

# FFRAMWAITH LLYWODRAETHU AC ARWAIN AR GYFER CYMRU

Datblygwyd ar gyfer y Sector, gan y Sector

Argraffiad cyntaf: Ebrill 2015



Mae'r Fframwaith wedi'i greu ar gyfer y sector chwaraeon a hamdden yng Nghymru

## RHAGAIR



**Neil Ward**  
Prif Weithredwr  
Ymddiriedolaeth Bêl  
Droed Cymru

Ers peth amser, mae'r sector chwaraeon a hamdden yng Nghymru (y cyfeirir ato yn y ddogfen hon fel y "Sector") wedi bod eisiau creu newid diwylliannol mawr mewn llywodraethu ac arwain, ac ar ôl ymgynghori helaeth, mae wedi datblygu Fframwaith erbyn hyn, sydd "ar gyfer y Sector, gan y Sector".

Cafodd Cod Llywodraethu Da Gwirfoddol y Gynghrair Chwaraeon a Hamdden ei ddatgan fel templed rhagorol i weithio ag o, gan gynrychioli natur amrywiol y sector yng Nghymru.



**Helen Phillips**  
Cadeirydd  
Gymnasteg Cymru

Rydym yn falch o ddweud bod y Gynghrair wedi cytuno i weithio â ni i ddatblygu Fframwaith Llywodraethu ac Arwain (y "Fframwaith" fel rydym yn ei alw'n gryno) sydd wedi'i frandio a'i addasu ar y cyd i adlewyrchu'r disgwyliadau, y ffocws a'r ymddygiad a gafodd eu datgan fel rhan o'r broses ymgynghori.

Ymgynghorwyd â mwy na 50 o sefydliadau a daethpwyd i gytundeb y byddai'r Fframwaith yn cael ei fabwysiadu gan y Sector ac yn dod yn eiddo iddo. Rhoddwyd yr adborth a gafwyd yn y digwyddiadau ymgynghori at ei gilydd a datblygwyd safonau neu "Ddisgwyliadau Gofynnol" a'u pennu fel meysydd blaenoriaeth y gallai sefydliadau eu cynnwys yn eu cynlluniau i wella llywodraethu ac arwain.

Hefyd, tynnodd y broses ymgynghori sylw at yr angen am wella diwylliant ac arweiniad sefydliadol, gan arwain at gynnwys dangosyddion ymddygiadol cadarnhaol yn y Fframwaith ar gyfer Aelodau Bwrdd. Oherwydd natur amrywiol y Sector ac er mwyn sicrhau bod modd osgoi gwahaniaethu, mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi cael ei gynnal mewn perthynas â'r Fframwaith.

Gobeithio y byddwch yn teimlo bod y ddogfen hon yn adnodd buddiol ar gyfer gwella effeithiolrwydd y llywodraethu a'r arwain yn eich sefydliad. Hoffem eich annog i fod yn uchelgeisiol ac yn rhagweithiol yn y maes cyfrifoldeb pwysig hwn, gan gefnogi eich gilydd, fel bod modd cyflawni gwelliant ar y raddfa y mae'r Sector yn anelu ati.

*Neil Ward*

*Helen Phillips*

Bydd y Fframwaith hwn yn ymgorffori'r gwaith da rydym wedi'i wneud eisoes yng Nghymru

## DATGANIAD CEFNOGI CHWARAEON CYMRU



**Sarah Powell**  
Prif Weithredwr  
Chwaraeon Cymru

Mae pennu dyheadau lefel uchel ar gyfer sut mae'r sector chwaraeon yn cael ei lywodraethu a'i arwain yn ganolog i'n huchelgais ar y cyd i gael pob plentyn i wirioni ar chwaraeon am oes a datblygu Cymru'n genedl o bencampwyr.

Mae cynhyrchu'r Fframwaith hwn, sydd wedi'i ddatblygu ar gyfer a gan y sector chwaraeon yng Nghymru, yn gam cyntaf allweddol at sbarduno gwell llywodraethu ac arwain.



**Laura McAllister**  
Cadeirydd  
Chwaraeon Cymru

Rydym yn deall ei bod yn anodd newid diwylliant ac felly bydd y broses gam wrth gam y mae'r Fframwaith yn ei sefydlu'n amhrisiadwy er mwyn sicrhau bod pob sefydliad yn gallu moderneiddio. Hoffem fanteisio ar y cyfle hwn i longyfarch y sector chwaraeon a diolch i'r Gynghrair Chwaraeon a Hamdden am eu cefnogaeth i ddatblygu'r ddogfen arloesol hon.

Bydd y Fframwaith hwn yn ymgorffori'r gwaith da rydym wedi'i wneud eisoes yng Nghymru, ond mae'r gwir waith yn ein hymrwymiad ni ar y cyd i droi'r ddogfen hon yn realiti yn ein sefydliadau i gyd. Mae gennym hyder bod yr ewyllys yn bodoli a nawr mae gennym adnoddau hefyd.

Edrychwn ymlaen at weld y cynnydd a wneir yn y maes pwysig hwn hyd at 2019 a thu hwnt.

# BETH YW LLYWODRAETHU AC ARWAIN?

Mae llywodraethu da'n sylfaen allweddol i lwyddiant unrhyw sefydliad mewn unrhyw sector, boed fasnachol, dielw neu chwaraeon.

Nid rheolaeth ar weithrediadau o ddydd i ddydd sefydliad yw llywodraethu - ond y fframwaith o strategaeth, rheoli risg, mesurau rheoli a phrosesau. Mae hefyd yn ymwneud ag arweiniad y sefydliad mewn perthynas â diwylliant, gwerthoedd a didwylledd.

Mewn sefydliad a lywodraethir yn dda, mae'r elfennau hyn yn sail i bopeth y mae'r sefydliad yn ei wneud a sut mae'n ei wneud.

Hefyd mae arweiniad yn golygu poeni mwy am yr achos a'r bobl yn eich sefydliad na'ch budd a'ch llwyddiant personol eich hun. Yn syml, dyma beth yw arweiniad effeithiol:-

- Rhywun sy'n ysbrydoli
- Rhywun sy'n glir am y nod y mae eisiau ei gyrraedd, gyda chefnogaeth gan wybodaeth strategol
- Darparu her a chefnogaeth
- Cael y gorau gan bobl (staff/gwirfoddolwyr)
- Cyfathrebu rhagorol
- Amcanu at wella
- Gosod esiampyl
- Ymddiriedaeth.

Mae gan bawb farn am beth yw arweiniad da, ond does dim un maint i ffitio pawb fel diffiniad. Gall olygu arwain eraill i gwblhau tasg neu gymell aelodau'r tîm, ond er bod y diffiniadau'n amrywiol, mae'r teimlad cyffredinol yr un fath: mae arweinwyr yn bobl sy'n gwybod sut mae cyrraedd nodau ac sy'n ysbrydoli pobl ar hyd y daith.

Mae arweiniad da'n golygu bod yn ddigon beiddgar i fod â gweledigaeth ac yn ddigon gwylaidd i gydnabod y bydd ei rhoi ar waith yn gofyn am ymdrech gan lawer o bobl. Mae pobl yn cael mwy o foddhad wrth rannu eu profiad a'u gwybodaeth, yn hytrach na dim ond gwaith. Mae arweinwyr yn creu'r diwylliant hwnnw ac yn creu lles a rhoi cyfle i eraill ddisgleirio.

Yr hyn sy'n bwysig o ran llywodraethu ac arwain yn y Fframwaith hwn yw sut maent yn cysylltu â'i gilydd. Gellir eu diffinio fel llywodraethu caled a meddal, gydag un, y llywodraethu caled, yn rhoi pwyslais ar systemau, polisiau, gweithdrefnau a rheoliadau, a'r llall yn canolbwyntio ar ymddygiad, gwerthoedd, moeseg a moesau. Mae'n hanfodol sicrhau cydbwysedd rhwng y ddau er mwyn i'r sector ddatblygu sefydliadau sy'n perfformio ar lefel uchel.

## TERMINOLEG

### BWRDD O DAN UNRHYW ENW ARALL

Mae'r Fframwaith ar gyfer Cymru'n cyfeirio at fyrddau sydd, yng nghyd-destun y ddogfen hon, yn gallu cynrychioli pwyllgor rheoli, cyngor, pwyllgor gweithredol, pwyllgorau anweithredol, cyfarwyddwyr neu ymddiriedolwyr.

Mae'r term bwrdd yn ymwneud â swyddogaeth strategol o wneud penderfyniadau ar lefel uchaf y sefydliad a bydd yr egwyddorion sydd wedi'u datgan yma'n berthnasol pa bynnag enw a fabwysiedir. Bydd eich dogfen lywodraethu'n rhoi cyfarwyddyd ynghylch yr enw a roddir i'ch bwrdd.

### AELODAU BWRDD ANNIBYNNOL

Rôl aelod bwrdd annibynnol yw cyfrannu'n wrthrychol at broses y bwrdd o wneud penderfyniadau, heb botensial am fudd personol yn sgil y canlyniadau.

Amcanion y bwrdd yw sicrhau bod penderfyniadau'n rhoi ystyriaeth lawn i'r amgylchedd mae'n gweithredu ynddo a bod penderfyniadau'n cael eu gwneud er budd y gweithgaredd neu'r sefydliad.

I fod yn gwbl annibynnol, rhaid i ymgeisydd am swydd ar fwrdd fod heb gyswllt agos â'r sefydliad ac, o bersbectif rhywun gwrthrychol o'r tu allan, mae'n rhaid iddo gael ei weld yn annibynnol.

Mae unigolion sy'n annibynnol ac yn cynnig sgiliau hanfodol i'r bwrdd i'w canfod mewn diwydiant neu sectorau eraill heb gysylltiad o gwbl â'r gweithgaredd neu'r sefydliad.

Er hynny, cydnabyddir bod annibyniaeth yn gallu bod yn anodd iawn ei gyflawni mewn realiti i holl aelodau'r bwrdd ac nad yw cymryd rhan yn y gweithgaredd yn atal unigolyn rhag bod yn annibynnol mewn gwirionedd.

Gallai unrhyw unigolion gyflawni rôl o'r fath, o gyfranogwr blaenorol neu athletwr o wahanol gamp i unigolyn heb wybodaeth flaenorol am y gamp o gwbl, ond gyda phrofiad addas i'w ychwanegu at sgiliau cyfun y bwrdd.

