5 Bydd y bwrdd yn adolygu polisiau a gweithdrefnau allweddol y sefydliad yn gyson i sicrhau eu bod yn parhau i gefnogi amcanion y sefydliad, ac yn ddigonol ar eu cyfer.

4.6 Rheoli a monitro perfformiad y sefydliad

4.6.1 Gan weithio gydag uwch reolwyr, bydd y bwrdd yn sicrhau bod cynlluniau gweithredu ac ariannol yn cyd-fynd â dibenion y sefydliad, 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 y sefydliad yn cyd-fynd ag amcanion strategol, cynlluniau gweithredol a chynlluniau ariannol y sefydliad. 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 deilliannau 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 yn gyson sut y gall y sefydliad wella ei wasanaethau a rhoi gwerth am arian a darparu gwerth cymdeithasol.

4.6.5 Mae gan y fwrdd ddirnadaeth ar farn staff fel y caiff eu barn a'u hanghenion eu deall.



Egwyddor 4. Gwneud penderfyniadau, risg a rheolaeth

4.6.6 Bydd y bwrdd yn ystyried adborth gan denantiaid ar wasanaethau'r sefydliad yn gyson ac yn gwneud yn sicr bod anghenion tenantiaid yn llunio dyluniad a gwelliannau i'r gwasanaethau.

4.7 Bod yn rhagweithiol wrth reoli risgiau

4.7.1 Bydd gan y bwrdd gyfrifoldeb cyffredinol dros reoli risgiau a bydd 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 sylweddol penodol y sefydliad ynghyd ag effaith gronnydd y risgiau hynny. Bydd y bwrdd yn gwneud cynlluniau i liniaru a rheoli'r risgiau hyn mewn ffordd briodol, a chael sicrwydd fod y cynlluniau hyn yn gweithio.

4.7.3 Bydd y bwrdd yn rhoi proses yn ei lle, ac yn ei hadolygu'n rheolaidd, ar gyfer dynodi, blaenoriaethu a rheoli risgiau, a'u codi i lefel uwch, a lle bo hynny'n berthnasol, systemau mewnol y sefydliad er mwyn rheoli'r risgiau hyn. Bydd y bwrdd yn adolygu o leiaf bob blwyddyn pa mor effeithiol yw'r sefydliad wrth ddelio gyda risg.

4.7.4 Bydd y bwrdd yn disgrifio sut mae'r sefydliad 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 goruchwyllo proses effeithiol ar gyfer penodi ac adolygu archwilwyr mewnol ac allanol, gan gael cyngor gan y pwyllgor archwilio.

4.8.2 Bydd y bwrdd yn penodi pwyllgor archwilio gyda'r sgiliau a phrofiad perthnasol yn cynnwys o leiaf dri aelod bwrdd. Ni ddylai cadeirydd y pwyllgor archwilio fod yn gadeirydd y bwrdd na chael ei gyflogi gan y sefydliad.

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

4.8.4 Bydd trefniadau wedi'u sefydlu i alluogi corff, fel y 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.

Rhesymeg

Mae'r bwrdd yn cael effaith allweddol ar ba mor ffyniannus fydd sefydliad. 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 y sefydliad. Mae'n bwysig cael dull trylwyr ar gyfer recriwtio aelodau bwrdd, eu perfformiad a datblygiad, ac ymddygiad y bwrdd. Mewn tîm effeithiol, mae aelodau bwrdd yn teimlo ei bod yn ddiogel awgrymu, cwestiynu a herio syniadau a rhoi sylw i bynciau anodd, yn hytrach na'u hosgoi.

Deilliannau 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 aelod bwrdd sgiliau priodol a gwybodaeth am y sefydliad a gall pob un ymroi digon o amser i fod yn effeithiol yn eu rôl.

