



NASIONALE SENIOR CERTIFIKAAT-EKSAMEN  
NOVEMBER 2021

**BESIGHEIDSTUDIES**

**NASIENRIGLYNE**

Tyd: 3 uur

300 punte

---

Hierdie nasienriglyne is voorberei vir gebruik deur eksaminatore en subeksaminatore, wat 'n standaardisasievergadering moet bywoon ten einde te verseker dat die riglyne konsekwent geïnterpreteer en toegepas word gedurende die nasien van kandidate se skrifte.

Die IEB sal nie enige gesprek of korrespondensie oor enige nasienriglyne voer nie. Daar word besef dat daar verskillende sienings oor sekere sake van beklemtoning of besonderhede in die riglyne kan wees. Daar word ook besef dat sonder die voordeel van die bywoning van 'n standaardisasievergadering, daar verskillende interpretasies van die toepassing van die nasienriglyne kan wees.

---

**AFDELING A****VRAAG 1 MEERKEUSEVRAE**

1.1	C	1.13	B
1.2	A	1.14	B
1.3	A	1.15	A of B
1.4	C	1.16	C
1.5	B	1.17	A
1.6	D	1.18	D
1.7	C	1.19	A
1.8	A	1.20	A
1.9	A	1.21	D
1.10	B	1.22	B
1.11	D	1.23	A
1.12	A	1.24	C

**VRAAG 2 TERME VIR BESIGHEIDSTUDIES**

2.1	Vuurproefverhouding of Bedryfsverhouding
2.2	Aflegging
2.3	Bemarking
2.4	Missiestelling
2.5	Omgewingsondersoek
2.6	Winsgewendheidsverhoudings
2.7	Markaandeel
2.8	Funksionele konflik
2.9	Mannekragebeplanning
2.10	Wet op Billike Indiensneming

**VRAAG 3 KIES DIE KORREKTE TERM**

3.1	Waardekettinganalise	3.8	bestuurder
3.2	Hulpbrongebaseerde benadering	3.9	Toerekenbaarheid
3.3	Kompromie	3.10	Gevolggebaseerde teorie
3.4	Prosedurele billikheid	3.11	Konflikbestuur
3.5	Kollektiewe bedinging	3.12	Terugwaartse integrasie
3.6	KVBA	3.13	onderhandeling
3.7	Jaarlikse opleidingsverslag		

**AFDELING B****VRAAG 4**

4.1 ***Lys vier bestuurstake wat kleinhandelaars soos Spar sal gebruik wanneer weer oor hul kleinhandelwerkzaamhede gedink word.***

- Beplanning
- Organisering
- Toonaangewing
- Beheer
- Koördinerings
- Kommunikering
- Delegering
- Motivering
- Besluitneming
- Dissipline

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor bestuurstake wat kleinhandelaars soos Spar sal gebruik wanneer weer oor hul kleinhandelwerkzaamhede gedink word). Sien die eerste vier bestuurstake na.**

4.2 ***Verduidelik hoe Spar die verskillende entrepreneurseienskappe as deel van die besluitnemingsprosesse kan gebruik.***

- Een van die belangrikste eienskappe van 'n entrepreneur is die vermoë om 'n **geleentheid** met potensiaal te **identifiseer** en om die geleentheid verder te voer, selfs al is dit **riskant**. 'n Entrepreneur moet risiko's neem om voordeel te ervaar.
- Ten einde 'n geleentheid in 'n spesifieke mark te identifiseer, moet die entrepreneur die **teikenmark verstaan** en hy/sy moet voortdurend die interne en eksterne omgewing noukeurig ondersoek om proaktief te wees om geleenthede en bedreigings te identifiseer.
- Die entrepreneur moet weet wie die klante (LSM) is, hul behoeftes en dan **bereid wees** om die besigheidsplan te **ontwikkel** of verander ten einde in die klante se behoeftes te voorsien.
- 'n Entrepreneur is 'n **opportunist**. Die mark-/besigheidsomgewing is dalk nie altyd gunstig of pas in by sy/haar aanvanklike plan nie. Die entrepreneur moet dus marktendense kan antisipeer, die positiewe faktore kan identifiseer en dit tot voordeel van die besigheid kan gebruik.
- Om 'n nuwe besigheid te begin, is **harde werk** en verg **toewyding en volharding**.
- **Kreatiwiteit** en **innovering** is dikwels vereistes om 'n nuwe besigheid aan die gang te kry. Om anders as 'n mededinger te wees (differensiasie-strategie) kan tot 'n suksesvolle besigheid lei.
- Die vermoë om 'n plan **voor te berei** en **implementeer** om doelwitte te bereik is baie belangrik. Maar die entrepreneur moet realisties en proaktief wees deur 'n gebeurlikheidsplan te ontwikkel ten einde moontlike risiko's te bestuur.
- Hy/Sy moet die vermoë hê om ander te **oortuig** en  **motiveer** om by die plan in te koop en hom/haar te volg ten einde die gewenste doelwitte te bereik.

- Die vermoë om prestasies en vordering te **valueer** is uiters belangrik ten einde verbeterende maatreëls te inisieer indien nodig. Die entrepreneur moet **vinnig besluite** kan neem oor geleenthede wanneer hulle opduik.
- Die vermoë om duidelik en akkuraat te **kommunikeer**, is noodsaaklik ten einde strategieë te implementeer om uitdagings die hoof te bied en dus voordeel uit geleenthede te trek.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe Spar van verskillende entrepreneurseienskappe gebruik kan maak as deel van hul besluitnemingsproses.)**

**4.3 Definieer elk van die bestuursbevoegdhede wat hieronder gelys is en bespreek kortliks hoe elkeen van hierdie bevoegdhede deur bestuurders gebruik kan word om te verseker dat Spar voor kan bly met tendense in kleinhandel in Suid-Afrika.**

**4.3.1 Globale bewustheid**

**Definieer:**

- Om bestuurswerk vir 'n organisasie uit te voer wat mens-, finansiële, inligtings- en materiële hulpbronne van talle lande benut en markte bedien wat oor veelvuldige kulture strek.

**Bespreek:**

- 'n Globale bewustheid is baie meer as bloot om te probeer om politieke, taal- of kulturele verskille tussen lande te verstaan ten einde dit te vermy om algemene aannames oor ander mense te maak.
- Dit is meer as die feit dat wisselkoerse appresieer of depresieer en dat dit 'n uitwerking op die koste van die produk kan hê. Hoewel hierdie kwessies belangrik is, is dit noodsaaklik om te besef dat globale bewustheid baie meer behels.
- Die bestuurder moet verstaan dat selfs as die besigheid nie direk met ander lande handel dryf (koop of verkoop) nie, hy/sy moet weet dat die besigheidswêreld is onderling verbonde en dat verskaffers uit 'n verskeidenheid lande kan kom. Dit is dus moontlik dat gebruike en waardes tussen lande sal verskil. 'n Bewustheid van die hele voorsieningsketting is uiters belangrik.

#### 4.3.2 Bemagtiging en talentontwikkeling

**Definieer:**

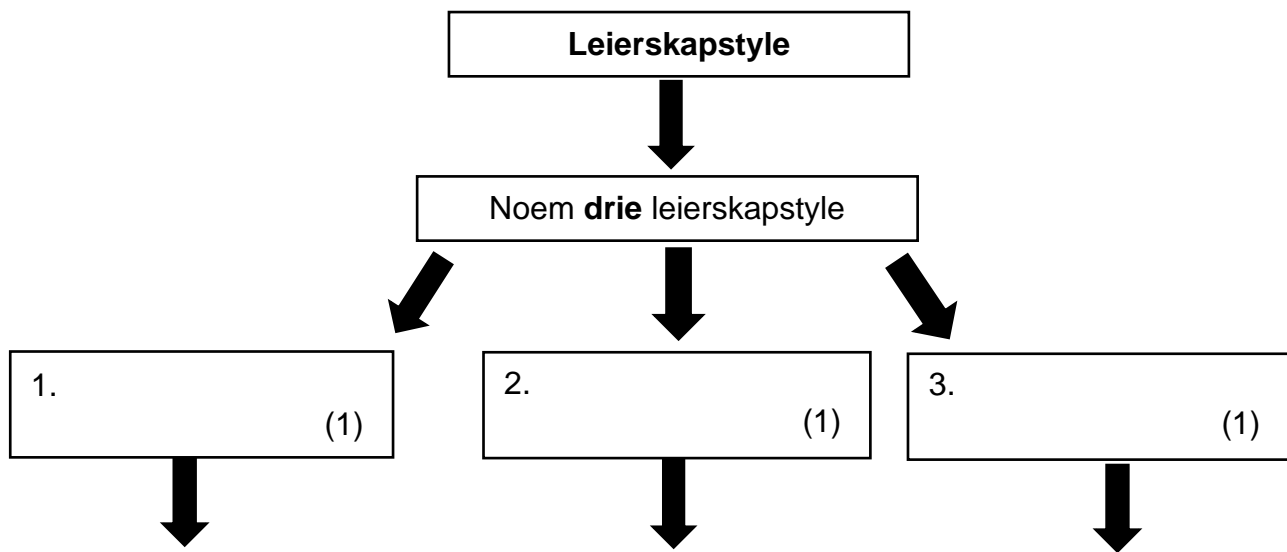
- Om werknemers met die regte vaardigheid en aanleg te lok en ontwikkel, bly 'n konstante prioriteit vir ons organisasies en die maatskappye waarin ons belê.

**Bespreek:**

- Die bestuurder moet verstaan dat bemagtiging en talentontwikkeling belangrik is, want dit beteken die besigheid belê tyd en hulpbronne om met werknemers se ontwikkeling te help ten einde die doelwitte en oogmerke van die besigheid te bereik. Wanneer werknemers bemagtig is en hulle by die ontwikkelingsproses gebaat het, dra dit by tot beter moreel en hoër vlakke van motivering.
- Bemagtiging en talentontwikkeling kan op 'n aantal maniere gedoen word:
  - Deur vir werknemers 'n nuwe vaardigheid deur middel van opleiding te gee.
  - Deur vir 'n werknemer nuwe verantwoordelikhede en gesag te gee om 'n uitdagende nuwe taak te verrig wat van hom/haar verwag om wyer as voorheen te dink.
  - Deur vir 'n werknemer die vryheid te gee om te besluit hoe om 'n taak te doen, mits aan sekere voorafbepaalde standaarde voldoen word.
  - Deur prestasie te moniteer en dan konstruktiewe terugvoering te gee.

**(Oorweeg enige ander relevante feite hoe elk van hierdie bevoegdhede gebruik kan word deur bestuurders om te verseker dat Spar op hoogte van tendense in kleinhandel in Suid-Afrika kan bly.)**

#### 4.4 Voltooi die diagram hieronder oor leierskapstyle.



***Illustreer hoe Spar van elke leierskapstyl in hul daaglikse werksaamhede gebruik sal maak.***

- **Demokraties:** 'n Bestuurder wat 'n demokratiese leierskapstyl volg, laat ondergeskiktes toe om insette te lewer en aan die besluitnemingsproses deel te neem. Dit is dus nie verrassend dat die demokratiese leierskapstyl soms die deelnemende leierskapstyl genoem word nie. Die voordeel van hierdie styl is dat dit gewoonlik "inkoop" en toewyding van mense betrokke by die proses verseker. 'n Nadeel kan egter wees dat dit tot stadiger besluitneming kan lei wanneer die bestuurder deelname van almal toelaat.
- **Outokraties:** 'n Outokratiese leier laat selde insette van ondergeskiktes toe en neem al die besluite. In sekere omstandighede kan dit die beste benadering wees, byvoorbeeld wanneer daar 'n krisis is en vinnige besluitneming vereis word om 'n probleem op te los of 'n strategie te implementeer wat nie gewild onder al die personeel is nie. Die nadeel van 'n outokratiese styl is dat werknemers dikwels 'n lae moreel het, aangesien hulle onderwaardeer deur die bestuurder voel.
- **Laissez faire:** 'n Bestuurder wat 'n laissez-faire-bestuurstyl volg, is van mening dat hy/sy nie moet inmeng by die proses om 'n taak te verrig nie. Hierdie bestuurder sal vir werknemers sê wat hy/sy van hulle verwag, maar sal hulle toelaat om die taak sonder inmenging te verrig. Hierdie bestuurstyl kan uitstekende resultate tot gevolg hê indien daar 'n bekwame werksmag is wat gemotiveer is om optimaal te presteer.
- **Transaksioneel:** Die transaksionele leierskapstyl kan beskryf word as 'n benadering van "gee en neem", met die bestuurders wat werknemers motiveer om hul take te verrig in ruil vir moontlik 'n salaris/bonus/ander voordele. Die probleem met hierdie styl is dat sodra die werknemers die beloning as onvoldoende beskou hulle gedemotiveer word, wat dikwels arbeidsonrus tot gevolg het.