### Y GAMP ... YR HAMDDEN... Y GWEITHGAREDD... YR ARDAL... Y RHANBARTH...

Mae'r Fframwaith yn ceisio cydnabod nad yw pob sefydliad sy'n gweithio yn ein Sector yn cynrychioli un gamp neu weithgaredd penodol. Mae'n fwiad i'r Fframwaith fod yn hyblyg i'r holl sefydliadau, i'w addasu a'i ddefnyddio'n briodol.

Gall corff rheoli cenedlaethol gynrychioli un gamp neu weithgaredd symud a dawns; gall cymdeithas sirol gynrychioli ardal; gall consortiwm rhanbarthol gynrychioli rhanbarth; gall corff aelodaeth gynrychioli nifer o sefydliadau; gall sefydliad ymgyrchu weithio ar faterion amrywiol iawn - a cheir llawer o fathau eraill o sefydliadau yn ein Sector.

Mae'r Fframwaith yn ceisio defnyddio iaith sy'n berthnasol i'r gwahanol fathau o sefydliadau i gyd. Os nad yw'r terminoleg yn cyd-fynd yn union â'ch sefydliad, rydym yn gobeithio y bydd posib i chi ddefnyddio'r ystyr ac addasu'r geiriad yn briodol.

# PAM MAE LLYWODRAETHU AC ARWAIN DA'N BWYSIG I CHI?

Yn yr un ffordd ag y mae llywodraethu ac arwain da'n sylfaen allweddol i lwyddiant sefydliad masnachol, felly hefyd i sefydliadau chwaraeon a hamdden sy'n darparu llwybr o gyfleoedd chwaraeon ar lefel hamdden, cymryd rhan ac elitaidd.

Mewn sefydliadau llai, efallai nad yw llywodraethu ac arwain yn rhan mor amlwg ar unwaith o'r hyn mae sefydliad yn ei wneud ond bydd gan bob sefydliad ddiwylliant, strategaeth a phrosesau, er nad oes enw felly arnynt efallai.

Mae'r Fframwaith hwn yn pennu llywodraethu ac arwain da ar gyfer ein Sector. Mae'n hyblyg, gan roi cyfle i sefydliadau addasu os ydynt yn llai neu'n fwy; yn broffesiynol neu'n gyfan gwbl wirfoddol; cenedlaethol, rhanbarthol neu leol.

O'u mabwysiadu a'u rhoi ar waith, dylai ei egwyddorion sicrhau bod sefydliadau'n gynaliadwy, yn llwyddiannus ac yn cael eu cydnabod fel rhai sy'n cael eu rheoli'n dda gan athletwyr, cyfranogwyr, aelodau, y cyfryngau, noddwyr a sefydliadau cyllido.

Mae'n rhaid i gyrff rheoli a sefydliadau aelodaeth chwaraeon a hamdden sicrhau eu bod yn addas i bwrpas, yn darparu gwerth am arian ac yn gyrff trefnus a strwythuredig.

Boed yn cael arian cyhoeddus, naill ai drwy gyllid UK Sport neu Chwaraeon Cymru, neu'n ddibynnol ar ffioedd aelodaeth, mae'n rhaid i'ch sefydliad sicrhau lefel uchel o atebolrwydd a defnyddio'r adnoddau sydd ar gael iddo'n effeithiol.

Mae Chwaraeon Cymru a'r Gynghrair yn cynnig cefnogaeth, cyfarwyddyd a hyfforddiant i sefydliadau chwaraeon a hamdden.

Mae rhagor o fanylion ar gael ar eu gwefannau, a cheir manylion y rhain yn yr adran Cysylltiadau Defnyddiol yn y cyhoeddiad hwn.

Rhaid i sefydliadau chwaraeon a hamdden sicrhau bod rhanddeiliaid yn chwarae eu rhan, bod eu sefydliadau'n cael eu gweithredu'n foesebol a didwyll, a bod ganddynt ffocws ar strategaeth sy'n arwain at ddatblygiad cynaliadwy'r gamp neu'r gweithgaredd hamdden.

Gall y ffocws hwn helpu'r sefydliad i ehangu ei ddylanwad, lleihau risgiau, cynyddu cyfranogiad a chyflawni llwyddiant elitaidd.

Mae gallu denu cyfranogwyr newydd a chadw'r rhai presennol yn bwysig mewn byd ble ceir cymaint o ddewis i ddefnyddwyr.

Denir cyfranogwyr at sefydliadau sy'n broffesiynol. Mewn byd o ddisgwyliadau a safonau cynyddol, craffir ar sefydliadau gan y bobl maent yn bodoli ar eu cyfer.

Mewn amgylchedd ble mae cyllid yn cael ei ddarparu gan gyrff cyhoeddus a noddwyr, bydd diddordeb mawr mewn llywodraethu ac arwain da, sy'n cynnwys mesurau rheoli effeithlon, rheolaeth gadarn ar risg ac arweiniad moesegol.

Nid dim ond rhanddeiliaid cyllido sydd â diddordeb yn y llywodraethu a'r arwain mewn sefydliad:

“

Denir cyfranogwyr at sefydliadau sy'n broffesiynol

”

- Ni fydd athletwyr, cyfranogwyr nac aelodau'n fodlon â sefydliadau sy'n cael eu rheoli a'u llywodraethu'n wael ac ni fyddant yn cael eu denu atynt. Yn yr un modd, mae cwmnïau masnachol neu gyfranwyr elusennol posib yn fwy tebygol o gael eu denu at sefydliadau sy'n cael eu rheoli'n dda.
- Bydd gan fuddsoddwyr strategol a rhanddeiliaid eraill ofynion penodol iawn mewn perthynas â llywodraethu a chydymffurfio, a fydd yn sbarduno cefnogaeth gyson.
- Mae sefydliadau chwaraeon a hamdden yn cystadlu â chyrff amrywiol eraill am sylw'r cyfryngau, cyllid a chyfranogwyr. Mae sefydliadau sy'n cael eu rheoli a'u llywodraethu'n dda, gydag amcanion strategol clir a dull cynhwysol o weithredu'n llawer mwy tebygol o ffynnu yn y byd cystadleuol hwn.

# PAM MABWYSIADU'R FFRAMWAITH?

Mae adroddiad diweddar a gyhoeddwyd gan Ganolfan Busnes Chwaraeon Birkbeck (Prifysgol Llundain) wedi ymchwilio i safbwyntiau sefydliadau sydd wedi mabwysiadu Cod Llywodraethu Da Gwirfoddol ("y Cod") 2011 y Gynghrair.

Dangosodd canlyniadau'r arolwg, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2014, bod y Cod yn darparu cyfeiriad, cyfarwyddyd ymarferol ac arferion da.

Mae'r rhain i gyd wedi helpu cyrff chwaraeon a hamdden nid yn unig i gryfhau eu strwythurau llywodraethu ond hefyd mae wedi galluogi twf sefydliadol arwyddocaol a chadarnhaol.

## Dyma brif ganfyddiadau'r adroddiad:

- dywedodd 90% o'r ymatebwyr bod eu sefydliadau'n gweithio tuag at rai o'r egwyddorion neu bob un ohonynt
- dywedodd 77% bod gweithredu agweddau ar y Cod wedi cael effaith gadarnhaol ar eu llywodraethu
- dywedodd 95% bod y Cod wedi bod naill ai'n effeithiol neu'n effeithiol iawn o ran helpu gyda llywodraethu da.

Dyweddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr eu bod wedi mabwysiadu'r Cod er mwyn gwella'u llywodraethu yn gyffredinol, i fabwysiadu arferion gorau, dangos ymrwymiad i lywodraethu da a/neu ddefnyddio'r Cod fel fframwaith ar gyfer newid cadarnhaol yn y sefydliad.

Bydd y Fframwaith nid yn unig yn sbarduno'r newidiadau uchod, ond hefyd yn dod â'r newidiadau hyn yn fyw a thrwy gynnwys ymddygiadau effeithiol, yn sbarduno arweiniad rhagorol mewn sefydliadau.



Rydyn ni'n defnyddio'r Cod fel fframwaith ar gyfer cynnydd. Mae wedi bod yn gyfle i ni ymrwymo amser ac adnoddau i lywodraethu, ac efallai y byddem wedi cael trafferth gwneud hynny fel arall. Mae'r Cod yn cael ei ysgrifennu fel bod unrhyw un yn gallu deall beth yw'r amcanion, ac mae'n ddogfen hawdd i Fyrddau gyfeirio'n ôl ati.



Dyfyniad gan Gamp Beilot – Rhwyfo Cymru

# PAM MAE LLYWODRAETHU CHWARAEON YN WAHANOL?

Mae'r Fframwaith yn addasu egwyddorion cyffredinol llywodraethu ac arwain da i'r sector chwaraeon a hamdden, gan gydnabod bod ein Sector yn wahanol.

Mae gennym broblemau penodol i roi sylw iddynt, fel gwrth-gyffuriau, betio a gamblo, ac amddiffyn plant ac oedolion sy'n wynebu risg.

Rydym hefyd yn gweithredu mewn Sector sy'n unigryw efallai o ran chwalu ffiniau economaidd-gymdeithasol, daearyddol, diwylliannol a demograffig ac felly mae gennym fwy o ffocws ar gynnwys ac amrywiaeth.

Mae moeseg yn rhan greiddiol o chwaraeon: efallai bod sefydliadau'n gyfrifol am bennu rheolau cymryd rhan a chystadlu neu am hyfforddiant ac ymddygiad hyfforddwr. Ni allwn fod yn effeithiol

mewn chwaraeon heb ddiwylledd ac arweiniad moesegol cadarn.

Mae chwaraeon a hamdden yn unigryw o ran 'y cynnyrch'. Cyfranogwyr ac, mewn rhai achosion, athletwyr, yw'r cynnyrch ac felly mae ganddynt rôl greiddiol i'w chwarae ac mae'n rhaid iddynt fod yn rhan o'r penderfyniadau.

Wrth galon llywodraethu ac arwain mewn chwaraeon mae hybu a gwarchod hawliau cyfranogwyr a'u llwybr datblygu, boed o ran y boddhad cynhenid sydd i'w gael wrth gyflawni'n bersonol neu fel rhan o lwyddiant mwy cyhoeddus mewn cystadlaethau mawr.