5.3 Bydd y cadeirydd yn galluogi'r bwrdd i weithio fel tîm effeithol drwy ddatblygu perthynas waith gref rhwng aelodau o'r bwrdd a bydd yn creu diwylliant lle caiff gwahaniaethu 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 aelodau bwrdd yr 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 aelodau'r bwrdd yn trafod yn rheolaidd ei effeithiolrwydd a'i allu i gydweithio fel tîm, gan gynnwys cymhellion unigolion a disgwyliadau ynghylch ymddygiad. Bydd aelodau bwrdd yn cymryd amser i ddeall cymhellion eu gilydd er mwyn meithrin ymddiriedaeth o fewn y bwrdd a bydd y cadeirydd yn gofyn am adborth ar sut i greu amgylchedd lle gall aelodau bwrdd herio ei gilydd yn adeiladol

5.5.4 Pan fo gwahaniaeth barn sylweddol, bydd aelodau bwrdd yn cymryd amser i ystyried y safbwyntiau gwahanol ac archwilio gwahanol ganlyniadau, gan barchu safbwyntiau eraill a gwerth cyfaddawdu yn nhrafodaethau'r bwrdd.



Egwyddor 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

5.5.5 Mae'r bwrdd, ar y cyd, yn cael cyngor a chymorth arbenigol mewnol neu allanol ar lywodraethiant. Gall y bwrdd gael mynediad i gyngor proffesiynol, annibynnol megis cyngor cyfreithiol neu ariannol, gyda'r sefydliad i dalu'r gost, os oes angen, er mwyn i'r bwrdd gyflawni ei ddyletswyddau.

5.6 Adolygu cyfansoddiad y bwrdd

5.6.1 Bydd gan y bwrdd, a bydd yn ystyried yn rheolaidd, y gymysgedd o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad y mae eu hangen er mwyn llywodraethu, arwain a chyflawni dibenion y sefydliad yn effeithiol. Bydd yn ystyried y cymysgedd hwn wrth benodi aelodau bwrdd, gan gydbwysu'r angen am gysondeb a'r angen i adnewyddu'r bwrdd.

5.6.2 Bydd y bwrdd yn ddigon mawr fel y gellir cyflawni gwaith y sefydliad 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 phymtheg o aelodau bwrdd, yn cynnwys aelodau wedi'u cyfethol, yn arfer da.

5.7 Goruchwyllo penodiadau

5.7.1 Bydd gweithdrefn ffurfiol, gadarn a thryloyw ar gyfer penodi aelodau newydd i'r bwrdd.

5.7.2 Wrth chwilio am aelodau bwrdd 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 aelodau bwrdd.

5.7.3 Caiff aelodau bwrdd eu penodi am gyfnod o amser y cytunwyd arno, yn unol ag unrhyw ddarpariaethau cyfansoddiadol neu statudol. Disgwylir na fydd unrhyw aelod bwrdd yn gwasanaethu am fwy na naw mlynedd.

5.7.4 Os bydd dogfen lywodraethiant sefydliad yn caniatáu i un neu ragor o aelodau bwrdd i gael eu henwebu a'u hethol gan aelodaeth ehangach, neu eu hethol gan aelodaeth ehangach ar ôl enwebiad neu argymhelliad gan y bwrdd, bydd y sefydliad yn cefnogi'r aelodau i gyfrannu mewn ffordd wybodus at y prosesau hyn.

5.7.5 Os yw'r sefydliad yn talu i aelodau bwrdd, mae dull ar gyfer sefydlu lefelau taliad a gaiff ei gefnogi gan gyngor annibynnol, ac mae lefelau talu a gytunwyd yn gymesur i faint a chymhlethdod y sefydliad. Mae taliad yn gysylltiedig â chyflawni dyletswyddau penodol y caiff perfformiad ei adolygu arnynt.



Egwyddor 5. Effeithiolrwydd y bwrdd

5.7.6 Lle mae gweithwyr cyflogedig y sefydliad yn aelodau llawn o'r bwrdd, bydd y bwrdd yn cytuno ar reolau sefydlog sy'n nodi pryd a sut y maent i gael eu heithrio o wneud penderfyniadau.

5.8 Datblygu'r bwrdd

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

5.8.2 Bob blwyddyn bydd y bwrdd

yn adolygu'i berfformiad ei hun, yn ogystal â pherfformiad aelodau unigol o'r bwrdd, gan gynnwys y cadeirydd. Bydd hyn fel arfer yn edrych ar gydbwysedd sgiliau, profiad a gwybodaeth y bwrdd, ei amrywiaeth yn yr ystyr ehangaf, sut mae'r bwrdd yn cydweithio, a ffactorau eraill sy'n berthnasol i ba mor effeithiol ydyw. Yn ychwanegol, bydd y bwrdd ar gyfnodau neu ar adegau o her sylweddol yn ystyried defnydd cymorth annibynnol allanol neu gymheiriaid yn ei adolygiad.