- **Transformasioneel/Charismaties:** Die transformasionele bestuurder is charismaties van aard. Hy/sy sal werknemers motiveer deur hulle te help om die sin van hul werk te verstaan. Hierdie tipe bestuurder plaas die klem op spanwerk; hy/sy sal aan die groep verduidelik "hoekom hulle saak maak". Dit bou selfvertroue en vertroue tussen werknemers en die bestuur, en gevolglik verbeter individuele en groepsprestasie ten opsigte van kreatiwiteit, probleemoplossing en produktiwiteit. Mense word dikwels in so 'n mate geïnspireer en motiveer dat hulle hul eie verwagtings oortref. Dit gebeur dikwels indien die bestuurder nie net die span lei nie, maar ook spanlede bemaagtig om hul volle potensiaal te bereik.
- **Die situasionele leierskapstyl:** 'n Kombinasie van al bogenoemde leierskap-/bestuurstyle. Die bestuurders sal die bestuurstyl aanpas tot wat ook al in die spesifieke situasie verlang word. Indien die situasie vereis dat dissiplinêre stappe gedoen word, sal hy/sy 'n outokratiese styl aanneem. Indien die groep werknemers kunstig is en nie goed op te veel struktuur reageer nie, kan die bestuurder op 'n laissez-faire-benadering besluit deur bloot te adviseer wat gedoen moet word. Hy/Sy vermy dit dus om te voorskrywend te wees oor die metode om die doel te bereik. 'n Demokratiese, transaksionele of transformasionele styl sal geïmplementeer word waar dit die beste resultate sal lewer.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor leierskapstyle en hoe Spar van elke leierskapstyl in hul daaglikse werksaamhede gebruik sal maak.)**

**Spar van elke leierskapstyl in hul daaglikse werksaamhede gebruik sal maak wat ook spesifieke voorbeelde/scenario's kan insluit.)**

4.5 ***'n Besigheid soos Spar moet dikwels etiese dilemmas hanteer. Voltooi die vloedidiagram hieronder.***

4.5.1		
Identifiseer 'n etiese dilemma: <hr/>	Verduidelik die etiese dilemma wat in (a) geïdentifiseer is. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Beveel 'n strategie aan wat Spar kan gebruik om die etiese dilemma wat in (b) geïdentifiseer is, te vermy. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4.5.2		
Identifiseer 'n etiese dilemma: <hr/>	Verduidelik die etiese dilemma wat in (a) geïdentifiseer is. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Beveel 'n strategie aan wat Spar kan gebruik om die etiese dilemma wat in (b) geïdentifiseer is, te vermy. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>



**Etiese dilemmas****Botsing van belange**

- Indien die persoon wat 'n tender toeken die persoon ken wat die tender indien, moet hy/sy nie die finale besluit neem oor wie die tender gaan kry nie, maar moet openbaar dat dit 'n vriend/familielid is wat die tender indien en dan van die tendertoekenningsproses onttrek.

**Omkoopery en korrupsie**

- Wanneer iemand 'n beloning aangebied word om vir 'n derde party 'n onregverdigde voordeel te gee waarop hy/sy/die besigheid nie geregtig is nie, is dit 'n omkoopgeskenk. 'n Omkoopgeskenk hoef nie in die vorm van geld te wees nie, maar kan 'n geskenk, 'n aanbod van indiensneming, 'n bevordering of enige ander guns wees. Indien dit in die vorm van geld is, word dit soms smeerbetaling of 'n fasiliteringsbetaling genoem.
- Wanneer iemand in 'n magposisie hierdie mag vir persoonlike gewin misbruik, is dit korrupsie. Dit kan 'n omkoopgeskenk, gunsloon (indirekte omkoopery) aan 'n verskaffer, wanaanwending van fondse of misbruik van 'n amptelike posisie vir persoonlike gewin wees.

**Ongemagtigde gebruik van fondse**

- Om die besigheid se fondse te gebruik wat nie gemagtig is nie, is dieselfde as diefstal. Mense wat in kantore werk het meer geleenthede om by hierdie tipe witboordjiemisdaad betrokke te raak, as die werkers in die vervaardigingsafdeling.
- Selfs iets wat onskuldig lyk, soos 'n bestuurder wat 'n onkosterekening het en sy vrou vir middagete uitneem en dit as 'n besigheiduitgawe eis, is skuldig aan ongemagtigde gebruik van die besigheid se fondse. Iemand wat 'n petrolkaart het om vir besighheidsreise te betaal en dit dan te gebruik vir private reise, spandeer die geld wat nie vir daardie doel gemagtig is nie.

**Onvanpaste geskenke**

- Die meeste besighede verwag van werknemers om alle geskenke wat hulle ontvang het te verklaar. Daar kan selfs gestipuleer word dat geen werknemer 'n geskenk mag ontvang wat groter in waarde as R... ('n sekere waarde) is nie.

**Seksuele teistering**

- Onwelkome fisiese kontak
- Verbale gedrag soos seksuele toenadering, seksverwante grappe, onwelkome navrae oor 'n persoon se sekslewe en onwelkome fluitery/lyftaal gemik op 'n persoon of groep persone.
- Nieverbale gedrag soos seksuele gebare, onweloweglike ontbloting of vertoon van seksueel eksplisiete prente of voorwerpe.
- Wanneer 'n meer senior werknemer 'n beloning beloof in ruil vir seksuele gunste.
- Werknemers mag ook nie betrokke raak by enige van bogenoemde aktiwiteite met klante, verskaffers of enige persoon wat by die besigheid betrokke is nie.

**Indiensneming-/arbeidskwessies**

- Werknemers wat siekteverlof misbruik.
- Die misbruik van die internet of e-pos kan insluit:
  - Werknemers wat pornografiese werwe besoek.
  - Werknemers wat vertroulike inligting aan mense beskikbaar maak wat nie toegang tot daardie inligting mag hê nie.
  - Werknemers wat gerugte versprei of ander skadelike inligting oor die besigheid of 'n medewerknemer versprei.
  - Werknemers wat werktyd op Facebook spandeer of ander sosialemedia-werwe.
  - Werknemers wat tyd aan persoonlike e-posse gedurende werksure spandeer en werknemers wat e-posse stuur wat die besigheid 'n slegte naam kan gee.
- Om die besigheid se skryfbehoeftes huis toe te vat vir privaat gebruik.
- Verbale mishandeling van personele deur 'n bestuurder en die verbale mishandeling van 'n kollega of bestuurder deur 'n werknemer is alles onaanvaarbare gedrag.

**Prysbepaling van goedere**

- Prysvasstelling vind plaas wanneer mededingers instem om vir kopers 'n voorafbepaalde prys te vra. Een van die beginsels van 'n vryemark-ekonomie is dat mededinging pryse laag hou en gehalte hoog. Indien besighede saamspan om pryse van produkte vas te stel, is dit oneties en onwettig en die Mededingingsraad kan enorme boetes oplê. Direkteure kan selfs aanspreeklik in hul persoonlike hoedanigheid gehou word en tronkstraf in die gesig staar.
- Die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB) maak dit onwettig om meer vir produkte in landelike gebiede te vra as in stedelike gebiede sonder goeie motivering. Byvoorbeeld, indien 'n besigheid 'n hoë prys vra bloot omdat daar geen mededingers is om die pryse laag te hou nie, word dit as oneties beskou.

**Binnehandel**

- Dit verwys na 'n situasie waar iemand aandele op die JSE verhandel, gegrond op kennis wat vertroulik is, d.i. iets wat net 'n binnekenner (of sy/haar vriend/familie) in die besigheid sal weet. Dit is 'n misdad.

**Vervalsing/Smokkelary**

- Vervalsing kan beskryf word as iemand wat bedrieglik iemand anders se werk naboots en voorgee dat dit die oorspronklike is. Ontwerpersklere, -skoene en -handsakke word dikwels nagemaak en as die oorspronklike verkoop.
- Smokkelary is die onwettige vervaardiging en/of verspreiding van 'n produk. 'n Sjebien wat nie 'n dranklisensie het nie is skuldig aan dranksmokkelary. Nog 'n voorbeeld is wanneer iemand sigarette op die swartmark verkoop om invoerbelasting of ander belasting te vermy.

**Belasting****Belastingvermyding en belastingontduiking**

- Belastingvermyding is wettig en eties, aangesien die besigheid wettige maniere vind om die belastinglas te verminder, d.i. wettige uitgawes af te trek voordat die belasbare inkomste bereken word.
- Belastingontduiking aan die ander kant is onwettig (en daarom oneties), omdat die besigheid nie al sy inkomste verklaar nie en oor uitgawes jok ten einde minder belasting te betaal.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor identifisering/verduideliking/  
verskaffing van 'n strategie vir die etiese dilemmas)**

**4.6 Definieer die term "werknemermotivering".**

- Werknemermotivering word omskryf as die entoesiasme, energievlak, toewyding en die mate van kreatiwiteit wat 'n werknemer daagliks na die organisasie bring. Motivering is gedrag en mens moet hierdie gedrag kanaliseer ten einde gewenste doelwitte en resultate te bereik. Werknemermotivering gaan alles oor hoe betrokke 'n werknemer voel by die organisasie se doelwitte en hoe bemaagtig hy/sy voel.
- Gemotiveerde werknemers is 'n bate vir 'n organisasie, hulle is regstreeks proporsioneel tot 'n organisasie se sukses. Motivering is ontasbaar, moeilik om te meet en uiters moeilik om te beheer, maar baie maklik om te fasiliteer as dit reg gedoen word. Dit gaan oor oogmerk, intensiteit en volharding.

**(Oorweeg enige ander feite oor die omskrywing van die term  
"werknemermotivering")**

**4.7 4.7.1 Noem twee monetêre motiveringsfaktore:**

- Verhoog salarisse of lone
- Bonus
- Bevordering (monetêre deel – vergoeding, bv. byvoordele)
- Winsdeling
- Maatskappy-ekwiteit

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor twee monetêre motiveringsfaktore)  
Sien die eerste twee monetêre motiveringsfaktore na.**

**4.7.2 Noem twee niemonetêre motiveringsfaktore:**

- Status van 'n nuwe posisie
- Waardering en erkenning – om 'n persoon se inherente waarde te erken en positiewe terugvoering te gee, gegrond op resultate of prestasie
- Werk-lewe-balans – meer gebalanseerde skeiding van mens se tyd en fokus tussen werk en familie of ontspanningsaktiwiteite
- Delegering – ken meer verantwoordelikheid toe
- Werktoestande – beter kantoor
- Posverryking – bykomende take
- Possekerheid – hou jou werk

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor twee niemonetêre motiveringsfaktore)  
Sien die eerste twee niemonetêre faktore na.**

**VRAAG 5****5.1 *Bespreek hoe Pick n Pay van die volgende strategieë gebruik kan maak om hul aanlyn besigheidsegment te laat groei.*****(a) *Korporatiewe kombinasiestrategie:***

- 'n Gesamentlike onderneming vind plaas wanneer twee of meer besighede 'n ooreenkoms aangaan om hulpbronne te kombineer ten einde die funksionering van albei besighede te verbeter. Byvoorbeeld, BP garages gaan 'n ooreenkoms met Pick n Pay aan om vir Pick n Pay 'n spasie in die winkel te gee om Pick n Pay produkte te verkoop. Op hierdie manier, wanneer mense petrol ingooi en middagete wil koop, kan hulle besluit om by BP stil te hou, want dit gee vir hulle 'n keuse om albei aktiwiteite gelyktydig op EEN plek te doen.
- Wanneer twee of meer besighede saamsmelt of wanneer 'n oorname plaasvind, bestaan die individuele besighede nie meer afsonderlik nie; die verskillende besighede kombineer om 'n nuwe besigheid te vorm.

**(b) *Horisontale integrasiestrategie:***

- Horisontale integrasie is 'n mededingende strategie waar besigheids-entiteite op die waardekettingvlak funksioneer en in dieselfde bedryf, saamsmelt om die produksie van goedere en dienste te verhoog.
- Die algehele voordeel van 'n horisontale integrasie is 'n styging in die markkrag en minimale verlies omdat dit nie geïntegreer is nie.
- Maatskappye wat by horisontale integrasie betrokke is, kan onder andere skaalbesparings, verminderde produksiekoste, sinergie in bemarking, verhoogde inkomste bewerkstellig.
- Soos met enige ander besigheidstrategie lei horisontale integrasie nie altyd tot verhoogde waarde en winsgewendheid soos verwag is nie. In plaas daarvan kan die prosedure vir swak prestasie, devaluasie, ondoeltreffendheid, belemmerde ekonomiese groei en verminderde mededingendheid wees.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe Pick n Pay van die volgende strategieë gebruik kan maak om hul aanlyn besigheidsegment uit te brei)**

**5.2 Met inagneming van die groei wat Pick n Pay deur sy aanlyn segment gesien het, was daar etlike uitdagings waarvoor Pick n Pay te staan gekom het.**

**Die onderstaande tabel beklemtoon sommige van hierdie moontlike uitdagings wat Pick n Pay teengekom het. Voltooi die tabel.**

**5.2.1 Uitdaging: Om die regte werknemers te lok en in diens te neem.**

**A: Identifiseer die besigheidsomgewing waar die uitdaging voorkom.**

Makro-omgewing

**B: Verduidelik die uitwerking van die uitdaging op Pick n Pay.**

- Benadeel die hoofsaak  
Selfs die regte kandidaat is duur: die voorkoste van onderhoude, reis en verblyf, opleiding, toetsing.
- Verlaag werknemers se moreel  
Verhoogde stres, wat tot lae spanmoreel kan lei  
Ontwrigte werkvloei, verlaagde produktiwiteit en verhoogde klantontevredenheid.
- Skep meer werk vir spanlede  
Om 'n swak aanstelling te beëindig is nie die einde van daardie fout nie. Tussen beëindiging en vind van 'n geskikte kandidaat om die vakature te vul, moet ander spanlede gewoonlik die agterstand inhaal.
- Verhoog werknemersomset  
Weens al die redes hierbo, skep die kies van die verkeerde kandidaat 'n omgewing waar spanlede ander werk begin soek, wat die probleem wat jy probeer oplos vererger. Mens kan net vir so lank agterstande weens 'n vakante pos inhaal. En die skade van swak leierskap of bestuursvlak is selfs nog groter. Eerder om bloot 'n span se produktiwiteit te verminder en moreel te verlaag, lei swak leierskap tot wanbestuur van hele spanne of afdelings wat in 'n besigheid kan uitkring.
- Mors jou tyd  
Die ekstra ure wat jy insit, behoort te wees om jou besigheid te laat groei, nuwe idees na te volg en saam met jou span te ontwikkel.