# LLYWODRAETHU, ARWAIN A GWIRFODDOLI

Mae gwirfoddolwyr yn allweddol i sefydliadau chwaraeon, boed fawr neu fach a hyd yn oed os oes staff cyflogedig. Mae eu cael i weithio gyda'r sefydliad yn gallu bod o fudd mawr ond dylid pennu disgwyliadau clir ar gyfer gwirfoddolwyr hyd yn oed.

Bydd eglurder y swyddogaethau, yn enwedig os oes ganddynt rôl ddeuol (cymryd rhan mewn penderfyniadau strategol ac ymgymryd â rôl weithredol o ddydd i ddydd) yn helpu eich sefydliad i fanteisio i'r eithaf ar gyfraniad gwirfoddolwyr, gan gyfuno hyn â gwaith staff cyflogedig.

Efallai fod gan sêr ac arwyr chwaraeon ran i'w chwarae fel llysgenhadon - dylid annog eu cyfraniad a chwilio am ffyrdd priodol o ddenu eu cefnogaeth.

Gall eiconau ysbrydoli eraill i gymryd rhan mewn chwaraeon neu weithgarwch a'u mwynhau, ac mae eu cynnwys fel llysgenhadon yn golygu eich bod yn gallu manteisio ar eu gwybodaeth. Er hynny, nid yw hyn yn golygu bod rhaid iddynt gael swydd ar y bwrdd, oni bai fod ganddynt y sgiliau angenrheidiol.

# SUT MAE DEFNYDDIO'R FFRAMWAITH

## HYBLYGRWYDD

Mae hwn i fod yn Fframwaith hyblyg a syml. Nid yw'n rhoi cyfarwyddiadau ynghylch sut ddylid llywodraethu ac arwain.

Mae'n darparu egwyddorion llywodraethu da, ymddygiad effeithiol, argymhellion ymarferol a disgwyliadau gofynnol, fel y cydnabyddir gan ein Sector ac y bydd eich sefydliad yn dymuno eu hystyried o bosib.

Mae pob sefydliad yn wahanol ac ni fydd yr un peth yn briodol ac yn gweithio i bawb. Ond meddylwch yn ofalus am sut mae eich sefydliad yn wahanol ac a oes angen dull llywodraethu gwahanol i chi.

## MAINT Y SEFYDLIAD

Mae ein Sector yn amrywiol ac yn cynnwys sefydliadau o bob maint, math a swyddogaeth.

Bydd maint yn dylanwadu ar y strwythurau a'r mecanweithiau sydd eu hangen i gynnwys egwyddorion llywodraethu da, ond mae egwyddorion llywodraethu da a'u hymddygiad cysylltiedig yn berthnasol i bawb.

Nid 'un maint yn ffitio pawb' yw'r dull llywodraethu priodol. Nid rôl y Fframwaith yw gorchymyn beth sy'n briodol i bob sefydliad.

Bwriad egwyddorion llywodraethu da yw bod ar gael i'w defnyddio mewn ffordd bragmataidd, gan ystyried maint, cymhlethdod a lefel aeddfedrwydd sefydliad.

Mae'r dull llywodraethu hwn yn galluogi i'r fframwaith esblygu gydag amser. Dylai eich bwrdd bennu ac adolygu disgwyliadau'n rheolaidd, mewn perthynas ag ymgorffori egwyddorion llywodraethu da ac ymddygiad cysylltiedig yn y sefydliad.

### CNOI CIL

Efallai y bydd eich sefydliad eisiau mabwysiadu dull o weithredu ble bydd eich bwrdd yn adolygu eich cynnydd gydag ymgorffori'r egwyddorion llywodraethu ac arwain da yn eich diwylliant yn flynyddol.

Mae rhai sefydliadau wedi sefydlu gweithgorau llywodraethu ac arwain sy'n gyfrifol am weithredu gwelliannau llywodraethu. Er bod y dull hwn o weithredu o gymorth i reoli'r broses mewn dull strwythuredig, efallai na fydd yn gweithio i bawb. Dylai'r broses gyfateb i faint, swyddogaeth a chymhlethdod eich sefydliad.

## DEFNYDDIO'R FFRAMWAITH

Drwy ddefnyddio'r Fframwaith, mae eich sefydliad yn gwneud ymrwymiad tymor hir i anelu at lywodraethu ac arwain da ac integreiddio'r egwyddorion a'r ymddygiadau ledled eich sefydliad.

Mae'r egwyddorion a'r ymddygiadau'n cynnig canllaw ac ysgogiad i chi wella a chynnal y llywodraethu a'r arwain yn eich sefydliad. Chi sydd i ddatblygu sut rydych yn mynd i'w defnyddio a beth maent yn ei olygu i'ch sefydliad.

Rydym yn gobeithio y byddwch chi, eich aelodau a'ch rhanddeiliaid yn defnyddio'r Fframwaith fel canllaw ar gyfer meincnodi eich sefydliad.

Mae posib cofrestru i ddefnyddio'r Fframwaith drwy fynd i adran 'Boardroom' gwefan y Gynghrair [www.sportandrecreation.org.uk](http://www.sportandrecreation.org.uk) neu ffonio 020 7976 3900.

“

Mae hwn i fod yn Fframwaith hyblyg a syml.

”

## CEFNOGAETH A DATBLYGIAD YN Y DYFODOL

Wrth i'ch sefydliad edrych yn fanwl ar y Fframwaith, bydd meysydd y byddwch yn tynnu sylw atynt ar gyfer gwella a datblygu.

Mae Chwaraeon Cymru a'r Gynghrair wedi datblygu a chefnogi rhaglen sy'n cynnwys cyfarwyddyd, pecyn adnoddau a gweithdai i'ch helpu i ymgorffori'r egwyddorion a'r ymddygiadau.

Mae pecynnau adnoddau ac enghreifftiau o arfer da ar gael ar-lein fel bod modd i bob sefydliad elwa o enghreifftiau o lwyddiant ledled ein Sector, a chael eu hysbrydoli ganddynt.

I gael rhagor o wybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael, cysylltwch â:  
[governance@sportandrecreation.org.uk](mailto:governance@sportandrecreation.org.uk)

## Y 7 Egwyddor Llywodraethu Da

# CYFLWYNIAD I EGWYDDORION, DISGWYLIADAU GOFYNNOL, DANGOSYDDION LLWYDDIANT AC YMDDYGIADAU

Mae'r adran ganlynol yn rhestru'r 7 Egwyddor Llywodraethu Da sydd yn y Cod. Dilynir pob un gan dabl sy'n rhestru'r "Disgwyliadau Gofynnol" i sefydliadau ddangos sut maent yn rhoi pob Egwyddor ar waith, a'r meysydd sydd wedi'u datgan fel blaenoriaeth gan y Sector yw'r rhain.

Mae disgwyl i sefydliadau chwaraeon a hamdden yng Nghymru bennu targedau uchelgeisiol i fodloni'r "Disgwyliadau Gofynnol" erbyn 2019. Hefyd anogir sefydliadau i wneud cynnydd yn erbyn yr ystyriaethau "Eraill" sydd eto'n ddangosyddion defnyddiol o sut gellir rhoi pob egwyddor ar waith yn ymarferol.

Mae'r adran nesaf yn darparu tabl sy'n cynnwys "Dangosyddion Llwyddiant" a fydd yn helpu sefydliadau i fesur gwelliannau neu adnabod llwyddiant.

Mae'r tabl olaf yn dangos yr ymddygiadau sy'n effeithiol ac yn aneffeithiol gan aelodau bwrdd sy'n gweithio yn y Sector. Fe welwch fod yr adran hon yn fwy personol, i helpu aelodau bwrdd unigol i'w hasesu eu hunain yn erbyn y Disgwyliadau Gofynnol, yr Ystyriaethau Eraill a'r Ffactorau Llwyddiant.

Mae'r adran wedi cael ei hysgrifennu fel cyfres o bethau y dylid ac na ddylid eu gwneud a chan fod llawer ohonynt yn berthnasol i fwy nag un Egwyddor, efallai y byddant yn ymddangos mewn mwy nag un adran.





# YR EGWYDDOR GYNTAF

DIDWYLLEDD: GWEITHREDU FEL  
GWARCHEIDWAID CAMP, HAMDDEN,  
GWEITHGAREDD NEU ARDAL

Rhaid i'r bwrdd gynnal y safonau uchaf o ran didwylledd, nid yn unig o ran yr hyn mae'n ei wneud ond yn amgylchedd ehangach ei gamp, hamdden, gweithgaredd neu ardal.

## DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Cynnal safonau moesegol uchel mewn chwaraeon.
- Ystyried safbwyntiau athletwyr, cyfranogwyr ac aelodau.
- Sicrhau bod gan bob aelod o'r bwrdd amser digonol i'w roi i'w rôl ac nad yw'n ysgwyddo gormod o ddyletswyddau i fod yn effeithiol.
- Sicrhau nad yw gweithgareddau anghyfreithlon yn effeithio ar y gamp (ee betio llwgr).
- Sicrhau bod y sefydliad yn barod i amddiffyn plant ac oedolion agored i niwed.
- Bod yn ymwybodol o risgiau i'r gamp, hamdden, gweithgaredd neu ardal a'u monitro a'u lleihau.

## YSTYRIAETHAU ERAILL

- Pennu a gwarchod gweledigaeth, cenhadaeth, gwerthoedd ac enw da'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd, yr ardal a'r sefydliad.
- Gwarchod a hybu lles moesol a chorfforol y cyfranogwyr.
- Mynd ati i hybu a monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Cefnogi addysg a hyfforddiant gwrthgyffuriau a materion didwylledd eraill os yn briodol.
- Penderfynu beth yw ystyr cystadleuaeth deg yn y gamp neu'r gweithgaredd a chadw at hynny.
- Datblygu rheolau a rheoliadau ar y cyd â chyfranogwyr ac, os yw hynny'n briodol, â ffederasiynau rhyngwladol.
- Cynnal safonau er mwyn meithrin datblygiad priodol y gamp.
- Hybu a chyfathrebu buddiannau'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd, yr ardal neu'r gynulleidfa ehangach er mwyn codi proffil.

## DANGOSYDDION LLWYDDIANT

Mae gwerthoedd yn cael eu diffinio a'u hadolygu yn unol â'r weledigaeth a'r strategaeth.

Cytunir ar god ymddygiad a'i weithredu.