5.8.3 Mae'r bwrdd yn esbonio sut mae'r sefydliad yn adolygu neu'n gwerthuso'r bwrdd yn y datganiad llywodraethiant yn adroddiad blynyddol y bwrdd.





Egwyddor 6. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Egwyddor

Bydd y bwrdd wedi cytuno ar ymagwedd glir ac effeithol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob rhan o'r sefydliad ac yn ei ymarfer ei hun. Mae'r ymagwedd hon yn cefnogi llywodraethiant da a chyflawni dibenion y sefydliad.

Rhesymeg

Mae cyfarch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn helpu bwrdd i wneud penderfyniadau gwell. Mae hyn yn galw am ymrwymiad ond mae'n golygu fod sefydliad yn fwy tebygol o aros yn berthnasol i'r rhai y mae'n eu gwasanaethu. Mae cydnabod ac atal unrhyw anghydwysedd mewn grym, safbwyntiau a chyfleoedd yn y sefydliad, ac yn agweddau ac ymddygiad aelodau bwrdd, staff a gwirfoddolwyr, yn helpu i sicrhau fod sefydliad yn cyflawni ei nodau.

Mae gan bob aelod bwrdd yr un cyfrifoldeb am y sefydliad, felly mae'n rhaid iddynt gael cyfle cyfartal i gyfrannu at wneud penderfyniadau. Mae amrywiaeth y bwrdd, yn yr ystyr ehangaf, yn bwysig oherwydd ei fod yn creu gwneud penderfyniadau mwy cytbwys. Mae hyn yn cynyddu dilysrwydd ac effaith y sefydliad. Dim ond os yw'r bwrdd yn gweithio i fod yn gynhwysol y mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn effeithlon a chynaliadwy, gan sicrhau y caiff pob aelod bwrdd eu croesawu, eu gwerthfawrogi ac y gallant gyfrannu.

Mae byrddau sy'n ymrwymo i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn fwy tebygol o osod enghraifft a naws gadarnhaol i'r sefydliad drwy ddilyn strategaeth addas ar gyfer cyflawni ei ddiben a gosod gwerthoedd a diwylliant cynhwysol.

Deilliannau allweddol

6.1 Caiff egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eu hymwreiddio yn y sefydliad a byddant yn helpu i gyflawni nodau y sefydliad.

6.2 Caiff rhwystrau i gyfranogiad eu gostwng, gyda gwaith y sefydliad yn cael ei gynllunio ac ar agor i bawb a gynhwysir o fewn ei amcanion. Mae hyn yn cefnogi'r sefydliad i herio anghydraddoldeb a

sicrhau deilliannau mwy cyfartal.

6.3 Mae gan y bwrdd lwybrau effeithlon ar gyfer cyfweld a hefyd ymateb i anghenion yr ystod amrywiol o gymunedau y mae'n eu gwasanaethau.

6.4 Mae'r bwrdd yn fwy effeithlon oherwydd ei fod yn adlewyrchu gwahanol safbwyntiau, profiadau a sgiliau.

Arfer a argymhellir

6.5 Asesu dealltwriaeth o systemau a diwylliant

6.5.1 Mae'r bwrdd yn dadansoddi a gall ddiffinio sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig i'r sefydliad, ei gyd-destun a cyflawni ei nodau. Mae ganddo ymwybyddiaeth glir o'i fan cychwyn fel sefydliad cyfan y mae eisiau sicrhau cynnydd ohono, a dealltwriaeth y bydd angen gweithredu ar draws ei holl weithrediadau i sicrhau newid yn y maes hwn.

6.5.2 Mae'r bwrdd yn asesu ei ddealltwriaeth ei hun o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n ystyried sut mae hyn yn digwydd yn y sefydliad ac yn dynodi unrhyw fylchau mewn dealltwriaeth y gellid eu llenwi gan drafodaeth, dysgu, ymchwil neu wybodaeth.