**C: Bedink 'n strategie oor hoe Pick n Pay op die uitdaging kan reageer.**

- Ontwikkel 'n duidelike werkgewershandelsmerk  
Jou werkgewershandelsmerk is wat jou van ander maatskappye sal onderskei en vir kandidate wys hoekom hulle vir jou moet werk.
- Skep werkposte wat jou maatskappy weerspieël  
Jou werkpos is die eerste indruk wat die kandidaat van jou sal hê. Jy wil seker wees dat jy as georganiseerd en professioneel oorkom terwyl jy steeds jou handelsmerk omhels.
- Gebruik sosiale media  
Sosiale werwing word toenemend gewild, aangesien maatskappye begin om op millienniers as teikengroep te konsentreer. Sosiale werwing is bloot om sosiale media te gebruik om talent te vind, poste te adverteer en met potensiële kandidate te kommunikeer.
- Voer fantastiese onderhoude  
Dit is belangrik om te onthou dat onderhoude twee dimensies het. Terwyl jy met jou kandidate onderhoude voer, voer hulle ook met jou 'n onderhoud.

### 5.2.2 ***Uitdaging: Die hoë vlak van mededinging in die aanlyn inkopiemark.***

#### ***A: Identifiseer die besigheidsomgewing waar die uitdaging voorkom.***

Markomgewing

#### ***B: Verduidelik die uitwerking van die uitdaging op Pick n Pay.***

- Die intensiteit van mededinging onder mededingers in 'n bedryf verwys na die mate waarin firmas in 'n bedryf druk op mekaar plaas en mekaar se winspotensiaal beperk. Indien mededinging hewig is, dan probeer mededingers om wins en markaandeel van mekaar te steel.
- Hoë intensiteit van mededingende wedywering kan 'n bedryf mededingender maak en dus winspotensiaal vir die bestaande besigheid verlaag. Vergelykenderwys maak lae intensiteit van mededingende wedywering 'n bedryf minder mededingend. Dit verhoog ook winspotensiaal vir die bestaande besigheid.

#### ***C: Bedink 'n strategie oor hoe Pick n Pay op die uitdaging kan reageer.***

- Vind en los dan jou klante se probleme op.  
Een moontlike manier om jou mededinging te klop, is om beter aandag te gee aan die behoeftes van julle gedeelde teikengehoor as jou mededinging.
- Vind 'n nis in die mark deur middel van storievertel en spesialisering.  
Dit is aanloklik om te dagdroom oor hoe dit sou wees indien jy geen mededinging gehad het nie. Wanneer jy 'n nis bou, kom jy baie nader aan die bereiking van hierdie einddoel.
- Bepaal mededingende pryse  
Een van die maklikste maniere om jou mededinging te klop, is om meer bekostigbare pryse te bepaal. Om die ideale pryspunt te bepaal, moet jy 'n duidelike prentjie hê van wat jou mededinging se goedere en dienste kos. Doen navorsing oor watter mededingers die beste waarde bied. Dan moet jy bepaal of dit wat jy aanbied meer waarde bied en dus hoër geprys moet word.
- Verander jou besigheid om voor jou mededinging te wees.  
Wanneer jy 'n besigheid bedryf, is daar voortdurend verandering.
- Verskaf uitstekende klantdiens.  
Om uitstekende en onvergeetlike klantdiens te verskaf is 'n goeie manier om lojaliteit by jou klante op te bou en jou van jou mededinging te onderskei.

### 5.2.3 ***Uitdaging: Die klante se vlak van besteebare inkomste is minder weens die Covid-19-pandemie.***

#### ***A: Identifiseer die besigheidsomgewing waar die uitdaging voorkom.***

Makro-omgewing

#### ***B: Verduidelik die uitwerking van die uitdaging op Pick n Pay.***

- Besighede is gedwing om die verkope van sekere items te verminder.
- Besighede moes hul bedryfsure aanpas.
- Besighede moes die koste dra van bykomende skoonmaakmiddels en in sommige gevalle stoomontsmettingsdienste, wat 'n uitwerking op die bedryfsuitgawes van 'n besigheid het.
- Klanttendense het in hierdie tyd verander. Klante koop nie meer noodwendig items wat hulle graag wil hê nie, maar slegs items wat hulle nodig het.

**C: Bedink 'n strategie oor hoe Pick n Pay op die uitdaging kan reageer.**

- Besighede sal dit dalk moet oorweeg om produkte te verkoop wat hulle nie voorheen verkoop het nie.
- Dit is belangrik dat besighede aandag aan klante gee wat reeds lojaal is deur bykomende spesiale aanbiedings te bied om hul loyaliteit te behou.
- Laer pryse van basiese noodsaaklikhede.
- Volg alle regsprotokolle oor die virus om geen slegte publisiteit te verseker.
- Koop skoonmaakmiddels in grootmaat, trek voordeel uit skaal-besparings.

**5.2.4 Uitdaging: Die vervoerinfrastruktuur in Suid-Afrika.****A: Identifiseer die besigheidsomgewing waar die uitdaging voorkom.**

Makro-omgewing

**B: Verduidelik die uitwerking van die uitdaging op Pick n Pay.**

- 'n Besigheid sal seker moet wees dat klante die besigheid kan bereik.
- Vervoerinfrastruktuur kan die aflewering van goedere beïnvloed, vragmotors kan nie altyd in alle gebiede aflewer nie.
- Vinnige aflewering van goedere is nie altyd moontlik nie, weens die gebrek aan vervoerinfrastruktuur.
- Klante kan huiwer om na 'n winkel te gaan, waar daar nie veilige vervoer is nie.

**C: Bedink 'n strategie oor hoe Pick n Pay op die uitdaging kan reageer.**

- Besighede moet hul ligging deeglik beplan en seker maak dat hulle bereikbaar vir sowel klante as verskaffers is.
- Besighede sal dalk na gebiede moet trek om makliker bereikbaar te wees.
- Beplan vervoerroetes sorgvuldig om voldoende tyd vir aflewering te verseker waar infrastruktuur dalk nie goed is nie.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor identifisering/verduideliking/bedinking van 'n strategie oor hoe Pick n Pay op die uitdaging kan reageer)**

**5.3 *Pick n Pay wil hul aanlyn besigheidsegment laat groei. Bespreek hoe die bestuur van Pick n Pay die verskillende besigheidsfunksies kan gebruik om die algehele gehalte van hul aanlyn segment te verseker.***

**Koopfunksie**

- Die koopfunksie koop goedere en dienste wat al die afdelings in die besigheid nodig het. Dit sluit drie tipes aankope in:
  - Goedere wat vir eie gebruik gekoop word, bv. Pick n Pay sal 'n yskas koop om die Coke koud te hou.
  - Goedere wat gekoop word om weer te verkoop, bv. Pick n Pay sal handelsware (Coke en aartappelskyfies) koop om teen 'n wins te verkoop.
  - Goedere wat vir verwerking gekoop word, bv. Pick n Pay sal grondstowwe of halfklaarprodukte koop wat in goedere verwerk word om behoeftes te bevredig. 'n Voorbeeld is die koop van meel en vleis om pasteie te maak.
- Goedere en dienste sal by verskillende verskaffers gekoop word. Die mees geskikte verskaffers om hierdie goedere en dienste te verskaf, moet gevind word.
- Bestellings moet geplaas en bevestig word om te verseker die regte goed word afgelewer. Wanneer aflewering plaasvind, moet dit gekontroleer word om die gehalte van die goedere, presiese en voldoende hoeveelhede, en dat die goedere onbeskadig is, te verifieer.
- Een van die belangrikste funksies van die koopafdeling is om 'n stelsel te ontwikkel om voorraad (handelsprodukte) te beheer ten einde optimale voorraadvlakke te handhaaf. Voorraadtekorte moet so ver moontlik verhoed word. Indien die besigheid nie meer voorraad het nie, gee dit vir mededingers 'n geleentheid om klante "te steel".

**Produksiefunksie**

- Produksie is die kombinasie van die produksiefaktore (natuurlike hulpbronne, arbeid, kapitaal en entrepreneursvaardigheid) ten einde die regte produk op die regte plek en tyd in die hoeveelheid wat gevra is en teen die prys wat die verbruikers bereid is om vir die produkte te betaal, te lewer.
- Die produksiefunksie het as oogmerk om vormnut te skep om grondstowwe in 'n produk te omskep wat gebruik kan word om behoeftes te bevredig.
- Dit is belangrik om vervaardigingskoste so laag as moontlik te hou terwyl gehalte en standarde gehandhaaf word.
- Deurlopende produkontwerp is belangrik om die behoeftes van verbruikers te bevredig. Die produksie- en bemarkingsafdelings moet pogings kombineer om die produk en verpakking op so 'n manier te ontwerp dat dit klante sal lok om die produk te koop.

**Finansiële funksie**

- Om 'n besigheid te begin het die besigheid kapitaal nodig. Kapitaal word óf deur die eienaars bygedra óf geleen en gebruik om goedere en dienste te koop en/of vervaardig.
- Besighede moet aan die volgende aandag gee:
  - Maksimeer winste
  - Verhoog winsgewendheid
  - Verseker likiditeit
  - Bly solvent



**Menskapitaal- (MK) funksie/Menslikehulpbron- (MH) funksie**

- Arbeid is 'n belangrike produksiefaktor. Die ander drie produksiefaktore is kapitaal, grondstowwe en die entrepreneur.
- Die bestuur en arbeid (vakbonde) moet 'n goeie verhouding hê om te verseker die besigheid bereik die doel om winsgewendheid te maksimeer.
- Tensy werkers gelukkig en gemotiveerd is, sal produktiwiteit en winsgewendheid ly.

**Bemarkingsfunksie**

- 'n Produk moet die behoeftes van verbruikers bevredig. Hierdie produk moet teen 'n prys verkoop word wat die verbruiker bereid is om te betaal. Goedere moet na 'n plek versprei word wat gerieflik vir die verbruiker is en die verbruiker moet oor die beskikbaarheid van die produk ingelig word (bemarkingsfunksie).
- Om te bepaal watter produk in aanvraag is, watter prys verbruikers bereid is om te betaal, waar (plek) die produk verkoop moet word en wat die beste metode is om met die teikenmark te kommunikeer, sal die besigheid marknavorsing doen.
- Marknavorsing help die bemarkingsfunksie om die teikenmark te identifiseer, gegrond op veranderlikes soos ouderdom, inkomste, geslag, huwelikstatus, stokperdjies/belangstellings en beroep.

**Openbare Betrekkinge**

- Openbare betrekkinge behels al die aktiwiteite wat die menings van die publiek beïnvloed.
- Bestuur van openbare betrekkinge is 'n voortdurende, langtermyn-interaksie tussen die besigheid en eksterne belanghebbendes. Dit kan net suksesvol wees indien dit eerlik en met integriteit uitgevoer word.
- Die hoofdoel van die Afdeling Openbare Betrekkinge is om 'n gunstige beeld van die besigheid vir alle toepaslike belangegroepe en belanghebbendes te skep.

**Administratiewe funksie**

- Die administratiewe funksie moet alle data in die besigheid en die besigheidsomgewing insamel. Die data sal dan in inligting verwerk word. Die inligting word geberg en aan die bestuur beskikbaar gestel wanneer nodig. Kortom, die administratiewe funksie hanteer al die papierwerk en rekords in die besigheid.
- Een van die belangrikste aspekte om administratiewe rekords op datum te hou, is om aan wetgewing te voldoen. Byvoorbeeld, SAID vereis dat rekords en finansiële inligting vir 'n tydperk van vyf jaar gehou word. Onkunde is nie 'n verskoning voor die reg nie, dus moet die administrasie-afdeling seker maak hulle voldoen aan al die regsvereistes in hierdie opsig.

**Hoofbestuursfunksie**

- Om vir die toekoms van die besigheid te beplan. Reël om al die personeel en materiale (hulpbronne) wat in die besigheid nodig is, te kry, lei werkers om seker te maak hulle werk om die besigheid te help om 'n goeie wins te maak en om alle aktiwiteite in die besigheid te beheer ten einde seker te maak werksaamhede verloop volgens plan.

- Bykomende bestuurstake sluit in:
  - Die koördinering van die verskillende funksies in die besigheid, kommunikasie met werknemers en klante, deleger take na ondergeskiktes, dissiplinêre stappe (indien en wanneer nodig), besluitneming en motivering van werkers.
- Ten einde vir die toekoms van die besigheid te beplan, moet die bestuurder 'n visie, missie, doelwitte, doelstellings en strategieë vir die besigheid formuleer.

**(Oorweeg enige ander relevante feite wat bespreek hoe die bestuur van Pick n Pay die verskillende besigheidsfunksies kan gebruik om die algehele gehalte van hul aanlyn segment te verseker)**

**5.4 *Pick n Pay* het die volgende stelling op hul webwerf gepubliseer:**

***"Ons volhoubaarheidstrategie is ten volle aan ons besigheidstrategie gekoppel."***

***Verwys na die stelling hierbo en bepaal hoe Pick n Pay van die driedubbele verslagdoeningsbenadering gebruik kan maak om volhoubaarheid te verseker.***

**Mense/Sosiaal**

- Maatskappye wat die praktyk van driedubbele verslagdoening volg om besigheid te doen, dink oor die uitwerking wat hul handeling op al die mense wat by hulle betrokke is (belanghebbendes) het.
  - Dit kan almal insluit, van boere wat grondstowwe verskaf tot die HUB van die maatskappy.
- Almal se welstand word in aanmerking geneem. Die maatskappy bied gesondheidsorg, goeie werksure, 'n gesonde en veilige plek om te werk, geleenthede vir vordering en opleiding aan en buit nie hul arbeidsmag uit nie.
- In sommige gevalle kan die "mense" ook die gemeenskap insluit waar die maatskappy besigheid doen.