Hunanadolygiad blynyddol yn rhan o broses werthuso'r bwrdd.

Ceir tystiolaeth o ymgynghori ac ymgysylltu ar draws y gamp.

Gall sefydliadau ddangos tystiolaeth o gynnydd yn erbyn safonau cydraddoldeb ac amddiffyn.

Mae swyddogaethau bwrdd unigol wedi cael eu diffinio yn y sefydliad ac maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.

Mae rheoli risg yn rhan greiddiol o agenda'r bwrdd.

Mae arferion a safonau yn eu lle i fodloni rhwymedigaethau cyfreithiol.

## YMDDYGIAD EFFEITHIOL

Rwyf yn gweithredu'n gadarn er mwyn gwarchod yr egwyddorion llywodraethu da y cytunwyd arnynt yn ein sefydliad.

Rwyf yn datgan pob gwrthdaro buddiannau ac yn ymddwyn yn gwbl ddiuedd mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â'm materion personol/proffesiynol fy hun.

Rwyf yn dangos gwerthoedd y sefydliad yn yr hyn rwyf yn ei ddweud a sut rwyf yn gweithredu.

Rwyf yn codi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth bob cyfle posib ac yn eu hyrwyddo.

Rwyf bob amser yn defnyddio iaith ac ymddygiad priodol a pharchus.

Rwyf yn parhau'n frwd ac yn gadarnhaol wrth wynebu heriau.

Rwyf yn cefnogi penderfyniadau grŵp y bwrdd yn gyhoeddus, hyd yn oed os yw fy marn bersonol i'n wahanol.

Rwyf yn hyrwyddo'r penderfyniadau hyn mewn ffordd gredadwy ymhlith yr holl randdeiliaid.

Rwyf yn sicrhau bod gennyf y wybodaeth ddiweddar am gofrestr risg y sefydliad ac rwyf yn rhagweithiol wrth ragweld unrhyw fgythiadau posib i'r sefydliad.

## YMDDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Mynd ati'n anhyblyg i hyrwyddo fy safbwyntiau fy hun.

Siarad yn wag neu weithredu'n rhagfarnllyd yn erbyn eraill.

Defnyddio iaith neu ymddygiad sy'n tramgwyddo neu'n gwahaniaethu.

Cadw'n dawel os oes gennyf bryderon am y sefydliad.

Methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Anghytuno'n gyhoeddus â phenderfyniadau y mae'r bwrdd yn eu gwneud fel grŵp, dim hyd yn oed os yw fy marn bersonol i'n wahanol.

### CNOI CIL

Mae'n hanfodol bod aelodau eich bwrdd yn gallu cyfrannu'n effeithiol a heb fod wedi'u cyfyngu gan y swyddogaethau a'r gweithgareddau maent yn ymwneud â hwy.

Gall fod o help penodi aelodau bwrdd sydd ar bwyllgorau neu fyrddau eraill, oherwydd y profiad neu'r wybodaeth fydd ganddynt. Fodd bynnag, rhaid sicrhau cydbwysedd rhwng hyn a'r angen am iddynt fod ag amser digonol i ymrwymo i gyflawni eu rôl a deall y cyd-destun maent yn gweithredu ynddo. Dylech gadw hyn mewn cof wrth benodi aelodau bwrdd.

Hefyd dylech geisio cynnal ymreolaeth eich camp a'i helfennau penodol, yn enwedig y gweithgareddau sydd yn eich gofal. Os ydych yn sefydliad aelodaeth neu'n gorff rheoli cydnabyddedig, bydd disgwyliadau mawr o ran rheolau, mynediad at aelodaeth neu wasanaethau ac arferion moesegol.



# YR AIL EGWYDDOR DIFFINIO A GWERTHUSO RÔL Y BWRDD

Rhaid i'r bwrdd ddeall a gwerthuso'r rôl mae'n ei chwarae a'r ffordd mae'n cyfrannu at y sefydliad.

## DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Creu swyddogaethau clir a rhannu cyfrifoldeb, a sefydlu disgrifiadau rôl ar gyfer pob rôl allweddol ar y bwrdd.
- Recriwtio, penodi, monitro a chefnogi'r Prif Weithredwr.
- Sicrhau bod aelodau eich bwrdd yn deall eu cyfrifoldebau cyfreithiol personol (os oes gan eich sefydliad gyfansoddiad fel cwmni neu elusen, dylai eich cyfarwyddwyr neu eich ymddiriedolwyr fod yn ymwybodol o ofynion cyfreithiol y cwmni neu'r elusen).
- Cynnal rhaglenni hyfforddiant cychwynnol effeithiol i aelodau bwrdd.

## YSTYRIAETHAU ERAILL

- Bod yn gyfarwydd â'r ddogfen lywodraethu (ee erthyglau cwmni, gweithred ymddiriedolaeth ac ati) a chadw at y cyfyngiadau a nodir ynddi.
- Adolygu a diweddarau'r ddogfen lywodraethu.
- Sicrhau bod strwythur y sefydliad yn briodol.
- Clir yn gyffredinol am rôl y bwrdd a'r swyddogaethau amrywiol y bydd yn eu cyflawni.
- Helpu i benodi uwch aelodau o staff neu aelodau bwrdd (etholedig, dethol ac annibynnol - fel mae'r ddogfen lywodraethu'n caniatáu neu'n gorchymyn).
- Ysgwyddo cyfrifoldeb am les staff, gan gynnwys gwirfoddolwyr.
- Cael gwybodaeth briodol am bob agwedd ar eu sefydliad.
- Sefydlu codau ymddygiad a thelerau ymgysylltu ar gyfer y bwrdd.

## YSTYRIAETHAU ERAILL

- Penderfynu sut mae rhannu cyfrifoldebau rhwng y cadeirydd a'r prif weithredwr yn ysgrifenedig a sicrhau bod y bwrdd yn cytuno iddynt.
- Darparu i holl aelodau'r bwrdd hyfforddiant a datblygiad parhaus er mwyn sicrhau eu bod yn cael gwybodaeth ddigonol ac yn effeithiol yn eu swyddogaethau.
- Adolygu a chynnal gwerthusiad bwrdd ar y cyd unwaith y flwyddyn.
- Sicrhau bod pob aelod o'r bwrdd yn cynnal hunanasesiad ac yn cael cyfarfod un i un anffurfiol blynyddol gyda'r cadeirydd.
- Sicrhau bod y cadeirydd yn cael ffurflen adolygu ffurfiol flynyddol gan aelod neu aelodau penodol (uchafswm o ddau) o'r bwrdd.

## DANGOSYDDION LLWYDDIANT

**Llai o risg drwy recriwtio hynod effeithiol.**

**Strwythur llywodraethu'n adlewyrchu anghenion y cwmni a'r newid/cyfeiriad yn y dyfodol.**

**Matrics sgiliau clir, rôl glir a matrics rôl yn cael eu datblygu.**

**Rhaglen hyfforddi gynhwysfawr yn cael ei llofnodi gan bob aelod o'r bwrdd ar ôl ei chwblhau.**

**Adolygu perfformiad holl aelodau'r bwrdd yn flynyddol.**

**Proses gyflwyno safonol yn cael ei chreu a'i gweithredu.**

## YMDYGIAD EFFEITHIOL

Mae gennyf ddisgrifiad rôl clir ac rwyf yn dangos fy nealltwriaeth ohono ac o'm dyletswyddau statudol a chyfreithiol fel cyfarwyddwr.

Rwyf yn sicrhau fy mod yn cymryd rhan mewn proses gyflwyno gynhwysfawr er mwyn dysgu am y sefydliad, ei staff a'i randdeiliaid a'm rôl fel cyfarwyddwr.

Rwyf yn cyfarfod neu'n siarad ag aelodau bwrdd a gweithredol allweddol er mwyn gwella fy nealltwriaeth o'r sefydliad a'm cyfraniad i.

Rwyf yn dangos diddordeb yng nghefnidir a sgiliau fy nghydweithwyr ar y bwrdd ac yn ystyried sut gall pob un ohonom gyfrannu'n effeithiol.

Rwyf yn gofyn am adborth ar fy mherfformiad fy hun ar y bwrdd ac yn sicrhau ein bod yn dysgu ac yn gwella gyda'n gilydd fel bwrdd.

Rwyf yn sicrhau ein bod yn gofyn am gyngor allanol, fel sy'n briodol.

## YMDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Ymwrthod â newid neu ffyrdd newydd o wneud pethau.

### CNOI CIL

Efallai bod y syniad o gynnal adolygiad gyda phob aelod bwrdd yn ymddangos yn ddiangen ac yn rhy ffurfiol, yn enwedig os yw ef neu hi'n gwirfoddoli.

Fodd bynnag, mae'n bwysig bod pob unigolyn yn cael cyfle i drafod beth mae eisiau ei gyfrannu a sut mae'n teimlo mae wedi bod yn cyflawni yn erbyn ei ddisgwyliadau ei hun. Mae cyfranogwyr ac athletwyr yn gyfarwydd

â'r cysyniad o adolygu a gwella personol parhaus - dylai aelodau bwrdd geisio chwilio am ffyrdd o fod yn fwy effeithiol yn yr hyn maent yn ei wneud.

Efallai bod eich sefydliad eisiau gweithredu'n anffurfiol, gan sicrhau bod eich cadeirydd yn siarad â phob aelod o'r bwrdd ar adeg addas. Fel dewis arall, efallai ei bod yn fwy priodol i strwythur gael ei roi yn ei le i drefnu cyfarfod at bwrpas adolygu ac adlewyrchu.

# 3

## Y DRYDEDD EGWYDDOR PENNU GWELEDIGAETH, CENHADAETH A PHWRPAS

Dylai'r bwrdd bennu strategaeth a gweledigaeth y sefydliad a sicrhau y cedwir atynt heb ymwneud â'r cyflawni gweithredol.

### DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Adnabod gwerthoedd y sefydliad a fydd yn sail i'r strategaeth.
- Creu cynllun strategol gan ymgynghori â chyfranogwyr, athletwyr, staff ac aelodau, a phennu gweledigaeth ar gyfer beth mae'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd neu'r sefydliad yn ceisio ei gyflawni.
- Creu pwyllgorau priodol i dderbyn awdurdod dirprwyedig, fel adolygu cyllidebau a chynlluniau gweithredol.
- Dirprwyo materion gweithredol i unigolion sy'n gyfrifol am gyflawni'r swyddogaeth weithredol (ee Prif Weithredwr, swyddog/cyfarwyddwr cyllid).
- Sicrhau bod digon o adnoddau ar gael i gyflawni'r cynllun strategol a bod cofrestr risg gynhwysfawr wedi'i sefydlu i adnabod a lleihau unrhyw risgiau o ran cyflawni nodau.
- Cynnal y ffocws ar y cyfranogwyr, yr athletwyr a'r aelodau er mwyn addasu i anghenion sy'n newid.