Egwyddor 6. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant



6.5.3 Mae'r bwrdd yn asesu'n rheolaidd:

- » ymagwedd y bwrdd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan ddefnyddio data sydd ar gael a, lle'n berthnasol, brofiad o lygad y ffynnon
- » ei ymarfer ei hun yn cynnwys:
 - » o amrywiaeth cefndiroedd a safbwyntiau aelodau yn ei archwiliad rheolaidd o sgiliau bwrdd i ddynodi anghydraddoldeb a bylchau
 - » o unrhyw ragfarn mewn recriwtio a dethol aelodau bwrdd
 - » osut y caiff y cymunedau a'r bobl y mae'r sefydliad yn eu gwasanaethu eu cynnwys ac yn cael lle canolog mewn gwneud penderfyniadau
 - » osut y gellir gwneud cyfarfodydd a gwybodaeth bwrdd yn fwy hygyrch a sut i roi adnoddau i gefnogi hyn
 - » osut i greu amgylchedd cyfarfod lle mae ymddwyn yn gynhwysol yn norm, pob llais yn gyfartal a gall aelodau bwrdd herio ei gilydd mewn modd adeiladol
 - » osut mae'r bwrdd yn dangos ymddygiad cynhwysol wrth wneud penderfyniadau a sut mae'n ymgysylltu gyda staff, gwirfoddolwyr, aelodau a'r rhai y mae'n eu gwasanaethu

6.6 Gosod cynlluniau realistig a phenodol i gyd-destun

6.6.1 Mae'r bwrdd yn gosod ymagwedd glir i'r sefydliad o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn unol â nodau, strategaeth, diwylliant a gwerthoedd y sefydliad. Cefnogir hyn gan gynlluniau, polisiau, cerrig milltir ac amserlenni addas.

6.6.2 Mae'r bwrdd yn defnyddio'r canfyddiadau i wneud asesiadau sy'n benodol o ran cyd-destun ac a gaiff eu hadolygu'n rheolaidd ar gyfer:

- » hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer aelodau bwrdd
- » diwylliant, arferion ac ymddygiad ystafell fwrdd cynhwysol
- » gwerthusiad neu hyfforddiant bwrdd i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb grym rhwng aelodau bwrdd
- » dileu, gostwng ac atal rhwystrau i bobl fod yn aelodau bwrdd
- » denu grŵp amrywiol o ymgeiswyr ar gyfer rolau bwrdd newydd a rhoi gwybodaeth cynefino cynhwysol ar gyfer aelodau bwrdd newydd
- » recriwtio bwrdd amrywiol sy'n mynd i'r afael ag anghydbwysedd ac unrhyw fylchau a ganfuwyd
- » hyrwyddo mathau cynhwysol o ymddygiad a diwylliant i'r sefydliad ehangach



Egwyddor 6. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

6.7 Camau gweithredu a monitro perfformiad

6.7.1 TMae'r bwrdd yn sicrhau fod trefniadau ac adnoddau yn eu lle i fonitro a sicrhau cynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y sefydliad, yn cynnwys y rhai'n ymwneud â'r bwrdd.

6.7.2 Mae'r bwrdd yn creu ac yn cynnal mathau cynhwysol o ddiwylliant, ymarfer ac ymddygiad yn ei holl benderfyniadau. Mae'n hyrwyddo ac yn arddangos ymddygiad a diwylliant cymhwysol i'r sefydliad yn ehangach.

6.7.3 Mae'r bwrdd yn sicrhau fod polisiau ac arferion y gweithlu yn adlewyrchu gwerthoedd ac ymrwymiad y sefydliad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

6.7.4 Mae'r bwrdd yn monitro'n rheolaidd ac yn gweithredu ei gynlluniau a sefydlwyd dan 6.6.2.

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

6.7.6 Mae'r bwrdd yn gyfnodol yn cymryd rhan mewn dysgu a/neu fyfyrion am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn deall ei gyfrifoldebau yn y maes. Mae'n gweithredu ar unrhyw fylchau mewn dealltwriaeth ac yn edrych sut y mae'r bylchau hyn yn effeithio ar arfer, diwylliant ac ymddygiad y bwrdd.

6.8 Cyhoeddi gwybodaeth a dysgu perfformiad

6.8.1 Mae'r bwrdd yn cyhoeddi'n rheolaidd: wybodaeth ar ei gynnydd tuag at gyflawni ei gynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn cynnwys heriau, cyfleoedd a dysgu. Gallai hyn gynnwys:

- » ymagwedd y sefydliad at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn unol â'i nodau, strategaeth, diwylliant a gwerthoedd,
- » diwylliant, arferion ac ymddygiad y bwrdd,
- » cyfansoddiad ac aelodaeth y bwrdd, ei
- » gynlluniau i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb a bylchau a ddynodwyd ar y bwrdd



Egwyddor 7. Bod yn agored ac yn atebol

Egwyddor

Bydd y bwrdd yn arwain y sefydliad i fod yn dryloyw ac yn atebol. Bydd y sefydliad yn agored yn ei waith, oni bai bod rheswm da iddo beidio â bod.