**Planeet/Omgewing**

- Maatskappye wat die praktyk van driedubbele verslagdoening volg, neem stappe om hul ekologiese voetspoor te verminder of elimineer.
- Hulle strewe na volhoubaarheid met die besef dat om "groen te gaan" op die lang duur winsgewend sal wees.
  - Maar dit gaan nie oor geld nie. Maatskappye wat die praktyk van driedubbele verslagdoening volg, kyk na die hele lewensiklus van hul optrede en probeer om die ware koste van wat hulle probeer doen rakende die omgewing te bepaal.
  - Hulle neem stappe om hul energieverbruik te verminder, enige giftige afval op 'n veilige manier weg te gooi, probeer om hernubare energiebronne te gebruik en vervaardig nie goedere wat onveilig of ongesond vir mense en die planeet is nie.

**Wins/Ekonomies**

- Die finansiële kern is die een wat alle maatskappye deel, of hulle die driedubbele benadering volg of nie.
  - Wanneer na wins vanuit 'n driedubbele benadering gekyk word, is die idee dat winste die gemeenskap sal help bemagtig en steun en nie net na die HUB en aandeelhouers vloei nie.

Of jy die praktyk van driedubbele verslagdoening as gepas vir jou besigheid beskou of nie, maak dit sin om die manier waarop die werkplek verander, te besef en te oorweeg of jy jou benadering tot besigheid moet aanpas om dit te weerspieël.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe Pick n Pay gebruik kan maak van die driedubbele verslagdoeningsbenadering om volhoubaarheid te verseker)**

**5.5 *Bespreek die doel van die FTSE/JSE Verantwoordelike Beleggingsindeks.***

- Bied aan beleggers meer geleentheid om omgewings-, maatskaplike en bestuursoorwegings in hul beleggings te integreer.
- Deursigtige en konsekwente metodologie wat risiko oor 'n verskeidenheid van bogenoemde drie gebiede meet.
- Kriteria is gegrond op inligting wat openlik beskikbaar is en aanvaar nie dat data wat privaat deur maatskappye verskaf is geloofwaardigheid verbeter en deursigtigheid verhoog.
- Stel kliënte in staat om data op veelvuldige vlakke te onttrek en dit op 'n verskeidenheid maniere te bekom en toe te pas.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die doel van die FTSE/JSE Verantwoordelike Beleggingsindeks)**

**VRAAG 6**

- 6.1 ***Om seker te maak dat nuwe Game konsepwinkels eties bly gaan hulle spesiale aandag aan die Wet op Verbruikersbeskerming 68 van 2008 (WVB) gee.***

***Bespreek gebiede van die Wet op Verbruikersbeskerming 68 van 2008 (WVB) wat die werksaamhede van Game konsepwinkels kan beïnvloed.***

**Die reg teen diskriminerende bemarkingspraktyke**

- Verskaffers mag nie voorkeurbehandeling aan enige groep mense gee wanneer hul goedere en dienste bemark of verkoop word nie of wanneer die prys vir goedere of dienste bepaal word, gegrond op elemente soos geografiese ligging, sosio-ekonomiese status, geslag of ras nie.

**Die reg op privaatheid**

- Verbruikers het die reg om ongewenste direkte bemarking (via SMS, telefoon, e-pos, briewe) te weier en die besigheid mag nie voortgaan om die goedere of dienste aan die verbruiker te bemark nie as die verbruiker aangedui het dat dit ongewens is

**Die verbruiker het die reg om te kies**

- 'n Afkoeltydperk van vyf besigheidsdae sal die verbruiker die geleentheid gee om die transaksies te kanselleer indien die transaksie nie deur die verbruiker geïnisieer is nie, d.i. as die transaksie die gevolg van direkte bemarking is.
- Die verbruiker het die reg om goed rond te kyk voordat gekoop word en geen verbruiker is verplig om bykomende goedere of dienste wat aan die oorspronklike transaksie gekoppel (saamgebondel) is, te koop nie.
- Verbruikers het die reg om magtiging te versoek voordat instandhouding of bykomende herstelwerk gedoen word en sal nie aanspreeklik wees om sonder voorafgoedkeuring vir sulke herstelwerk of instandhoudingsdienste te betaal nie.
- Verskaffers mag nie verbruikers laat betaal vir opstel van kosteberamings of kwotasies nie.
- Die verbruiker het die reg om defektiewe goedere (binne 'n redelike tydraamwerk) terug te gee en volle terugbetaling vir daardie goedere te versoek.

**Die reg op openbaarmaking van inligting**

- Volgens die WVB moet die taal waarin kontrakte geskryf is vir die groep waarop die kontak gemik is, verstaanbaar wees, d.i. die taal moet maklik wees om deur die teikenmark verstaan te word.
- Verskaffers moet die prys van goedere en dienste sigbaar vir die verbruiker vertoon en waar twee pryse vir dieselfde produk vertoon word, het die verbruiker die reg om die laer prys te betaal.

**Die reg op billike en verantwoordelike bemarking**

- 'n Verskaffer mag nie lokbemarking gebruik nie. Dit beteken die verskaffer mag nie 'n produk/diens adverteer ten einde die klant te lok om na die winkel te kom nie en dan nie die geadverteerde produk/diens teen die geadverteerde prys of gehalte of hoeveelheid beskikbaar te hê nie.

**Die reg op billike en eerlike handel**

- Verskaffers mag nie probeer om die verbruiker te mislei of bedrieg wanneer produkte of dienste geadverteer word nie.
- Verskaffers mag nie fisiese krag, teistering of onbillike taktieke gebruik wanneer goedere of dienste bemark word, betaling vir goedere of dienste verkry word of wanneer goedere van verbruikers teruggeneem word nie.
- Oorbespreking en oorverkoping word nie deur die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB) toegelaat nie. Dit beteken die verkoper mag nie betaling vir goedere of dienste aanvaar nie indien dit redelikerwys verwag word dat dit nie moontlik gaan wees om die goedere/dienste aan die verbruiker te lewer nie.

**Die reg op billike waarde, goeie gehalte en veiligheid**

- 'n Verbruiker kan goedere binne ses maande aan verskaffers terugbesorg indien die goedere van minderwaardige gehalte, onveilig of defektief is.
- Die verskaffers moet die onveilige of defektiewe produk terugbetaal, herstel of vervang.

**(Oorweeg enige ander relevante feite in bespreking van die WVB wat die werksaamhede van Game konsepwinkels kan beïnvloed)**

**6.2 *Game konsepwinkels moet seker maak hulle voorsien in die behoeftes van hulle klante.***

***Noem DRIE faktore wat die koopbesluit van klante kan beïnvloed.***

- Ekonomiese faktor
- Funksionele faktor
- Bemarkingsamestellingsfaktore
- Persoonlike faktore
- Sielkundige faktor
- Sosiale faktore
- Kulturele faktore
- Politiese faktore
- Geografiese faktore
- Seisoenale faktore

**(Oorweeg enige ander relevante feite wat die koopbesluit van klante kan beïnvloed.  
*Sien die eerste drie faktore na wat die koopbesluit van klante kan beïnvloed)***

**6.3 *Beskryf hoe Game winkels hul diensbemarkingstrategieë (mense, proses en fisiese bewys) kon aangepas het om op die verandering in die Game winkelkonsepte te reageer.***

**MENSE**

- Of die besigheid 'n spesifieke diens of 'n hibridiese diens (diens gekombineer met 'n fisiese produk) lewer, sal mense waarskynlik altyd deel van die koopvooreenoms wees. Die uitsondering sal 'n muntoutomaat of soortgelyke konsep wees.
- 'n Besigheid wat 'n diens verkoop of bevorder wat deel van die produkaanbod uitmaak, moet besef dat dienslewering nie dieselfde proses of soortgelyk aan die produk is nie. Dit is die diensvlakke by hierdie plekke, nie die produk wat opmerklik sal verskil nie.
- Die gesindheid, gedrag, vaardigheid, moreel en motiveringsvlakke van die werknemers is net 'n paar van die veranderlikes wat 'n merkbare uitwerking op die diens wat ervaar word sal hê.
- Die klant se persepsie van die diensgehalte kan die mate van sy/haar tevredenheid en toekomstige voornemens beïnvloed.
- Omdat die werknemer die gesig van die besigheid is, moet die besigheid seker maak dat daar toereikende beheermeganismes (positiewe beloning of negatiewe straf) gevestig is om te verseker dat kontakwerknemers die handelsmerk en die reputasie van die besigheid sal beskerm en bevorder.
- Die gehalte van die naverkoopdiens is noodsaaklik om klantlojaliteit aan die winkel/produk te verseker.

**PROSES**

- Wanneer die proses as 'n element van dienslewering omskryf word, verwys dit na die bedryfstelsels en -prosedures wat ontwerp en bestuur moet word om die dienservaring so aangenaam as moontlik vir die klant te maak.
- Die proses beteken daardie deel van die diensaanbod wat die klant ervaar. Dit kan insluit hoe vinnig die klant gegroet word, tyd in toue, hulpvaardigheid van personeellede wanneer die klant 'n navraag het, hoeveel keer 'n werknemer hul verantwoordelik op iemand anders afskuif voordat die klant gehelp word en of die besigheid opvolg om klanttevredenheid te evalueer.

**FISIESE BEWYS**

- Die fisiese bewys wat net met diens gepaard gaan, sluit faktore in soos die winkels se aanbieding en die voorkoms van die personeellede. Ook ingesluit is ander tasbare elemente soos besigheidskaartjies, brosjures, briefhoofde, naamborde/uitgangsborde wat op die perseel gebruik word en selfs die webwerf op die internet.
- Die manier waarop bogenoemde gebruik word om die besigheid te bemark, deur 'n boodskap aan die verbruiker te stuur, sal van die tipe besigheid afhang.

***Oorweeg enige ander relevante feite oor hoe Game winkels hul diensbemarkingstrategieë (mense, proses en fisiese bewys) moontlik aangepas het om op die verandering in die Game konsepwinkels te reageer.***

#### 6.4 ***Verduidelik die rol van die Reklamebeheerraad.***

- Die Reklamebeheerraad is die nasionale liggaam waar enigeen kan kla wanneer hulle reklame en/of bemarking as onaanvaarbaar ag.
- Die Reklamebeheerraad is 'n bron van inligting en bystand op die gebied van bemarkingskommunikasie vir amptelike agentskappe en statutêre liggame. Amptenare kan een gesaghebbende, onafhanklike liggaam raadpleeg wat na aan sowel die bedryf as openbare sentiment is.
- Die Reklameraad is 'n responsiewe kanaal wat verbruikers se bekommernisse na die hele media- en bemarkingsektore kan neem.
- Die Reklamebeheerraad is 'n vinnige en bekostigbare manier om dispute te besleg, ongeag of die klagtes van medebemarkers of verbruikers is.

**(Oorweeg enige ander relevante feite vir die rol van die Reklamebeheerraad.)**

#### 6.5 ***Verduidelik die rol van die menskapitaalfunksie onder die volgende opskrifte:***

##### 6.5.1 ***Werwing***

Die hoofokus van die werwingsproses is om die bekwaamste talent te lok. Daar is 'n aantal interne en eksterne opsies beskikbaar wanneer moontlike kandidate vir die pos gewerf word. Die taak van die werwingsproses is om die doeltreffendste kommunikasiekanale te bepaal wat vir die werwingsboodskap gebruik gaan word.

Die besigheid moet onder andere die volgende interne en eksterne opsies oorweeg, dan die geskikste opsie vir die tipe werknemer wat verlang word, kies.

Interne werwing word gedoen deur 'n bestaande werknemer na 'n nuwe pos oor te plaas of deur 'n bestaande werknemer te bevorder.

Die besigheid kan bestaande werknemers, wat die geskikte kandidate vir die vakature kan wees, versoek om vir die pos aansoek te doen. Dit word gedoen deur werknemerlêers te raadpleeg om moontlike kandidate te identifiseer, gegrond op vaardighede, kwalifikasies en ervaring. Mondelinge werwing kan werk indien 'n bestuurder 'n werknemer vir die pos aanbeveel.

'n Alternatief vir die raadpleging van interne personeel se lêers is om die pos op 'n intranet of kennisgewingbord in die besigheid te plaas en die belangstellende personeel te vra om vir die pos aansoek te doen.

Huidige werknemers kan ook gevra word om iemand buite die besigheid vir die pos aan te beveel. Dit is 'n kombinasie (hibried) van interne en eksterne werwing.

Indien dit nie moontlik (of wenslik) is om werknemers in die maatskappy te werf nie, moet die besigheid ekstern werf. Dit kan gedoen word deur een of 'n kombinasie van die volgende tegnieke te gebruik:

- Die pos is via 'n werkverskaffingsagentskap geadverteer. Sommige agentskappe werk eksklusief op die internet, terwyl ander die internet en ook tradisionele reklamemedia gebruik. Die besigheid kan besluit om die posisie in koerante, handelstydskrifte of by handelskoue te adverteer.
- Afhange van die kwalifikasies wat vir die pos nodig is, kan die besigheid skole, kolleges, universiteite en ander onderwysinstellings nader om geskikte kandidate te soek.
- Hoewel dit nie baie dikwels met meer senior poste gebeur nie, kan geskikte kandidate gevind word deur na CV's van tydelike werkers of "instapkandidate" te kyk.
- Werknemers kan ook "afgerokkel" (roofwerwing) word. Dit beteken 'n geskikte werknemer wat vir 'n mededinger werk, word geïdentifiseer en gevra om vir die vakante pos aansoek te doen.