### YSTYRIAETHAU ERAILL

- Gosod y cyfranogwyr yn rhan greiddiol o genhadaeth y sefydliad.
- Sicrhau bod y gwerthoedd yn cynnwys amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cynnal adolygiad strategol.
- Pennu nodau heriol ond realistig a sbarduno a chefnogi'r weledigaeth, y genhadaeth a'r pwrpas.
- Ystyried anghenion partneriaid a rhanddeiliaid strategol sy'n rhannu'r weledigaeth, fel cynghorau chwaraeon, awdurdodau lleol, sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector.

### DANGOSYDDION LLWYDDIANT

Strategaeth a pholisi gyda swyddogaethau wedi'u diffinio'n glir wedi'u sefydlu.

Cytuno ar werthoedd, eu hadolygu a'u defnyddio i sbarduno'r sefydliad.

Y weledigaeth, y genhadaeth a'r strategaeth yn uno staff a rhanddeiliaid ac yn cael eu defnyddio i sbarduno cyflawni o ddydd i ddydd.

Tystiolaeth o gynllunio, adolygu a monitro cynnydd a gweithredu i roi sylw i heriau.

Tystiolaeth o benderfyniadau clir a phwerau dirprwyo.

Adolygiad sefydliadol blynyddol fel rhan o wella a chyflawni parhaus.

## YMDYGIAD EFFEITHIOL

Rwyf yn meddwl am dueddiadau sy'n dod i'r amlwg, deddfwriaethau a pholisiau yn y dyfodol, a datblygiadau chwaraeon er mwyn cyfrannu syniadau at drafodaethau strategol.

Rwyf yn ceisio deall a gwranddo ar anghenion a safbwyntiau grwpiau rhanddeiliaid mewn ffordd agored a thryloyw.

Rwyf yn annog ac yn cymryd rhan mewn cynllunio strategaeth tymor hir ac yn sicrhau bod hyn yn cynnwys trafod a chytuno ar gynllunio olyniaeth ar gyfer cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion gweithredol.

Rwyf yn sicrhau ein bod yn edrych ar faterion a chyfleoedd o sawl ongl ac yn trafod strategaethau eraill.

Rwyf yn dangos uchelgais i'n sefydliad, nawr ac ar gyfer y dyfodol.

Rwyf yn edrych ar gyfleoedd masnachol ac ehangu ar gyfer y sefydliad.

Rwyf yn canfod partneriaethau newydd ac arloesol.

Rwyf yn sicrhau bod ein Dangosyddion Perfformiad Allweddol yn fesuradwy ac y byddant yn arwain at lwyddiant cynaliadwy.

Rwyf yn cyfrannu at benderfyniadau cadarn sy'n arwain at gamau gweithredu a pherchnogaeth glir.

Rwyf yn gofyn cwestiynau sy'n procio i'r Prif Weithredwr/weithrediaeth, i wirio a herio ein cynnydd yn erbyn ein gweledigaeth a'n strategaeth.

Rwyf yn annog grymuso'r Prif Weithredwr/staff i roi'r cynlluniau y cytunir arnynt ar waith; ac yn annog dathlu cyflawniadau.

## YMDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Ymgolli mewn trafod manylion gweithredol.

Amddiffynol pan nad yw eraill yn rhannu'r un farn â mi.

Ceisio ailagor penderfyniadau y cytunwyd arnynt.

Ymwrthod â newid neu ffyrdd newydd o wneud pethau.



# Y BEDWAREDD EGWYDDOR GWRTHRYCHEDD: BWRDD CYTBWYS, CYNHWYSOL A MEDRUS

Dylai'r bwrdd gynnwys unigolion sy'n cynnig y cydbwysedd priodol o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad i ddiwallu anghenion y sefydliad. Mae hyn yn cynnwys arbenigedd annibynnol a chynrychioli amrywiaeth y chwaraeon a'r cymunedau maent yn eu gwasanaethu.

## DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Rhoi arferion recriwtio priodol yn eu lle ar gyfer aelodau newydd y bwrdd.
- Sicrhau bod cynllunio olyniaeth y bwrdd yn cael ei wneud yn rhagweithiol.
- Sicrhau bod cyfansoddiad y bwrdd yn adlewyrchu'n ddigonol y gymuned a wasanaethir gan y sefydliad ac amrywiaeth y gymdeithas.
- Cael bwrdd sy'n cynnwys rhwng 8 a 12 o bobl ar gyfer gwneud penderfyniadau effeithiol.
- Cael o leiaf 25% o aelodau bwrdd anweithredol annibynnol sy'n dod â gwybodaeth a phrofiad o'r tu allan i'r gamp neu'r gweithgaredd.
- Sicrhau bod aelodau'r bwrdd yn cael eu dewis ar sail eu medrusrwydd, eu gallu, eu hansawdd, eu harweiniad, eu didwylledd a'u profiad.
- Sicrhau bod herio a thrafod yn cael eu hannog mewn cyfarfod a reolir a bod unrhyw wrthdaro'n cael ei ddatrys yn briodol.

## YSTYRIAETHAU ERAILL

- Sicrhau panel cyfweld ac enwebu cytbwys a chynhwysol ar gyfer penodi i fwrdd.
- Yn ddelfrydol, cael cadeirydd annibynnol i gynnig persbectif gwrthrychol.
- Defnyddio arbenigwyr allanol mewn meysydd penodol pan fo angen.
- Pennu telerau'r tymor gwasanaethu i aelodau'r bwrdd, sy'n gyfyngedig o ran hyd er mwyn sicrhau bod aelodau'r bwrdd yn newid yn rheolaidd ac i sicrhau cynnal cydbwysedd o ran cysondeb a phersbectif ffres.
- Sicrhau bod llais y cyfranogwr yn cael ei glywed neu ei fynegi i'r bwrdd (gellir cyflawni hyn drwy gynrychiolaeth y cyfranogwyr, drwy gyfrifoldeb portffolio neu drwy strwythurau pwyllgor).
- Sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei hyrwyddo ar y bwrdd (gellir cyflawni hyn drwy gyfrifoldeb portffolio, pennu targedau neu raglenni mentora).

## YSTYRIAETHAU ERAILL

- Sicrhau bod gan y bwrdd gynrychiolaeth briodol o swyddogion ond nad yw eu persbectif yn dylanwadu'n annheg ar benderfyniadau.
- Sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed mewn prosesau gwneud penderfyniadau.



Dylai sefydliadau symud tuag at benodi bwrdd seiliedig ar sgiliau gyda disgrifiadau rôl priodol ar gyfer pob aelod.

Gall sefydliadau mwy elwa'n benodol o weithredu fel hyn.



## DANGOSYDDION LLWYDDIANT

**Mae'r bwrdd yn edrych ar bethau'n gyfannol ac yn gwneud penderfyniadau effeithiol.**

**Mae gan bwyllgorau technegol linellau cyfrifoldeb clir.**

**Mae'r dull o recriwtio aelodau bwrdd yn agored ac yn dryloyw.**

**Datblygir disgrifiadau rôl clir ar gyfer holl aelodau'r bwrdd.**

**Mae'r bwrdd wedi cwblhau matrices sgiliau ac wedi datgan anghenion hyfforddi unigol a chasgliadol.**

**Cytunir ar uchafswm y tymhorau gwasanaethu a'r tymhorau parhaus (2 x 3 neu 2 x 4) ar gyfer aelodau'r bwrdd. Clir am anghenion yn y dyfodol ac o ble daw pobl o bosib.**

**Bwrdd cadarn sy'n rhoi arweiniad da ac yn gwneud penderfyniadau anodd.**

**Gwella canlyniadau arolwg boddhad yr aelodau.**

**Aelodau bwrdd da'n symud ymlaen at chwaraeon eraill a/neu'n aros yn y byd Chwaraeon.**

**Trafod a dadlau da mewn cyfarfodydd bwrdd – gwneir penderfyniadau ac nid yw'r drafodaeth yn cael ei hailagor wedyn.**

## YMDYGIAD EFFEITHIOL

Rwyf yn gwneud amser i feithrin perthnasoedd effeithiol gyda'm holl gydweithwyr ar y bwrdd.

Rwyf yn dangos diddordeb yng nghefnidir a sgiliau fy nghydweithwyr ar y bwrdd ac yn ystyried sut gall pob un ohonom gyfrannu'n effeithiol.

Rwyf yn ystyried cyfansoddiad y bwrdd wrth drafod aelodaeth y pwyllgor neu wrth benodi aelodau bwrdd newydd.

Rwyf yn ymddwyn mewn ffordd broffesiynol gan hybu ymddiriedaeth a gweithredu agored rhwng y bwrdd a'r weithrediaeth.

Rwyf yn sicrhau cyfathrebu dwy ffordd effeithiol rhwng y bwrdd a'r Prif Weithredwr/staff.

Rwyf yn gwrandao'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y Prif Weithredwr/staff, a'r holl randdeiliaid.

Rwyf yn gofyn cwestiynau er mwyn deall data a phersbectif pobl eraill; ac i fynd at wraidd pob problem a chyfle.

## YMDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Rheoli cyfarfodydd bwrdd gyda'm safbwyntiau.

Diystyru safbwyntiau pobl eraill.

Caniatáu i anghytuno neu wrthdaro ag eraill beidio â chael ei ddatrys.

### CNOI CIL

Mae cynrychioli amrywiaeth eang o safbwyntiau ar y bwrdd yn allweddol nid yn unig er mwyn sicrhau llywodraethu da ond hefyd i wella ansawdd y trafod ac, yn y pen draw, y penderfyniadau a wneir.

Penodir aelodau bwrdd i wasanaethu'r gamp neu'r gweithgaredd yn gyffredinol, nid eu rhanbarth, swyddogaeth, cefndir neu grŵp eu hunain. Dylai sefydliadau symud tuag at benodi bwrdd seiliedig ar sgiliau gyda disgrifiadau rôl priodol ar gyfer pob aelod.