Rhesymeg

Mae ymddiriedaeth y cyhoedd mewn sefydliad yn sylfaenol i'w enw da a'i lwyddiant a, thrwy estyniad, i lwyddiant y sector ehangach. Mae gwneud atebolrwydd yn rhywbeth gwirioneddol, drwy gyfathrebu'n agored y ddwy ffordd mewn modd sy'n dathlu llwyddiant ac yn dangos parodrwydd i ddysgu o gamgymeriadau, yn helpu i feithrin yr ymddiriedaeth a'r hyder yma a dilysrwydd.

Deilliannau allweddol

7.1 Bydd holl randdeiliaid y sefydliad yn gwerthfawrogi ei waith a'i effaith. Mae tenantiaid a rhanddeiliaid yn teimlo y caiff ei llais ei glywed ac ymateb iddo, a bod yr hyn a ddywedant o bwys i'r sefydliad.

7.2 Bydd y bwrdd yn sicrhau bod perfformiad y sefydliad a'r modd y mae'n ymwneud â'i randdeiliaid yn cael eu harwain gan y gwerthoedd, y foeseg a'r diwylliant a roddir yn eu lle gan y bwrdd.

7.3 Bydd y sefydliad yn cymryd o ddifrif ei gyfrifoldeb i feithrin ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn ei waith.

Arfer a argymhellir

7.4 Cyfathrebu ac ymgynghori'n effeithiol â rhanddeiliaid

7.4.1 Bydd y bwrdd yn dynodi'r rhanddeiliaid allweddol sydd â budd yng ngwaith y sefydliad. Bydd hyn yn cynnwys tenantiaid yn ogystal â staff, rheoleiddwyr, aelodau, cyllidwyr, cyflenwyr, cymunedau lleol ac eraill.

7.4.2 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 sefydliad, gan gynnwys gwybodaeth sy'n eu galluogi i fesur llwyddiant y sefydliad o ran cyflawni ei ddibenion.

7.4.3 Mae'r bwrdd yn sicrhau ei fod wedi clywed a gwrando ar farn tenantiaid a rhanddeiliaid a lle'n briodol wedi eu cynnwys wrth wneud penderfyniadau am newidiadau sylweddol i wasanaethau neu bolisiau y sefydliad.

7.5 Datblygu diwylliant o fod yn agored yn y sefydliad

7.5.1 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 ddiduedd ac yn effeithiol.

7.5.2 Bydd y bwrdd yn cael adroddiadau rheolaidd am yr adborth cadarnhaol a negyddol a gaiff y sefydliad. 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. Mae'r bwrdd yn rhannu adborth perthnasol gyda thenantiaid a rhanddeiliaid eraill.



Egwyddor 7. Bod yn agored ac yn atebol

7.5.3 Bydd gan y bwrdd gofrestr buddiannau ar gyfer aelodau bwrdd a gweithwyr cyflogedig sydd ar gael i'w harchwilio yn unol â'r polisi a gytunwyd gan y sefydliad ar ddatgelu.

7.5.4 Bydd y bwrdd yn cyhoeddi'r broses ar gyfer pennu cydnabyddiaeth ariannol aelodau bwrdd ac uwch aelodau o staff, a lefel eu cydnabyddiaeth ariannol, ar wefannau'r sefydliad ac yn ei adroddiad blynyddol a datganiadau ariannol.

7.6 Ymwneud â'r aelodau

7.6.1 Bydd y bwrdd yn sicrhau:

- » bod gan y sefydliad bolisiau clir ar bwy sy'n gymwys i fod yn aelod o'r sefydliad
- » bod y sefydliad yn glir ac yn agored am sut y gall aelodau gymryd rhan ym mhroses lywodraethiant y sefydliad, gan gynnwys, lle bo'n berthnasol, wasanaethu ar bwyllgorau neu gael eu hethol fel aelodau bwrdd