**(Oorweeg enige ander relevante feite om werwing as 'n rol van die Menskapitaalfunksie met betrekking tot werwing te verduidelik.)**

### 6.5.2 *Oriëntering*

Oriëntering is opleiding wat so gou as moontlik aan alle nuwe werknemers gegee word om hulle te help om produktiewe rolspelers in die besigheid te wees.

Daar is nie "een-pas-almal-resep" vir 'n goeie oriënteringsprogram nie. Daar is egter standaardinligting wat by 'n doeltreffende oriënteringsprogram ingesluit moet word. Dit kan insluit:

- 'n Skriftelike afskrif (druktuk of elektronies) van die besigheid se beleide en prosedures.
- 'n Tipe organogram/organisasiekaart om die verskillende rolspelers in die organisasie te identifiseer.
- 'n Van-aangesig-tot-aangesig-bekendstelling aan die bestuurder en ander personeellede in die afdeling.
- 'n Toer van die fasiliteite om vir die nuwe werknemer te wys waar die badkamers, vergaderlokale, kantien en Menskapitaalkantore is indien hy/sy enige vrae het. Dit kan ook nuttig wees om vir die nuwe werknemer te wys hoe om 'n oproep aan te teken in geval van 'n probleem met die tegnologie.
- Presiese instruksies wat uiteensit hoe die nuwe personeellid sekere take moet uitvoer, moet uitgereik word. Enige unieke/ongewone vereistes/take moet uitgeklaar word.
- Om aan die nuwe werknemer 'n "maat of mentor" toe te ken in geval vrae ontstaan of daar onsekerheid is oor werkverwante kwessies, help die rekrut om makliker in te skakel.

**(Oorweeg enige ander relevante feite om oriëntering as 'n rol van die Menskapitaalfunksie met betrekking tot werwing te verduidelik.)**



### 6.5.3 ***Vergoeding/werknemervoordele***

Daar is 'n aantal maniere waarop werknemers vir hul harde werk in die besigheid beloon moet word. Vergoeding en bykomende voordele wat 'n monetêre waarde het, is deel van beloningstelsels om werknemers in staat te stel om 'n sekere lewenstandaard te handhaaf. Dit is ook een van die grootste bedryfsuitgawes wat 'n besigheid sal aangaan. Salarisse en voordele is 'n belangrike kwessie vanuit die werknemer en die besigheid se oogpunt.

Voordat die verskillende maniere om salarisse en ander voordele wat aan werknemers aangebied word, bespreek word, is dit nodig om tussen die volgende te onderskei: salarisse, lone en betaling van kommissie aan werknemers.

- Permanente of tydelike werkers kan salarisse verdien. 'n Salaris is 'n vaste bedrag wat aan die werknemer (een keer 'n maand) op 'n voorafbetalde datum betaal word.
- Lone word gewoonlik op 'n daaglikse of weeklikse basis betaal. Dit kan 'n vaste bedrag, bereken volgens die aantal ure wat gewerk is, of teen 'n stukloon (volgens uitset) wees.
- Kommissie is 'n vorm van vergoeding wat gebruik word om die werknemer te motiveer om meer te lewer. Dit word dikwels in verkope gebruik waar die werknemer 'n persentasie van die verkope as kommissie verdien. Dit beteken hoe meer verkope 'n werknemer maak, hoe meer kommissie verdien kan word; dit is 'n aansporing vir die werknemer om sy/haar prestasie te verbeter.

**(Oorweeg enige ander relevante feite vir verduideliking van vergoeding as 'n rol van die Menskapitaalfunksie met betrekking tot werwing.)**

### 6.6 ***Game is 'n groot Suid-Afrikaanse werkgewer en dit is belangrik dat hulle die verskillende Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing ten volle verstaan.***

***Vir elk van die wette hieronder, bespreek die doel en die implikasies (positief of negatief) van die wetgewing vir die werkgewer of werknemer.***

#### 6.6.1 ***Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998:***

##### ***Doel***

- Om Suid-Afrikaners te help om hul kwalifikasies en vaardighede te verbeter en om te verseker ekonomiese ontwikkeling is bereik en mense 'n beter lewenstandaard het.
- Om leerderskappe en vaardigheidsprogramme bekend te stel om beroepsleer (d.i. die werkplek word 'n plek van leer) 'n hupstoot te gee.
- Om entrepreneurskap deur opleiding en verbeterde vaardigheidsvlakke te bevorder.

- Om werksgeleenthede vir werklose mense te verbeter deur aan hulle vaardighede te gee wat nodig is om hul eie werk te vind of te skep.
- Om werknemers aan te moedig om hul vaardigheidsvlakke te verbeter deur betrokke by opleiding te raak.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die doel van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling.)**

***Implikasies (positief of negatief) van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998 vir die werkgewer of werknemer.***

- Befondsing vir opleiding word verkry van die Heffings op Vaardigheidsontwikkeling, ongeag van wat die besigheid beplan om aan opleiding te spandeer. Vaardighede word dus nie gekompromitteer wanneer begrotings verminder word nie.
- 20% van die Vaardigheidsontwikkelingsheffing kan teruggeëis word deur bloot 'n werkvaardigheidsprogram (WVP) en jaarlikse opleidingsverslag (JOV) in te dien. Dit moedig besighede aan om opleidingsprogramme te beplan en implementeer.
- Die Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede (SETA's) wat toesig hou oor opleiding in die verskillende sektore is nie altyd effektief nie en die gevolg is dat daar groot somme geld is wat aan opleiding spandeer moet word, eenvoudig net in sommige SETA's se bankrekeninge sit.
- Die bedrag wat geëis kan word vir die indiening van die Werkvaardigheidsprogram (WVP) en Jaarlikse opleidingsverslag (JOV) is van 50% tot 20% verlaag met ingang 2013. Dit maak dit moeiliker vir besighede om hul geld terug te eis, want nie enige opleiding sal kwalifiseer om die bykomende 30%-verlaging te regverdig nie.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die implikasies van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling)**

#### **6.6.2 *Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995:***

***Doel***

- Pas die grondliggende regte met betrekking tot arbeidskwessies toe wat in die grondwet gewaarborg word.
- Bevorder ekonomiese ontwikkeling, arbeidsvrede, sosiale geregtigheid en demokrasie in die werkplek deur 'n raamwerk vir kollektiewe bedinging te verskaf om arbeidsdispute te besleg.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge)**

***Implikasies (positief of negatief) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 vir die werkgewer of werknemer.***

- Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) verseker dat internasionale arbeidstandaarde in die Suid-Afrikaanse arbeidskonteks toegepas word.
- Die WAV gee duidelike riglyne oor hoe arbeidsdispute besleg kan word.
- Vakbonde het baie mag in Suid-Afrika, en dit wil voorkom dat hulle soms vergeet dat hulle veronderstel is om die regte van werknemers te beskerm en nie by politiek en ander kwessies betrokke moet raak nie onder die skyn dat die WAV toegepas word.

**(4 feitepunte word toegeken vir bespreking van die doel en die implikasies (positief of negatief) van die wetgewing oor die werkgewers en werknemers. Alle relevante feite moet oorweeg word.)**  
**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die implikasies van die Wet op Arbeidsverhoudinge)**

**6.6.3 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997:***

***Doel***

Die WBDV is daarop gemik om te verseker dat werknemers op 'n regverdigde wyse in die werkplek behandel word en hierdeur bevorder die WBDV ekonomiese ontwikkeling.

Die WBDV beskerm werkers teen onregverdigde arbeidspraktyke.

Geen werkgewer kan enigiets by 'n dienskontrak insluit wat nie kragtens die WBDV toegelaat word nie. Selfs al onderteken die werker die kontrak, sal daardie diensvoorwaarde nie geldig wees kragtens die reg nie.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die doel van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes)**

***Implikasies (positief of negatief) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 vir die werkgewer of werknemer.***

- Dit beskerm kwesbare werknemers soos deeltydse, plaas- en huiswerkers.
- Dit verskaf meganismes om minimum lone vir plaas- en huiswerkers (sektorale ooreenkomste) te stel
- Dit voorkom kinderarbeid.
- Dit beskerm werknemers teen onredelike lang werksure, veral op gebiede soos die vervoer- en sekuriteitsbedrywe.
- Dit verseker dat werknemers billik hanteer word.

**(Oorweeg enige ander relevante feite oor die implikasies van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes)**

## AFDELING C

### VRAAG 7

***Feitepunte word volgens die rubriek toegeken vir:***

- ***Noem***
- ***Verduideliking/stawing/motivering***
- ***Voorbeelde***
- ***Strategieë om probleme op te los***
- ***Aktuele sake***
- ***10 bykomende feite – moet waarde tot die bespreking/argument(e) voeg.***

**Moontlike inhoud om in te sluit:**

#### **Belegging**

Wanneer mens na verskillende beskikbare beleggingsgeleenthede kyk kan dit soms oorweldigend wees om te besluit watter beleggingsgeleentheid die beste by 'n persoon of besigheid pas. Daar is kriteria wat gebruik kan word om die geskikste beleggingsopsie te bepaal wat op 'n sekere tydstip nodig is.

Die volgende kriteria sal gebruik word om elk van die beleggingsopsies te evalueer:

- Risiko
- Opbrengs op belegging
- Tydraamwerke

#### **Risiko:**

- 'n Hoërisikobelegging behoort 'n hoër opbrengs op belegging te lewer as die belegging slaag. 'n Hoërisikobelegging kan ook 'n groot verlies tot gevolg hê as die belegging misluk. Dit kan geïllustreer word deur 'n eenvoudige voorbeeld: Iemand neem sy/haar geld na die casino en wed dit alles op "rooi" by die roulettetafel. As die balletjie op rooi land, kry die persoon 'n HOË opbrengs op die belegging. Daar is 'n gelyke risiko dat die balletjie op "swart" land en dan is al die geld verloor en daar is NUL opbrengs op belegging.
- 'n Verdere idee in verband met risiko is die konsep van diversifikasie. Diversifikasie beteken al die eiers word nie in een mandjie gehou nie. Gevolglik word nie EEN van die beleggingswerktuie (opsies) hieronder gebruik om alle reserwes te hou nie, maar eerder 'n KOMBINASIE van hierdie beleggingsopsies word gebruik om risiko's oor verskillende bates te versprei.
- Die belegger het die opsie om die mate van risiko met betrekking tot die geskikste beleggingsopsie vir en sy/haar finansiële posisie op daardie tydstip te kies.

**Opbrengs op belegging (OOB):** kan beskryf word as 'n werktuig om die doeltreffendheid van die belegging te meet. Dit is 'n aanduiding van wat die belegger terug sal kry bo en behalwe die oorspronklike kapitaalbelegging wat gemaak is.

**Tydraamwerk (tydperk van belegging):** hoe langer die tydperk van belegging beskikbaar aan die belegger, hoe groter die risiko's wat die belegger kan bekostig om te neem. Indien iemand voorsiening vir sy/haar aftrede wil maak en die persoon is tans 20 jaar oud, het hy/sy nog 45 jaar voor aftrede om enige moontlike verliese te verhaal. Indien iemand egter reeds 50 jaar oud is en voorsiening vir aftrede maak, is daar minder tyd voor aftree-ouderdom; hierdie persoon kan dit nie bekostig om te veel risiko te neem rakende sy/haar beleggings nie.

## Beleggingsopsies/-instrumente/-tipes

### Ekwiteite/aandele

#### Beskrywing:

Ekwiteite staan ook bekend as aandele in 'n maatskappy. Sommige maatskappye is op die JSE Ltd (hierna net JSE) genoteer, maar ander maatskappye is ongenoteer.

Wanneer ons ekwiteite of aandele oorweeg, kyk ons na dié in genoteerde maatskappye, want inligting oor die aandele se prestasie is gereeld beskikbaar. Indien die maatskappy ongenoteer is, sal dit nie inligting oor die finansiële prestasie van die besigheid aan enigeen behalwe die aandeelhouders, banke, krediteure en SAID beskikbaar stel, nie die algemene publiek nie. Sonder hierdie finansiële inligting is dit onmoontlik om te evalueer of die belegging aanvaarbare opbrengste gelever het.

Die eienaars van aandele (ekwiteite) besit elk 'n porsie van die besigheid. Daar is twee "opsies/metodes" om 'n aandeelhouer in 'n maatskappy wat op die JSE genoteer is, te word.

- Die aandele is van die maatskappy gekoop toe aandele die eerste keer uitgereik is, dus dra die persoon wat die aandele gekoop het kapitaal by tot die besigheid.
- Die aandele is op die JSE by 'n vorige aandeelhouer gekoop. Die geld wat vir die aandeel betaal is, gaan nie na die besigheid toe nie, maar na die persoon wat sy/haar aandele verkoop het. Aandele wat op die JSE gekoop en verkoop is, het geen uitwerking op die kapitaal wat aan die besigheid beskikbaar is nie.