Argymhellir bod sefydliadau'n penodi cadeirydd annibynnol i ddarparu her ac arweiniad gwrthrychol ac allweddol, ac i sicrhau penderfyniadau cadarn. Gall sefydliadau mwy elwa'n benodol o weithredu fel hyn. Cydnabyddir y bydd sefydliadau llai, sy'n dal i ddatblygu, eisiau penodi cadeirydd sydd â gwybodaeth am y gamp, yr hamdden neu'r gweithgaredd, oherwydd efallai y bydd hyn yn galluogi iddynt dyfu.

Dyma'r cwestiynau i'w gofyn yn y fan yma: oes cofnod o rôl y cadeirydd ac a oes dealltwriaeth ohoni? Oes modd i'r unigolyn a ddewisir gyflawni'r her wrthrychol yn effeithiol?

Mae arnoch angen pobl ar eich bwrdd sy'n gallu gwneud penderfyniadau er budd gorau'r sefydliad, heb ystyried eu sefyllfa bersonol hwy eu hunain neu unrhyw wrthdaro neu ffyddlondeb.

# 5

## Y PUMED EGWYDDOR SAFONAU, SYSTEMAU A MESURAU RHEOLI

Rhaid i'r bwrdd fod yn ymwybodol o'r safonau y dylai gadw atynt wrth weithredu, ac o'i rôl yn ymarfer rheolaeth briodol ac effeithiol ar y sefydliad.

### DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Cydymffurfio â gofynion rheoleiddiol a chyfreithiol ar gyfer y sefydliad.
- Sicrhau bod rhwymedigaethau cyfreithiol, gan gynnwys y rhai perthnasol i ddefnydd o ddata personol, yn cael eu deall a'u gweithredu'n briodol ledled y sefydliad.
- Asesu'r risgiau i'r sefydliad a datblygu cynlluniau lliniaru.

### YSTYRIAETHAU ERAILL

- Sicrhau bod cyfres glir o bolisiâu allweddol yn ei lle ac yn cael ei hadolygu'n flynyddol.
- Rhoi mesurau rheoli ariannol priodol ar waith.
- Sicrhau bod awdurdod yn cael ei ddirprwyo'n briodol drwy strwythurau pwyllgor a bod archwiliadau a chydbwysedd yn eu lle i reoli defnydd amhriodol o gyfrifoldebau gwneud penderfyniadau.

- Sicrhau bod systemau a phrosesau effeithiol yn eu lle.
- Sicrhau bod mecanweithiau digonol yn eu lle i athletwyr, cyfranogwyr ac aelodau fwydo eu safbwyntiau a chymryd rhan yn natblygiad y sefydliad.

### DANGOSYDDION LLWYDDIANT

Mae gan aelodau'r bwrdd wybodaeth gadarn am erthyglau cwmni a dealltwriaeth o Gyfraith Cwmni / Cyflogaeth.

Ceir proses ar gyfer asesu gwybodaeth a dealltwriaeth y cyfarwyddwyr o fesurau rheoli effeithiol - gellir cysylltu hyn â phroses werthuso'r bwrdd.

Mae materion ariannol, cyfreithiol a risg i gyd yn eitemau agenda sefydlog mewn cyfarfodydd bwrdd.

### YMDDYGIAD EFFEITHIOL

Mae gennyf ddisgrifiad rôl clir ac rwyf yn dangos fy nealltwriaeth ohono ac o'm dyletswyddau statudol a chyfreithiol fel cyfarwyddwr.

Rwyf yn datgan pob gwrthdaro buddiannau ac yn ymddwyn yn gwbl ddiuedd mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â'm materion personol/proffesiynol fy hun.

Rwyf yn gweithredu'n gadarn er mwyn gwarchod yr egwyddorion llywodraethu da y cytunwyd arnynt yn ein sefydliad.

Rwyf yn sicrhau bod gennyf y wybodaeth ddiweddaraf am gofrestr risg y sefydliad ac rwyf yn rhagweithiol wrth ragweld unrhyw fygythiadau posib i'r sefydliad.

Rwyf yn cynnig neu'n annog camau gweithredu creadigol er mwyn lliniaru risgiau posib.

Rwyf yn rhoi amser i astudio papurau'r bwrdd ac unrhyw ddata sefydliadol ychwanegol, Dangosyddion Perfformiad Allweddol a thargedau, er mwyn deall ein cynnydd, ein perfformiad a'n heriau fel sefydliad.

Rwyf yn sicrhau fy mod yn gwbl barod er mwyn gwneud cyfraniad gweithredol at bob cyfarfod bwrdd.

Rwyf yn sicrhau bod unrhyw bapurau/ adroddiadau rwyf yn eu hysgrifennu'n gryno ac yn effeithiol wrth gyfleu negeseuon allweddol.

Rwyf yn dangos lefel uchel o hunanymwybyddiaeth ac yn ystyried safbwyntiau a barn pobl eraill cyn gwneud penderfyniad.

Rwyf yn annog aelodau'r bwrdd i weithio'n effeithlon ac i ddwyn trafodaethau i ben gyda champau gweithredu clir, perchnogaeth a mecanweithiau dilynol.

Rwyf yn dal y Prif Weithredwr/aelodau gweithredol/cydweithwyr ar y bwrdd yn atebol am gyflawni eu hymrwymadau.

Rwyf yn sicrhau bod y bwrdd yn trafod unrhyw danberfformio'n agored ond eto'n sensitif.

Rwyf yn annog cyfleoedd i gydnabod a dathlu cynnydd a llwyddiannau.

### YMDDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

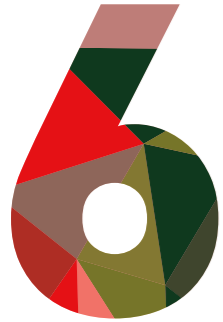
Methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Cyrraedd cyfarfodydd bwrdd heb baratoi.

Ymwneud â thrafod manylion gweithredol.

Ymwrthod â newid neu ffyrdd newydd o wneud pethau.

Cadw'n dawel os oes gennyf bryderon am y sefydliad.



# Y CHWECHED EGWYDDOR

## ATEBOLRWYDD A

### THRYLOYWDER

Rhaid i'r bwrdd fod yn agored ac yn atebol i'w athletwyr, ei gyfranogwyr a'i aelodau a dylai ei gamau gweithredu fod yn dderbyniol mewn unrhyw graffu.

#### DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Ymwneud yn llawn ag aelodau a chyfranogwyr.
- Cynnal ymgynghoriadau â gwahanol randdeiliaid.
- Rhoi gwybod i bobl am y sefydliad ac am waith y bwrdd.
- Sicrhau bod yr holl brosesau a'r penderfyniadau'n dryloyw.
- Sicrhau bod polisi gwrthdaro buddiannau yn ei le a bod unrhyw ddiddordeb sy'n cael ei ddatgan yn cael ei ddiweddarau unwaith y flwyddyn o leiaf, a'i ddatgan mewn perthynas ag eitemau ar yr agenda ym mhob cyfarfod bwrdd.

#### YSTYRIAETHAU ERAILL

- Creu gweithdrefn gwyno ac apelio briodol.
- Bod yn foesegol gyfrifol a thrin pawb yn deg ac yn gyfartal.
- Croesawu amrywiaeth a sicrhau bod cynrychiolaeth y bwrdd yn adlewyrchu'r aelodaeth a'r gymdeithas ehangach.
- Sicrhau bod cyfrifon a gyhoeddir ar gael i aelodau.
- Sefydlu mecanweithiau priodol i gyfranogwyr fwydo eu meddyliau, lleisio eu pryderon a chael atebion priodol i'w cwestiynau.
- Gallu rheoli cyfathrebu ffurfiol, ymgysylltu ag aelodau a thrin gweithgarwch ar gyfryngau cymdeithasol yn briodol.

#### DANGOSYDDION LLWYDDIANT

Datblygir strategaeth ymgysylltu, gan gynnwys trefniadau monitro.

Mae'r cyfathrebu'n briodol i wahanol gynulleidfaoedd e.e. cyfryngau cymdeithasol i gyfranogwyr, dulliau traddodiadol i aelodau eraill ac ati.

Cylch gorchwyl / cofnodion / polisiâu (neu gofnod arall o gyfarfodydd bwrdd / pwyllgor) ar y wefan neu ar gael mewn ffyrdd eraill.

Aelodau'r bwrdd yn deall yn glir beth fyddai'n cael ei ystyried fel gwrthdaro.



## YMDDYGIAD EFFEITHIOL

Rwyf yn gweithredu'n ddiduedd ac er budd gorau'r sefydliad.

Rwyf yn datgan pob gwrthdaro buddiannau ac yn ymddwyn yn gwbl diduedd mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â'm materion personol/proffesiynol fy hun.

Rwyf yn parhau'n frwd ac yn gadarnhaol wrth wynebu heriau.

Rwyf yn cefnogi penderfyniadau grŵp y bwrdd yn gyhoeddus, hyd yn oed os yw fy marn bersonol i'n wahanol. Rwyf yn hyrwyddo'r penderfyniadau hyn mewn ffordd gredadwy ymhlith yr holl randdeiliaid.

Rwyf yn gwrandao'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y Prif Weithredwr/staff, a'r holl randdeiliaid.

Rwyf yn gofyn cwestiynau er mwyn deall data a phersbectif pobl eraill; ac i fynd at wraidd pob problem a chyfle.

Rwyf yn rhannu fy safbwyntiau'n agored ac yn barchus.

Rwyf yn parchu ac yn cefnogi'r dulliau cyfathrebu amrywiol y mae pobl yn eu ffafrio.

Rwyf yn cymedroli gwahaniaethau mewn safbwyntiau - fy safbwynt i a safbwynt pobl eraill - yn seiliedig ar wybodaeth a phersbectif pawb mewn cyfarfodydd bwrdd.

Rwyf yn ymddwyn mewn ffordd broffesiynol sy'n hybu ymddiriedaeth a bod yn agored rhwng y bwrdd a'r weithrediaeth.

Rwyf yn dangos hyblygrwydd drwy addasu fy nghyfathrebu a'm dull cyflwyno i fod yn addas i anghenion y sefyllfa.

Rwyf yn codi materion anodd drwy ddull dewr a pharchus o drafod.