#### Risiko:

- Die JSE (en ander aandelebeurse in die wêreld) het streng reëls vir maatskappye om op die aandelebeurs te noteer om beleggers te beskerm en (hopelik) die risiko om in hierdie genoteerde maatskappye te belê, te verminder. Ten spyte hiervan, word ekwiteite steeds as 'n matige tot hoërisikobelegging beskou.
- *Prima aandele* is aandele in gesofistikeerde maatskappye (in die topprysklas) op die aandelebeurs en die risiko om aandele in 'n prima maatskappy te koop is kleiner as om aandele in 'n ander maatskappy te hê. Die OOB in hierdie prima maatskappye is gewoonlik hoër as in ander maatskappye omdat hulle gewoonlik finansiële meer suksesvol is.
- Beleggers neem gewoonlik kleiner risiko's as mense wat met aandele spekulêr (sien bespreking onder tydraamwerk om die verskil tussen hierdie twee groepe mense te verstaan).

#### Opbrengs op belegging (OOB):

Wanneer die OOB van aandele wat in 'n genoteerde maatskappy gekoop is, geëvalueer word, is daar twee faktore wat tot die OOB bydra:

- Verhoging in aandeleprys
- Dividende

Aandeelhouders sal aandele in die maatskappy koop met die verwagting dat:

- die aandeleprys oor 'n langer tydperk sal styg (kapitaalgroei);
- goeie dividende gegenereer sal word. Dividende is die wins van die maatskappy wat tussen die aandeelhouders verdeel word en word nie belas in die hande van die aandeelhouer in Suid-Afrika nie;
- 'n kombinasie van bogenoemde plaasvind, aangesien dit gewoonlik help om inflasie te oortref.

Wat sal die prys van 'n aandeel op die aandelemark bepaal? Die antwoord op hierdie vraag is redelik eenvoudig: markkragte, andersins bekend as vraag en aanbod! Soos met ander kommoditeite wat ons koop, word die prys bepaal deur hoe baie mense die produk wil hê (vraag) en hoeveel van die produk beskikbaar is (aanbod).

Die vraag wat nou beantwoord moet word, is: Wat bepaal vraag en aanbod van 'n sekere aandeel op die JSE? Hierdie antwoord is effens ingewikkelder. Die volgende faktore sal almal die vraag na die aandeel beïnvloed en dus ook die aandeelprys. Dit beteken dit sal ook 'n invloed op die algehele opbrengs op die aandeelhouers se belegging (OOB) hê:

- Die vlak van vertroue in die stand van die ekonomie. Wanneer die ekonomie goed doen, voel beleggers positief oor om op die JSE te belê en hulle sal gretig wees om aandele te koop (stygmak). As beleggers pessimisties is en hulle verliese verwag, sal hulle al hul aandele verkoop (daalmark).
- Staatsbeleide of nuwe wetgewing sal die algehele vertroue in die ekonomie van die land beïnvloed en dus die aandeelprys. Indien daar byvoorbeeld spekulasie oor nasionalisering (staat neem eienaarskap van private bates oor) is, sal aandeelhouers hul aandele wil verkoop en die aandeelprys sal daal.
- Industrieprestasie sal al die maatskappye wat in daardie industrie genoteer is raak. Sommige industrieë kan aantrekliker vir beleggers as ander wees. Indien 'n industrie onlangs negatiewe publisiteit gehad het weens probleme (stakings, verouderde tegnologie en onetiese gedrag) of positiewe publisiteit vanweë opkomende gebeurtenisse (toerismebedryf sal baat as 'n wêreldbekergebeurtenis deur Suid-Afrika gewen word), kan aandeelprys in daardie industrie daal of styg.
- Finansiële prestasie van die besigheid: verkope, wins, finansiële verhoudings soos solvensie, likiditeit, opbrengs op belegging en die dividende wat verklaar is. Hoe beter die finansiële prestasie van die besigheid, hoe waarskynliker sal die maatskappy goeie dividende verklaar en gevolglik sal die aandeelprys waarskynlik styg.
- Die bestuur en die publiek se vertroue in die bestuurspan. Hoe hoër die vertroue in die bestuurspan, hoe hoër sal die vraag na die aandeel wees en aandeelprys sal styg.
- Maatskaplike kwessies rakende die maatskappy kan byvoorbeeld sy beeld ten opsigte van omgewingsvriendelike vervaardigingsprosesse of die mate van betrokkenheid by korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid insluit. Dit kan óf positiewe óf negatiewe uitwerking op aandeelprys hê.
- Regskwessies soos hangende hofsake of bewerings van prysvasstelling kan 'n negatiewe uitwerking op die aandeelprys hê,
- Mediadekking verhoog openbare bewustheid van bogenoemde ontwikkelings en skep sodoende sekere persepsies van die land, industrie en/of maatskappy by beleggers en potensiële beleggers; dit sal op hul beurt 'n regstreekse uitwerking op aandeelprys hê,

### **Tydraamwerk van die belegging**

- Sommige mense verkies om hul geld in aandele te belê wat nie groot kapitale wins op korttermyn lewer nie. Die belegger sal in prima aandele belê waar daar kapitale groei (styging in aandeelprys) op langtermyn is en waar dividende wat van die aandeelportefeulje verdien word dikwels gebruik word om nog prima aandele te koop.
- Mense wat met aandele spekulêr benader die saak anders. Spekulant koop aandele in maatskappye wat (volgens hulle) 'n vinnige en beduidende styging in die aandeelprys sal hê. Die spekulant sal dan die aandeel verkoop wanneer daar 'n geleentheid is om 'n wins te maak, gegrond op 'n hoër aandeelprys. Die spekulant is nie regtig bekommerd oor dividende nie.

## Skuldbriewe

### Beskrywing:

- Skuldbriewe word ook soms effekte genoem (wat nie met 'n verband verwar moet word nie, wat 'n lening is om vaste eiendom te koop).
- 'n Skuldbrief is 'n kredietbrief ('n skuldbewys) wat 'n besigheid verkoop ten einde geleende kapitaal vir groot projekte te verkry.
- Skuldbriewe word nie gewoonlik deur spesifieke bates gesekureer nie. Dus, as die maatskappy nie die skuld (skuldbrief) kan terugbetaal nie en dit gelikwedeer word, sal die skuldbriefhouers nie 'n voorkeureis op bates hê nie. Hierom sal mense huiwerig wees om skuldbriewe in maatskappye te koop wat as 'n hoë risiko vir likwidasië beskou word.
- Die skuldbriefhouer sal rente op die bedrag van die skuldbrief ontvang. Indien die besigheid wat die skuldbrief uitreik as 'n hoë risiko beskou word, sal 'n hoër rentekoers aangebied moet word om mense te oortuig om die skuldbriewe te koop.
- Skuldbriefhouers kan die skuldbrief op enige stadium aan ander belangstellende partye op die JSE verkoop.
- Tipes skuldbriewe:
  - 'n Aflosbare skuldbrief is terugbetaalbaar op 'n voorafbepaalde datum.
  - 'n Onaflosbare skuldbrief word nooit deur die maatskappy terugbetaal nie, maar sal onbepaald duur met die skuldbriefhouer wat rente kry.
  - 'n Omskepbare skuldbrief sal in aandele op 'n voorafbepaalde datum in die toekoms omskep word.

### Risiko:

- Wanneer die skuldbrief verkoop is, word dit dikwels teen 'n vasgestelde rentekoers verkoop wat voordele en risiko's het. Indien rentekoerse daal, sal die skuldbriefhouer in die voordelige posisie wees dat hy/sy 'n hoër rentekoers op die skuldbrief sal verdien as wat die banke aanbied. Indien rentekoerse egter styg kan die skuldbriefhouer die kans misloop om hoër rentekoerse te verdien wat deur ander geleenthede aangebied word. Indien die skuldbrief teen 'n veranderlike koers (teen prima) verkoop word, bestaan hierdie risiko nie.
- Omdat skuldbriewe gewoonlik ongesekureerde finansiële instrumente is, is daar altyd risiko's dat die besigheid bankrot kan raak, met 'n gevolglike verlies vir die skuldbriefhouer van sy/haar belegging. Die mate van hierdie risiko sal bepaal word deur die maatskappy se finansiële sterkte en natuurlik die mate wat die risiko aan die projekte/tipe aktiwiteit gekoppel is waarby die besigheid betrokke is.
- Dit dra 'n hoër risiko as beleggings by banke, maar 'n laer risiko as 'n belegging in aandele, want krediteure is hoër op die ranglys as eienaars wat hul geld in die geval van likwidasië moet goedmaak.

### Opbrengs op belegging (OOB):

- Die maatskappy wat skuldbriewe uitreik is regtens verplig om rente te betaal. Dit verhoog die potensiaal vir 'n opbrengs op belegging wanneer met aandeelhouers vergelyk word, want die maatskappy hoef nie dividende te verklaar as die finansiële posisie dit nie toelaat nie.
- Daar is geen kapitaalgroei wat met skuldbriewe gepaardgaan nie, net 'n bestendige stroom van rente.
- Omdat skuldbriewe ongesekureerde skuld is, moet die besigheid hoër rentekoerse aan potensiële beleggers aanbied om hulle vir die hoër risiko's te vergoed.
- Onthou rente-inkomste is belasbaar (bo die drempel) en nadat belasting betaal is, oortref OOB op skuldbriewe selde inflasie.

**Tydraamwerk van die belegging:**

- Skuldbriewe kan as 'n langtermyn finansiële instrument gebruik word om rente te verdien totdat die skuldbrief afgelos word.

**Aftree-annuïteite en pensioenfondse****Beskrywing:**

- 'n Aftree-annuïteit (AA) is 'n polis wat beoog om 'n inkomste vir die persoon te verskaf wanneer hy/sy die ouderdom van 55 bereik (nie voor nie, maar kan op 'n later stadium uitbetaal word). 'n Maandelikse premie word betaal en wanneer die AA uitbetaal, sal dit 'n enkelbedrag gekombineer met 'n maandelikse inkomste wees. Die bedrag geld wat uitbetaal word wanneer die AA uitkeerbaar word, sal afhang van die tydperk wat die premies betaal is en/of hoe hoog die premies was.
- Die regering kan nie sorg dat alle burgers 'n ordentlike lewenstandaard op ouderdomspensioen kan handhaaf nie, daarom wil hulle mense aanmoedig om voorsiening vir hul eie aftrede te maak. Om hierdie rede word belastingverligting aan AA-premies gegee.
- Pensioenfondse word geskep wanneer alle werknemers wat aan 'n sekere pensioenfonds behoort hul bydraes by 'n pensioenfondsadministrateur bymekaarsit. Hierdie administrateur belê dan die fondse op so 'n manier dat dit (hopelik) sal groei en inflasie oortref. Wanneer mense aftrede bereik, ontvang hulle 'n maandelikse pensioen (inkomste) van die fonds. Bydraes aan pensioenfondse word van salarisse afgetrek voordat belasbare inkomste bereken word. Die rede, weereens, is dat die regering mense wil aanmoedig om voorsiening vir hul eie afrede-inkomste voorsiening maak.

**Risiko:**

Die risiko met beide 'n AA en 'n pensioenfonds sal afhang van hoe en waar die administrateurs die bydraes van lede belê het.

Ons kan ook na risiko vanuit 'n ander perspektief kyk. Dink hoe pensioenfondse of AA's persone kan help om hul risiko van om nie voldoende inkomste te hê nie om te oorleef nadat hulle afgetree het (wanneer hulle nie meer 'n salaris verdien nie) te bestuur.

Beide AA's en pensioenfondse is werktuie om voorsiening vir inkomste te maak wanneer die werknemer ophou werk en op pensioen gaan. Ongelukkig is daar baie mense wat nie voldoende voorsiening vir hul pensioen maak nie en gevolglik kan hulle nie hul lewenstandaard handhaaf nie. Die volgende punte toon sommige van die redes hoekom mense nie finansiële veilig is nie wanneer hulle aftree-ouderdom bereik.

- Mense wag te lank voordat hulle begin om voorsiening vir aftrede te maak. Wie wil daaraan dink om geld te spaar vir iets 30 of 40 jaar in die toekoms?
- Mense leef oor die algemeen langer weens goeie mediese sorg en moet daarom voorsiening vir 'n langer tyd na 65 (aftree-ouderdom) maak, wanneer hulle sonder 'n salaris sal wees.
- Om ouer te word kan beteken dat meer geld vir gesondheidsorg nodig is. Bykomende voorsiening moet vir hierdie koste gemaak word.
- Mense neem nie altyd die verlies van voordele in ag wanneer hulle aftree nie. Hulle is gelukkig indien hul salaris, ten tye van aftrede, ooreenstem met die pensioenbetaling. Wat van die verlies aan 'n maatskappymotor of behuising-subsidie wanneer aftrede bereik word? Mens moet in so 'n geval eintlik MEER geld van die pensioenfonds/AA kry as die laaste salaris wat verdien is.



- Wanneer mense van werk verander, kan die pensioen wat by die vorige werk opgebou is uitbetaal word. Mense moet onmiddellik hierdie geld in die nuwe pensioenfonds herbelê eerder as om dit aan luukshede te spandeer. Ongelukkig belê baie nie hul geld weer nie.
- Pensioenfondse het ook die opsie/voordeel om lede te help om risiko te bestuur wat dood en/of ongeskiktheid betref, aangesien dit dekking vir albei hierdie gebeurtenisse offer.

### **Opbrengs op belegging (OOB):**

- Die OOB sal bepaal word deur die verstandige besluite van die beleggingsbestuurder wat die bydraes hanteer en belê het. Daar is geen waarborg nie en selfs as 'n spesifieke OOB deur die AA-fonds/pensioenfonds gewaarborg word, is dit belangrik om dit met inflasie te vergelyk. Let wel: Die syfers wat rakende OOB deur die fonds gegee word, klink gewoonlik beter as wat dit regtig is, omdat die fonds "voorspellings" maak van wat hulle hoop om te bereik.
- Wees ook bewus daarvan dat die meeste finansiële instrumente (pensioenfondse en AA ingesluit) administratiewe koste en bestuursfooie het wat die OOB sal verminder.

### **Tydraamwerk van die belegging:**

Uit bostaande bespreking onder "Risiko", behoort dit duidelik te wees dat voorsiening vir aftrede, of dit in die vorm van 'n AA of 'n pensioenplan is, iets is waarmee so gou as moontlik begin moet word en vir die hele 40 of 45 jaar wat 'n salaris as 'n werknemer verdien word.

### **Skenkings**

#### **Beskrywing:**

- Skenkings is 'n vorm van langtermynspaar. Die spaargeld kan in die vorm van 'n enkelbedragbelegging wees en/of maandelikse bydraes.
- Die belegger sal die volle bedrag na 'n voorafbepaalde tydperk kry wanneer die polis uitkeerbaar word (gewoonlik 5 tot 10 jaar) of in die geval van dood, sal die naasbestaande onmiddellik die belegging ontvang.

#### **Risiko:**

- Wanneer 'n uitkeerpolis uitgeneem word, kan die belegger die risikoprofiel kies wat hy/sy graag wil hê – wat wissel van hoë risiko in 'n ekwiteitsfonds tot 'n laer risiko waar 'n meer gebalanseerde beleggingsbenadering gevolg word.
- Indien die belegger besluit het om in maandelikse bydraes te belê, is dit moontlik (by sommige versekeraars) om 'n bydraekwytskelding by te voeg, wat beteken indien die belegger aan 'n ernstige siekte ly of ongeskik word en gevolglik nie meer tot die belegging kan bydra nie, sal die versekeraar die maandelikse bydraes namens die versekerde betaal. Dit is 'n vorm van risikobestuur wat die versekerde kan uitneem in geval van nadelige omstandighede.

### **Opbrengs op belegging (OOB):**

- Die OOB sal van die risikoprofiel wat gekies is, afhang.
- Daar is bestuurs- en administrasiefooie wat van die spaarbedrag afgetrek word wat die OOB sal verminder.

### **Tydraamwerk van die belegging:**

Die belegging is gewoonlik vir 'n tydperk van tussen 5 en 10 jaar. Dit is dus 'n langtermynspaanplan.

## Beleggings in die buiteland

### Beskrywing:

- Wanneer mens besluit om plaaslik te belê, moet die besluit geneem word oor watter beleggingsinstrument (soos in hierdie hoofstuk bespreek is en talle ander beskikbare opsies) die geskikste is.
- Dieselfde keuses moet gemaak word wanneer in 'n ander land belê word.
- Buitelandse beleggings is dus redelike uitdagend, maar met beleggingsopsies wat die moeite werd is, indien verstandige keuses gemaak word.

### Risiko en opbrengs op belegging (OOB):

Sommige van die redes om te besluit om in 'n buitelandse rekening te belê, sluit in:

- Diversifikasie (wanneer na buitelandse beleggings verwys word) beteken dat risiko's oor verskillende lande versprei word. Sommige lande word beskou as meer stabiele markte (ontwikkelde lande) as ander (ontluikende markte).
- Veranderings in wisselkoerse maak dit aantreklik om in 'n ander land te belê. Die rand is geneig om teen die groot geldeenheid van die wêreld te depresseer – VS-dollar, Britse pond en die euro. Indien die geldeenheid depresseer (swakker word) is dit gunstig vir iemand wat in 'n ander land belê het. Om te illustreer hoe 'n depresiërende rand 'n goeie OOB tot gevolg kan hê, kyk na die volgende voorbeeld: Veronderstel John het R5 in die VSA belê op 'n tyd toe die wisselkoers  $1\$ = R5$  was. Dit beteken hy sal 'n belegging van  $1\$$  hê. Die wisselkoers het sedertdien gedeprimeer na  $1\$ = R10$ . Indien John nou sy belegging in geld omsit, sal hy R10 kry vir die oorspronklike R5 wat hy belê het.
- Daar kan beleggingsgeleenthede in ander lande wees wat nie in Suid-Afrika bestaan nie. Suid-Afrika het nie olie nie en indien 'n belegger dink olie is 'n goeie belegging om te maak, sal hy/sy aandele in 'n oliemaatskappy wat in 'n ander land genoteer is, moet koop.
- Iemand oorweeg die opsie van emigrasie na 'n ander land. Vanweë die valutabeheermeganismes in Suid-Afrika is dit net moontlik om 'n beperkte bedrag geld elke jaar uit die land te neem. Dit kan dan 'n goeie idee wees om met 'n beleggingsportefeulje in die ander land te begin.

### Tydraamwerk van die belegging:

Die enigste beperking ten opsigte van tyd is die bedrag geld wat elke jaar uit die land geneem mag word weens die valutabeheer deur die regering. Buitelandse beleggings kan egter as 'n langtermyn- of korttermynbeleggingstrategie gebruik word.

## Effektetrusts

### Beskrywing:

- Effektetrusts kan beskryf word as 'n "mandjie van aandele" wat op die aandelebeurs verhandel word.
- Wanneer effektetrusts gekoop word, sal die belegger die tipe risikoprofiel aandui wat vir hom/haar aanvaarbaar is.
- Effektetrusts word deur 'n fondsbestuurder bestuur wat vir daardie spesifieke fonds moet sorg.

- 'n Effektetrustfonds kan oor verskillende industrieë op die JSE gediversifiseer word of tussen verskillende maatskappye in 'n sekere industrie. Die persoon wat die effektetrust koop, besluit in watter opsie hy/sy wil belê.
- Effektetrusts kan met 'n enkelbedrag, maandelikse bydraes of 'n kombinasie van die twee gekoop word.

**Risiko:**

Die opsies wat beskikbaar is om vanuit te kies, wissel van 'n hoë ekwiteitsfonds waar alle fondse in aandele belê word tot 'n stabiele fonds waar risiko verlaag word deur beleggings tussen ekwiteite te diversifiseer, internasionale markte en selfs om in sommige laerisikogeldmarkinstrumente te belê.

**Opbrengs op belegging (OOB):**

- 'n Goeie effektetrustbelegging sal op medium termyn of drie tot vyf jaar beter as inflasie presteer.
- Die opbrengskoers sal afhang van die risiko-opsie wat gekies is, maar sal uiteindelik afhang van hoe goed die fondsbestuurder die geld belê het.

**Tydraamwerk van die belegging:**

Om in effektetrust te belê is gewoonlik 'n medium- tot langtermynbelegging.

**Versamelstukke****Beskrywing:**

- Voorbeelde van versamelstukke kan oudhede, munte, kunswerke, seëls, juweliersware en Kruger-rande insluit.
- Wanneer versamelstukke gekies word, is dit belangrik om 'n goeie begrip van die mark te hê waar hierdie items gekoop en verkoop word.
- Die mark vir versamelstukke in Suid-Afrika is beperk wanneer met die res van die wêreld vergelyk word, maar met tegnologie is dit nie meer 'n groot probleem nie.

**Risiko:**

- Om in versamelstukke handel te dryf vereis 'n hoë vlak van kennis en kundigheid.
- Enige skade aan iets soos 'n seëlversameling, kunswerk of antieke ware sal drasties die waarde verminder.

**Opbrengs op belegging (OOB):**

- As die artikel waarlik 'n versamelstuk is, sal die waarde van die artikel met verloop van tyd toeneem (mits daar geen skade is nie).
- Die nadeel van hierdie tipe belegging is dat daar geen maandelikse bron van inkomste vir die belegger is nie.

**Tydraamwerk van die belegging:**

- Die markte vir ware versamelstukke is nie regtig onbestendig nie en hierdie tipe belegging toon oor die algemeen kapitale groei oor 'n lang tydperk.
- Natuurlik is dit moontlik om oor 'n kort tydperk wins te maak as 'n item teen 'n lae prys gekoop is, bv. 'n onbekende kunstenaar word skielik beroemd omdat hy/sy skielik "ontdek" is. Of 'n antieke meubelstuk wat by 'n pandjieswinkel gekoop is wat nie die waarde van die artikel besef nie, word daarna teen 'n aansienlike wins verkoop. Gewoonlik is hierdie fondse die uitsondering op die reël en blote geluk vir die belegger.

## **Kennisdeposito's Vaste deposito's**

### **Beskrywing:**

- 'n Vaste deposito word by die bank oopgemaak wanneer 'n vaste bedrag geld vir 'n vaste (voorafbepaalde) tyd teen 'n rentekoers wat vas kan wees of verander wanneer die prima koers verander.
- Vaste deposito's is langtermynbeleggings en die geld kan net onttrek word wanneer die vervaldatum bereik word of wanneer die belegger te sterwe kom. As die belegger die fondse wil onttrek voor die vervaldatum sal 'n straf opgelê word.

### **Risiko:**

Geld wat by die bank belê word, het gewoonlik 'n baie lae risiko. Die belegging kan net "wegraak" as die bank gelikwedeer word. Dit het in Suid-Afrika gebeur dat banke in die verlede gelikwedeer is, 'n relatiewe skaars gebeurtenis. Neem egter kennis van die situasie waar African Bank in Augustus 2014 onder kuratorskap geplaas is, wat beteken mens moet verstaan dat selfs geld in die bank 'n mate van risiko dra.

### **Opbrengs op belegging (OOB):**

- Die rentekoers wat op 'n vaste deposito aangebied word, sal van bank tot bank verskil. Dit sal ook van die bedrag geld wat belê is, afhang. Oor die algemeen, hoe langer die tydraamwerk en hoe groter die bedrag wat belê is, hoe hoër sal die rentekoers wees. Ten spyte hiervan, kan daar net gehoop word dat die vaste deposito (selfs met kumulatiewe rente) inflasie sal oorskry. Ongelukkig is dit nie dikwels die geval nie.
- Die enigste kapitale groei wat met 'n vaste deposito bereik word, is as rente op die vaste deposito gekapitaliseer (herbelê) word. Kumulatiewe rente word dan op die oorspronklike vaste deposito en die rente wat herbelê is, verdien.
- Indien die belegger besluit dat die rente aan hom/haar uitbetaal moet word om sy/haar inkomste aan te vul, sal daar geen kapitale groei wees nie.
- Die opbrengs op die belegging met 'n vaste deposito is gewoonlik laag, maar dan, so is ook die risiko wat met die vaste deposito gepaardgaan.

### **Tydraamwerk van die belegging:**

Vaste deposito's kan van 'n jaar tot 10 jaar (of selfs langer) wees. Hoe langer die tydraamwerk van die belegging, hoe hoër is die rentekoers gewoonlik.

## **Geldmarkrekeninge**

### **Beskrywing:**

- 'n Geldmarkrekening is 'n vorm van korttermynbelegging en dit word toenemend gewild.
- Dit is maklik om toegang tot geldmarkrekeninge op kort termyn te kry, want hulle is baie likied. 'n Voorbeeld van 'n geldmarkrekening is 'n daggeldrekening waar geld vir 'n "onbepaalde tyd" belê word. Die belegger moet net kennis gee dat hy/sy fondse in die toekoms wil onttrek. 'n 32-dag daggeldrekening het 'n kennistydperk van 32 dae.

### **Risiko en opbrengs op belegging (OOB):**

Geldmarkrekeninge het 'n lae risiko, maar bied 'n laer rentekoers as langer-termynbeleggings.

Die rentekoers op geldmarkrekeninge presteer gewoonlik beter as normale spaarrekeninge.

Dit maak hulle aantreklike opsies vir korttermynbeleggers.

**Tydraamwerk van die belegging:**

'n Geldmarkrekening is 'n korttermynbeleggingsopsie, wat strek van ongeveer 'n maand tot 'n jaar.

**Versekering**

Wanneer mense oor versekering praat, verwys hulle gewoonlik na beide versekering en assuransie. Daar is egter 'n verskil tussen hierdie twee begrippe en as leerders van Besigheidstudies is dit belangrik om die verskil te verstaan.

- Versekering is in geval iets gebeur (bv. brand, diefstal, vloed, ens.). Hierdie gebeurtenisse kan of kan nie plaasvind nie, maar ten einde die risiko te bestuur ingeval hulle wel plaasvind, wil die versekerde skadeloos gestel word (in dieselfde finansiële posisie waarin hy/sy voor die voorval was.).
- So seker as wat ons mense is wat op planeet Aarde woon, sal ons almal aftree nadat ons gewerk het, of dit is moontlik dat die dood eerste kan kom. Ons kan die risiko van ons geliefdes wat sonder inkomste is wanneer ons te sterwe kom, of die risiko om nie 'n goeie lewenstandaard na aftrede te handhaaf nie deur assuransie bestuur.

Deur versekering en assuransie uit te neem, betaal die versekerde ('n individu of besigheid) 'n maandelikse premie om die risiko na die versekeraar oor te dra.