Rwyf yn mabwysiadu dull hwylusol o weithredu yn ôl yr angen, i sicrhau bod pawb ar eu hennill yn sgil trafodaeth.

Rwyf yn chwarae rhan weithredol mewn ymgysylltu a rhwydweithio â'n rhanddeiliaid allweddol.

Rwyf yn broffesiynol ac yn siarad ag effaith, er mwyn meithrin hyder yn ein rhanddeiliaid.

## YMDDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Mynd ati'n anhyblyg i hyrwyddo fy safbwyntiau fy hun.

Siarad yn wag neu weithredu'n rhagfarnllyd yn erbyn eraill.

Methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Anghytuno'n gyhoeddus â phenderfyniadau y mae'r bwrdd yn eu gwneud fel grŵp, dim hyd yn oed os wyf yn anghytuno â hwy'n bersonol.

Rheoli cyfarfodydd bwrdd gyda'm safbwyntiau.

Diystyru safbwyntiau pobl eraill.

Caniatáu i anghytuno neu wrthdaro ag eraill beidio â chael ei ddatrys.

CNOI  
CIL

Os yw cyfranogwyr yn teimlo eu bod wedi cael cam neu'n cael eu temtio i herio penderfyniad sefydliad, efallai y byddwch eisiau ystyried defnyddio dulliau eraill o ddatrys anghydfod, neu gyfryngwyr.

Mae defnyddio sefydliad annibynnol fel Sport Resolutions UK yn gallu helpu i ddangos proses benderfynu agored a thryloyw.

Gall y dull yma o weithredu warchod y sefydliad hefyd rhag heriau cyfreithiol drud gan gyfranogwyr. Hefyd, efallai ei bod yn werth ystyried meithrin perthnasoedd â sefydliadau sy'n cynrychioli athletwyr a chyfranogwyr.

Dylai dull agored a thryloyw o weithredu arwain at sefydliad mwy effeithiol a gefnogir gan y rhanddeiliaid i gyd.

“

Efallai ei bod yn werth ystyried meithrin perthnasoedd â sefydliadau sy'n cynrychioli athletwyr a chyfranogwyr hefyd.

”



## Y SEITHFED EGWYDDOR DEALL AC YMGYSYLLTU Â'R TIRLUN CHWARAEON

Rhaid i'r bwrdd fod yn ymwybodol o'r amgylchedd chwaraeon rhyngwladol a chartref a lleoli ei sefydliad yn briodol.

### DISGWYLIADAU GOFYNNOL

- Deall perthnasoedd allweddol â chyrrff eraill e.e. buddsoddwyr strategol neu bartneriaid masnachol.
- Cynnal cysylltiadau â chyrrff rheoli rhyngwladol priodol.
- Cynnal casgliad o gysylltiadau priodol â phartneriaid o'r gwledydd cartref neu bartneriaid rhanbarthol a chyrrff eraill sy'n aelodau.
- Diffinio'r berthynas rhwng y sefydliad a'i glybiau, ei ddsbarthiadau, ei aelodau a'i gyfranogwyr, a chyfrifoldebau'r gamp i bob elfen.
- Gweithio â sefydliadau tebyg i bennu safonau tebyg er mwyn lleihau biwrocratiaeth i gyfranogwyr.
- Ceisio cyfleoedd mewn digwyddiadau i hybu'r gamp neu'r gweithgaredd a chynnal y safonau gofynnol a bennir gan gyrff chwaraeon eraill gartref a/neu'n rhyngwladol.

### YSTYRIAETHAU ERAILL:

- Deall y llu o chwaraeon cystadleuol a'r llwybrau rhwng cyfranogiad ar lawr gwlad ac ar lefel elitaidd.
- Goruchwyllo a chytuno ar weledigaeth ar gyfer datblygu'r gamp neu'r gweithgaredd ar bob lefel, fel sy'n briodol i'r aelodau a'r cyfranogwyr.
- Sefydlu perthnasoedd strategol a gwaith â sefydliadau eraill er mwyn sicrhau'r manteision gorau posib o bartneriaeth.
- Gweithredu mewn ffordd gyfrifol yn gymdeithasol. Er enghraifft, gweithio ag elusennau; rhyngweithio â'r gymuned leol; neu barchu'r amgylchedd.
- Sicrhau bod systemau yn eu lle i reoli ymholiadau a disgwyliadau aelodau yn briodol.
- Sicrhau bod rheoli gwirfoddolwyr yn cael sylw priodol yn y sefydliad.
- Adnabod a meithrin partneriaethau masnachol i sicrhau datblygiad cynaliadwy.

### DANGOSYDDION LLWYDDIANT

Cytunir ar gynlluniau rhyngwladol dylanwadol ar draws gwledydd / y gwledydd cartref.

Strwythur/cynllun clir yn ei le ar gyfer cyfathrebu gyda phartneriaid allweddol.

Cytundebau partneriaeth clir ar gyfer canlyniadau ar y cyd â phartneriaid perthnasol (diwydiant, partneriaid cyflawni eraill, sectorau eraill, iechyd ac addysg) yn eu lle.

Cyfleoedd clir ar gyfer ymgysylltu'n cael eu datgan.

Trafodaethau a phenderfyniadau'n seiliedig ar ddealltwriaeth glir o'r tirlun, o gytundebau ac o rwymedigaethau rheoleiddiol a chyfreithiol.

Matrics sgiliau / gwybodaeth bwrdd sy'n adlewyrchu agweddau perthnasol ar y tirlun chwaraeon yn cael ei ddatblygu.

Cyfleoedd clir ar gael ar gyfer ymgysylltu â defnyddwyr.

## YMDDYGIAD EFFEITHIOL

Rwyf yn chwarae rhan weithredol mewn ymgysylltu a rhwydweithio'n effeithiol â'n rhanddeiliaid allweddol.

Rwyf yn ceisio deall a gwrando ar anghenion a safbwyntiau grwpiau rhanddeiliaid mewn ffordd agored a thryloyw.

Rwyf yn meddwl am dueddiadau sy'n dod i'r amlwg, deddfwriaethau a pholisiau yn y dyfodol, a datblygiadau chwaraeon er mwyn cyfrannu syniadau at drafodaethau strategol.

Rwyf yn sicrhau ein bod yn edrych ar faterion a chyfleoedd o sawl ongl ac yn trafod strategaethau eraill.

Rwyf yn edrych ar gyfleoedd masnachol ac ehangu ar gyfer y sefydliad.

Rwyf yn gwrando'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y Prif Weithredwr/staff, a'r holl randdeiliaid.

Rwyf yn gofyn cwestiynau er mwyn deall data a phersbectif pobl eraill; ac i fynd at wraidd pob problem a chyfle.

Rwyf yn dangos lefel uchel o hunanymwybyddiaeth ac yn ystyried safbwyntiau a barn pobl eraill cyn gwneud penderfyniad.

Rwyf yn cefnogi penderfyniadau grŵp y bwrdd yn gyhoeddus, hyd yn oed os yw fy marn bersonol i'n wahanol.

Rwyf yn hyrwyddo'r penderfyniadau hyn mewn ffordd gredadwy ymhlith yr holl randdeiliaid.

Rwyf yn broffesiynol ac yn siarad ag effaith, er mwyn meithrin hyder yn ein rhanddeiliaid.

Rwyf yn codi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth bob cyfle posib ac yn eu hyrwyddo.

## YMDDYGIAD ANEFFEITHIOL (NID WYF YN)

Mynd ati'n anhyblyg i hyrwyddo fy safbwyntiau fy hun.

Amddiffynol pan nad yw eraill yn rhannu'r un farn â mi.

Ymwrthod â newid neu ffyrdd newydd o wneud pethau.

Diystyru safbwyntiau pobl eraill.

Siarad yn wag neu weithredu'n rhagfarnllyd yn erbyn eraill.

Defnyddio iaith neu ymddygiad sy'n tramgwyddo neu'n gwahaniaethu.

Anghytuno'n gyhoeddus â phenderfyniadau y mae'r bwrdd yn eu gwneud fel grŵp, dim hyd yn oed os wyf yn anghytuno â hwy'n bersonol.

### CNOI CIL

Mae'r tirlun chwaraeon yn esblygu'n gyson a bydd gan bob sefydliad bersbectif gwahanol ar ei amgylchedd, boed yn weithgaredd awyr agored, gweithgaredd symudiad neu ddawns, neu gamp Olympaidd a Pharalympaidd.

Mae'n bwysig bod gan y bwrdd wybodaeth gadarn am yr amgylchedd allanol a sefyllfa'r sefydliad ynddo. Mewn rhai sefydliadau, gall fod yn briodol i aelodau bwrdd arwain mwy ar weithgaredd, gan ddatblygu perthnasoedd strategol ar draws y tirlun chwaraeon.

I eraill, rôl y weithrediaeth fydd hon, gydag aelodau'r bwrdd yn goruchwyllo'n strategol er mwyn sicrhau bod pob perthynas yn cael ei datblygu'n briodol.

Dylech sefydlu lefel o ymgysylltu y mae disgwyl i aelodau eich bwrdd ei sicrhau â sefydliadau eraill, pa un ai yw hwn yn rhywbeth y mae'n rhaid iddynt fynd ati i'w wneud eu hunain neu'n rhywbeth maent yn ei oruchwyllo neu'n herio eraill i'w wneud.

# CYDNABYDDIAETH

## Y SECTOR CHWARAEON A HAMDDEN YNG NGHYMRU

Cefnogwyd y Sector Chwaraeon a Hamdden yng Nghymru, o dan arweiniad Neil Ward (Ymddiriedolaeth Bêl Droed Cymru) ar ran Fforwm y Prif Swyddogion Gweithredol, a Debbie Austin (Chwaraeon Cymru), gan Helen Bushell (Hoci Cymru), Rhian Gibson (Gymnasteg Cymru), a Peter Hybart (Criced Cymru) i sbarduno datblygiad y Fframwaith.

## Y GYNGHRAIR CHWARAEON A HAMDDEN

Y Gynghair Chwaraeon a Hamdden (Sport and Recreation Alliance) yw'r sefydliad ymbarél ar gyfer cyrff rheoli a chynrychioliadol chwaraeon a hamdden yn y DU. Mae'n cynrychioli 320 o aelodau.

Ei rôl, fel pob cymdeithas fasnach, yw siarad ar ran ei haelodau, cynrychioli eu safbwyntiau a darparu iddynt wasanaethau sy'n gwneud eu bywyd yn haws.

4th Floor Burwood House  
14-16 Caxton Street  
Llundain SW1H 0QT

Ffôn: 020 7976 3900  
Ffacs: 020 7976 3901

E-bost: [info@sportandrecreation.org.uk](mailto:info@sportandrecreation.org.uk)  
Gwefan: [www.sportandrecreation.org.uk](http://www.sportandrecreation.org.uk)

[@sportrectweets](https://twitter.com/sportrectweets)

## CHWARAEON CYMRU

Chwaraeon Cymru yw'r sefydliad cenedlaethol sy'n gyfrifol am ddatblygu a hybu chwaraeon a gweithgarwch corfforol yng Nghymru. Ef yw prif gynghorwr Llywodraeth Cymru ar faterion sy'n ymwneud â chwaraeon ac mae'n gyfrifol am ddosbarthu cyllid y Loteri Genedlaethol i chwaraeon elitaidd ac ar lawr gwlad yng Nghymru.

Mae wedi ymrwymo'n llwyr i weledigaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer cenedl chwaraeon egniol yn gorfforol, fel yr amlinellir yn strategaethau 'Dringo'n Uwch' a 'Creu Cymru Egniol'.

Y nod yw nid yn unig gwella lefel y cymryd rhan mewn chwaraeon ar lawr gwlad ond hefyd darparu i'n hathletwyr addawol y gefnogaeth y mae arnynt ei hangen er mwyn cystadlu'n llwyddiannus ar lwyfan y byd.

Gerddi Sophia  
Caerdydd  
CF11 9SW

Ffôn: 0300 3003111  
Ffacs: 0300 3003108  
E-bost: [info@sportwales.org.uk](mailto:info@sportwales.org.uk)  
Gwefan: [www.chwaraeoncymru](http://www.chwaraeoncymru)

[@sport\\_wales](https://twitter.com/sport_wales)

## GWEITHGOR Y FFRAMWAITH LLYWODRAETHU AC ARWAIN AR GYFER CYMRU

**Neil Ward**  
Prif Weithredwr  
Ymddiriedolaeth Bêl Droed Cymru

**Gareth Parry**  
Uwch Swyddog Chwaraeon Cymru  
Arweinydd Llywodraethu

**Debbie Austin**  
Rheolwr Chwaraeon Cymru

**Anne Storey**  
Ymgynghorydd

**Amanda Bennett**  
Ymgynghorydd

**Pauline Harrison**  
Ymgynghorydd

## GRŴP CEFNOGI'R PROSIECT

**Gareth Parry**  
Uwch Swyddog Chwaraeon Cymru  
Arweinydd Llywodraethu

**James Brandon**  
Y Gynghair Chwaraeon a  
Hamdden  
Rheolwr Prosiectau  
a Rhaglenni

**Debbie Austin**  
Rheolwr Chwaraeon Cymru

**Vijaya Panangipalli**  
Y Gynghair Chwaraeon a  
Hamdden  
Rheolwr Llywodraethu

**Sallie Barker**  
Y Gynghair Chwaraeon a  
Hamdden  
Pennaeth Gweithrediadau

**Beth Williams**  
Chwaraeon Cymru  
Swyddog Digwyddiadau a  
Marchnata

**Cristy Butcher**  
Y Gynghair Chwaraeon a  
Hamdden  
Swyddog Digwyddiadau

# CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

## CYMDEITHAS OLYMPAIDD PRYDAIN

60 Charlotte Street  
Llundain W1T 2NU

Ffôn: 020 7842 5700  
E-bost: [boa@boa.org.uk](mailto:boa@boa.org.uk)  
Gwefan: [www.olympics.org.uk](http://www.olympics.org.uk)

## Y COMISIWN ELUSENNAU

Charity Commission Direct  
PO Box 1227  
Lerpwl L69 3UG

Ffôn: 0845 3000 218  
Ffacs: 0151 7031 555  
E-bost: [enquiries@charitycommission.gsi.gov.uk](mailto:enquiries@charitycommission.gsi.gov.uk)  
Gwefan: [www.charity-commission.gov.uk](http://www.charity-commission.gov.uk)

## YR UNED AMDDIFFYN PLANT MEWN CHWARAEON

NSPCC National Training Centre  
3 Gilmour Close  
Caerlŷr LE4 1EZ

Ffôn: 0116 234 7278  
E-bost: [cpsu@nspcc.org.uk](mailto:cpsu@nspcc.org.uk)  
Gwefan: [www.nspcc.org.uk/Inform/cpsu](http://www.nspcc.org.uk/Inform/cpsu)

## CYMDEITHAS BARALYMPAIDD PRYDAIN

60 Charlotte Street  
Llundain W1T 2NU

Ffôn: 020 7842 5789  
Ffacs: 020 7842 5777  
E-bost: [info@paralympics.org.uk](mailto:info@paralympics.org.uk)  
Gwefan: [www.paralympics.org.uk](http://www.paralympics.org.uk)

## Y SEFYDLIAD SIARTREDIG AR GYFER RHEOLI CHWARAEON A GWEITHGARWCH CORFFOROL (CIMSPA)

SportPark  
Prifysgol Loughborough  
Caerlŷr LE11 3QF

Ffôn: 01509 226474  
Ffacs: 01509 226475  
E-bost: [info@cimspa.org.uk](mailto:info@cimspa.org.uk)  
Gwefan: [www.cimspa.org.uk](http://www.cimspa.org.uk)

## TŶ'R CWMNIAU

Ffordd y Goron  
Caerdydd CF14 3UZ

Ffôn: 0303 1234 500  
Ffacs: 029 20380900  
E-bost: [enquiries@companies-house.gov.uk](mailto:enquiries@companies-house.gov.uk)  
Gwefan: [www.companieshouse.gov.uk](http://www.companieshouse.gov.uk)

## CYNGOR CHWARAEON IWERDDON

Top Floor, Block A  
Westend Office Park  
Dulyn 15, Iwerddon

Ffôn: 003 531 860 8800  
Ffacs: 003 531 860 8880  
E-bost: [info@irishsportsCouncil.ie](mailto:info@irishsportsCouncil.ie)  
Gwefan: [www.irishsportsCouncil.ie](http://www.irishsportsCouncil.ie)

## CYMDEITHAS CHWARAEON YR ALBAN

Caledonia House  
Caeredin EH12 9DQ

Ffôn: 0131 339 8785  
E-bost: [admin@info-ssa.org.uk](mailto:admin@info-ssa.org.uk)  
Gwefan: [www.scottishsportsassociation.org.uk](http://www.scottishsportsassociation.org.uk)

## SPORT ENGLAND

21 Bloomsbury Street  
Llundain WC1B 3HF

Ffôn: 0845 850 8508  
Ffacs: 020 7383 5740  
E-bost: [info@sportengland.org](mailto:info@sportengland.org)  
Gwefan: [www.sportengland.org](http://www.sportengland.org)

## FFORWM CHWARAEON GOGLEDD IWERDDON

House of Sport  
Upper Malone Road  
Belfast BT9 5LA

Ffôn: 028 9038 3825  
Ffacs: 028 9068 2757  
E-bost: [info@nisf.net](mailto:info@nisf.net)  
Gwefan: [www.nisf.net](http://www.nisf.net)

## SKILLSACTIVE

Castlewood House  
77-91 New Oxford Street  
Llundain WC1A 1DG

Ffôn: 020 7632 2000  
Ffacs: 020 7632 2001  
E-bost: [skills@skillsactive.com](mailto:skills@skillsactive.com)  
Gwefan: [www.skillsactive.com](http://www.skillsactive.com)

## SPORT NORTHERN IRELAND

House of Sport  
2a Upper Malone Road  
Belfast BT9 5LA

Ffôn: 028 9038 1222  
E-bost: [info@sportni.net](mailto:info@sportni.net)  
Gwefan: [www.sportni.net](http://www.sportni.net)

---

## SPORT SCOTLAND

---

Doges – Templeton on the Green  
62 Templeton Street  
Glasgow G40 1DA

Ffôn: 0141 534 6500  
Ffacs: 0141 534 6501  
E-bost: [website@sportscotland.org.uk](mailto:website@sportscotland.org.uk)  
Gwefan: [www.sportscotland.org.uk](http://www.sportscotland.org.uk)

---

## SPORTING EQUALS

---

1301 Stratford Road  
Birmingham B28 9HH

Ffôn: 0121 777 1375  
Ffacs: 0121 325 5477  
E-bost: [info@sportingequals.org.uk](mailto:info@sportingequals.org.uk)  
Gwefan: [www.sportingequals.org.uk](http://www.sportingequals.org.uk)

---

## UK SPORT

---

21 Bloomsbury Street  
Llundain WC1B 3HF

Ffôn: 020 7211 5100  
Ffacs: 020 7211 5246  
E-bost: [info@uksport.gov.uk](mailto:info@uksport.gov.uk)  
Gwefan: [www.uksport.gov.uk](http://www.uksport.gov.uk)

---

## WOMEN IN SPORT

---

50 Featherstone St  
Llundain EC1Y 8RT

Ffôn: 020 7273 1740  
Ffacs: 020 7273 1981  
E-bost: [info@womeninsport.org](mailto:info@womeninsport.org)  
Gwefan: [www.womeninsport.org](http://www.womeninsport.org)

---

## CHWARAEON CYMRU

---

Gerddi Sophia  
Caerdydd CF11 9SW

Ffôn: 0300 300 3111  
Ffacs: 0300 300 3108  
E-bost: [info@sportwales.org.uk](mailto:info@sportwales.org.uk)  
Gwefan: [www.chwaraeoncymru.org.uk](http://www.chwaraeoncymru.org.uk)

---

## SPORTSCOACH UK

---

Chelsea Close, off Amberley Road  
Leeds LS12 4HP

Ffôn: 0113 274 4802  
Ffacs: 0113 275 5019  
Gwefan: [www.sportscoachuk.org](http://www.sportscoachuk.org)

---

## CYMDEITHAS CHWARAEON CYMRU

---

Gerddi Sophia  
Caerdydd CF11 9SW

Ffôn: 029 2033 8237  
Gwefan: [www.welshsports.org.uk](http://www.welshsports.org.uk)

**SPORT+**  
**RECREATION**  
**ALLIANCE**

*sportwales*  
*chwaraeon cymru*