**Versekerbare en nieversekerbare risiko's**

Sommige risiko's is onversekerbaar en sommige van hulle is so duur om te verseker dat dit onbekostigbaar is om teen hierdie risiko's te verseker. Sommige van hierdie risiko's is:

- Oorlog en gepaardgaande risiko's is gewoonlik onversekerbaar, aangesien versekeringsmaatskappye dit as 'n risiko beskou wat deur die regering bestuur moet word (dit moet voorkom word).
- Een risiko wat gewoonlik as onversekerbaar geag word, is slegte skuld. Daar is egter versekering teen slegte skuld beskikbaar, maar dit is een van daardie risiko's wat bykans onbekostigbaar is.
- Besigheidsrisiko's soos prysskommeling weens tydintervalle (die tyd tussen wanneer die goedere bestel is en die tyd wat hulle ontvang word), word nie deur middel van 'n tradisionele versekeringspolis gedek nie. Die besigheid kan egter besluit om hulle teen sulke risiko's te verskans, maar dit is nie deel van ons sillabus nie.
- Indien handelsvoorraad verouderd of uit die mode weens veranderings in die mode is, is dit 'n besigheidsrisiko wat nie versekerbaar is nie.
- Tegnologie verander nogal teen 'n vinnige pas en voortdurende verbetering word aan masjinerie en die produksieprosesse gemaak. 'n Besigheid kan nie versekering uitneem teen masjiene wat verouderd raak nie. Huur is egter 'n opsie om te verhoed dat mens met verouderde toerusting sit.
- Niemand kan versekering uitneem teen die pleeg van 'n onwettige handeling nie. Byvoorbeeld, ek kan nie 'n versekeringspolis teen 'n boete wat vir 'n verkeersoortreding opgelê is uitneem nie.

**Tipes versekering****Verpligte versekering****Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF):**

- Die Wetsontwerp op Werkloosheidsversekering (2013) verander sekere kwessies wat deur die Wet op Werkloosheidsversekering van 2001 gedek is.

- Die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) gee korttermynverligting vir werkers wat werkloos is of indien hulle nie kan werk nie as gevolg van kraamverlof of siekte. Dit gee ook verligting aan die afhanklikes van 'n gestorwe werknemer wat tot die fonds bygedra het.
- Bydraes word deur die werknemer en die werkgever gemaak. 1% van die bruto salaris van die werknemer se salaris en 'n gelyke bedrag word deur die werkgever bygedra wat hierdie bedrag aan SAID moet betaal. Die plafonbedrag (beperking om bydraes te bereken) is tans (2015) R14 872 per maand.
- Die volgende mense word van WVF-versekering uitgesluit:
  - Werknemers wat vir minder as 24 uur 'n maand werk.
  - Werknemers wat slegs kommissie verdien.
- Staatsdiensamptenare en buitelanders wat in die land werk is voorheen uitgesluit. Nou word sommige buitelanders deur WVF gedek. Werknemers op leerderskappe word ook ingesluit volgens die 2013-wysiging.
- Huiswerkers word by WVF INGESLUIT en die werkgever moet seker maak hy/sy registreer by die Departement van Arbeid.
- Die maksimum bedrag wat aan die werklose werker betaal sal word, is 58% van die maandelikse salaris, mits hy/sy reeds vir minstens vier jaar tot die WVF bygedra het. Die eis sal nie vir meer as 238 dae betaal word nie. In die geval van kraamverlof is die maksimum aantal dae waarvoor die ma kan eis, 121 dae.

### **Vergoeding vir die Wet op Beroepsbeserings en -siektes (WBBS)**

- Dit het voorheen bekend gestaan as die Ongevallefonds.
- Indien 'n werknemer by die werk beseer word of siek raak of ongeskik raak as gevolg van sy/haar werk, is die persoon daarop geregtig om vergoeding van WBBS te eis. Dit is ook moontlik vir families of afhanklikes van 'n broodwinner om te eis wanneer hy/sy te sterwe kom as gevolg van 'n werksverwante ongeluk of siekte.
- Elke werkgever registreer by die Vergoedingsfonds en betaal 'n jaarlikse bedrag gegrond op die werknemer se verdienste en die risiko's wat met die spesifieke werk gepaardgaan.
- Die bedrag van vergoeding wat aan 'n werknemer betaal word, word bereken as 'n persentasie van die salaris wat die werknemer toe verdien het.
- Wanneer sal eise nie betaal word nie?
  - Huiswerkers in private diens, mag nie eis nie, maar huiswerkers wat deur 'n hotel of gastehuis in diens geneem is, mag eis.
  - Lede van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag of Suid-Afrikaanse Polisiediens word nie deur WBBS gedek nie, want hulle het hul eie aparte fonds.
  - Indien die werknemer vir drie dae of minder weens die voorval afgeboek is, sal die fonds nie betaal nie.
  - As die eis ouer as 12 maande is vanaf die datum van die voorval of toe die diagnose gemaak is, vind outomatiese verwerping van die eis plaas.

### **Padongelukfonds (POF)**

- Die Padongelukfonds (POF) is 'n verpligte versekering wat alle gebruikers van Suid-Afrikaanse paaie dek.
- POF help mense wat in 'n motorongeluk beseer is en sal vir rehabilitasie en mediese eise betaal.
- Die POF verskaf vrywaring aan die persoon wat die ongeluk veroorsaak het; dit verhoed die persoon wat beseer is of sy/haar familie om 'n eis teen die skuldige party in te stel.

- POF sal in die volgende gevalle betaal:
  - Enige persoon wat in 'n motorongeluk beseer is, of dit die bestuurder, 'n passasier of 'n voetganger is.
  - Die familie van 'n afgestorwe slagoffer kan ook eis.
- Bydraes tot die fonds word by die petrol-/dieselprys ingesluit.

### **Nieverpligte versekering:**

Daar is 'n verskeidenheid versekeringspolisse aan besighede en individue beskikbaar. Verskillende versekeringsmaatskappye kan korttermynversekeringspolisse aanbied wat van mekaar verskil. Wat hieronder gegee word, is 'n veralgemening, aangesien besef word dat verskille tussen polisse bestaan.

Wanneer versekering uitgeneem word, betaal die versekerde 'n premie aan die versekeraar (bv. Sanlam, First for Women, MiWay, Auto and General, Outsurance, ens.) om die risiko van 'n spesifieke gebeurtenis wat kan voorkom, te dek. Premies vir hierdie versekeringspolisse sal afhang van die persoonlike behoeftes, die risikoprofiel van die klant, maar ook van die waarde van die bates wat verseker is.

### **Brandversekering:**

- Hoewel brandversekering in sommige boeke as 'n aparte versekeringspolis gelys word, maak versekering teen brand gewoonlik deel uit van ander versekeringspolisse:
  - Brandskade aan die struktuur van 'n huis of gebou word gewoonlik ingesluit by die versekering wat verpligtend deur banke gemaak word wanneer hulle 'n verband vir die gebou finansier.
  - Brand wat skade aan 'n voertuig aanrig sal by die voertuigversekering ingesluit word.
  - Die inhoud van die huis of gebou sal teen brand gedek word deur die huiseienaars se versekering.
- Hoe meer ontvlambaar 'n produk is (grasdak of voorraad soos hout, papier, gas, ens.), hoe hoër die risiko en dus hoe hoër die premie.
- Die aard van die omliggende geboue kan ook 'n invloed op die risiko en premie hê. As die gebou (huis of besigheid) wat verseker is langs 'n garage wat petrol en diesel verkoop is, sal 'n hoër risiko met die versekering gepaardgaan en dus is 'n hoër premie betaalbaar.

### **Algemene Besigheidsversekering/Kommersiële versekering**

Besigheidsversekering is waarskynlik een van die belangrikste besluite wat die entrepreneur of bestuurder moet oorweeg ten einde die besigheid teen verliese te beskerm wat deur onvoorsiene omstandighede veroorsaak is. Hierdie omstandighede kan diefstal (winkeldiefstal), inbrake (gedwonge toegang), openbare aanspreeklikheid indien 'n klant op 'n nat vloer gly en 'n besering opdoen terwyl in die winkel is (word **aanspreeklikheidsversekering** genoem) en skade van brand of natuurelemente.

Versekeringskontrakte met betrekking tot versekering vir voorraad (handelsware) sal 'n "ysterkluisklousule" insluit. Dit vereis dat die versekerde (besigheid) boek hou van voorraad in die kluis wat brandbestand is en wat nie deur vuur vernietig kan word nie. Dit word nie meer vereis om rugsteunrekords in 'n brandvaste kluis op die perseel te hou nie, aangesien tegnologie dit moontlik maak om rekords weg van die perseel te hou.

Die besigheid moet ook besef dat in ekstreme omstandighede daar 'n totale of gedeeltelike verlies aan inkomste kan wees indien die besigheid nie kan funksioneer terwyl herstelwerk gedoen word nie. Hierdie verlies aan inkomste kan ook in 'n kommersiële versekeringspolis gedek word.

## Huishoudelike versekering

'n Huishoudelike polis sluit gewoonlik alle tipes bates in wat deel uitmaak van elke huishouding wat in gevaar is weens gebeurtenisse soos inbraak, ongelukke of verliese wat deur brand, weerlig, vloede, ens. veroorsaak is. Bates kan wissel van meubels, elektriese items, klere, speelgoed, sporttoerusting en gereedskap tot tuingereedskap. Indien die versekerde besoekers het, kan hul besittings ook gedek word indien voorsiening daarvoor in die polis gemaak is. **Aanspreeklikheids-versekering** word gewoonlik ook ingesluit as deel van die huishoudelike versekering. Dit sal die huiseienaar teen verliese of beserings dek wat deur mense wat op besoek of op die perseel werk (bv. 'n hond wat die huiswerker byt) opgedoen is.

## Voertuigversekering

Wanneer ons oor voertuigversekering praat, onderskei ons gewoonlik tussen twee opsies:

- **Omvattend:** Volle omvattende versekering beteken die versekerde se motor en ander voertuie sal herstel word in geval van 'n ongeluk. Skade wat deur brand veroorsaak is, sal gedek word of as die motor gesteel is, sal die versekerde gevrywaar word (in dieselfde finansiële posisie geplaas word as voor die verlies plaasgevind het). Dit is belangrik om te onthou dat items soos duur klankstelsels, skootrekenaars en ander duur items afsonderlik gespesifiseer moet word om te verhoed dat hierdie bates nie deur die versekeringspolis gedek is nie. Versekerers kan 'n oplossing volgens spesifieke behoeftes uitwerk om die individuele behoeftes van die versekerde te dek.
- **Derdeparty, brand en diefstal:** Hoe ouer die voertuig, hoe minder die waarde. Indien 'n voertuig relatief oud is, is dit dalk nie finansiëel lewensvatbaar om aan te hou om volle omvattende versekering te betaal nie, want die kans is goed dat die versekeringsmaatskappy die voertuig sal afskryf indien dit beskadig is en nie 'n ordentlike waarde uitbetaal nie. In so 'n geval, indien die bestuurder (van die ou voertuig) te blameer is vir 'n ongeluk wat skade aan 'n ander baie duur motor veroorsaak het, behoort die skade aan die ander motor (derde party) op die allermindste deur sy/haar versekeringsmaatskappy betaal word. Hierdie tipe versekering betaal ook uit as die motor gesteel is of in 'n brand beskadig is.

Ons het reeds genoem dat die premie wat aan verskering betaal word deur die waarde van die bate en die risiko bepaal word. Dit is interessant om daarop te let dat manlike bestuurders jonger as 25 as hoë risiko geklassifiseer word en dat hul motorversekeringspremie gewoonlik baie duur is.

## Geld-in-transito-versekering

Indien 'n besigheid baie kontant hanteer, kan dit verstandig (wys) wees om geld-in-transito-versekering uit te neem om enige potensiële verliese te dek wat tussen die besigheid en die bank plaasvind. Sommige besighede verkies om nie hierdie risiko te loop nie en sal die vervoer van die geld aan 'n derde party soos Coin Security maatskappy uitkontrakteer (wat beslis hierdie tipe versekering sal hê).



**Getrouheidsversekering**

Getrouheidsversekering word uitgeneem om die besigheid teen finansiële verliese wat deur oneerlike werknemers veroorsaak word, te beskerm. Diefstal van geld of bedrog kan gedek word. Indien daar slegs een of twee mense in die besigheid is wat geld hanteer of met finansies werk, kan die polis uitgeneem word om individuele werknemers te dek (hul name word in die polis gespesifiseer). Indien 'n groot aantal personeellede gedek moet word, kan 'n swewende polis uitgeneem word waar spesifieke poste, eerder as individuele mense, gedek word.

**Totaal: 300 punte**

**BESIGHEIDSTUDIES: RUBRIEK VIR LAERORDEDENKE (60% GEWIGSWAARDE)**

KRITERIA	0		1		2	Afdeling C
Formaat	Voldoen nie aan die korrekte standaard nie.		Gedeeltelike korrekte formaat.		Korrekte formaat.	
	0	1	2	3		
Terminologie	Besigheidsterminologie nie gebruik nie.	Geïsoleerde/beperkte gebruik van besigheidsterminologie	Goeie gebruik van besigheidsterminologie.	Uitstekende gebruik van besigheidsterminologie.		
Inhoud (aantal relevante feite)	Maksimum 50 feite. Deel deur twee om punt uit 25 te kry. Punte word onder andere gegee vir die noem van die feit, verduidelikings van feite of stellings, relevante voorbeelde; uitbreiding van akronieme, LET WEL: Genoemde feite wat nie verduidelik is nie = maks. 4 punte (8 feite)					
Subtotaal: (30 punte)						

**BESIGHEIDSTUDIES RUBRIEK VIR HOËRORDE-DENKE (40% GEWIGSWAARDE)**

Indien al die AFDELINGS nie voltooi is nie, word dit beoordeel volgens die hoeveelheid inligting wat verwag is.

Bv. 'n kandidaat wat een afdeling goed staaf, maar nie die ander beantwoord nie, kan nie vir 'n "meerderheid van stellings"-punte kwalifiseer nie.

KRITERIA	0		1		2		3		4		Afdeling C
Stawing (motivering van stellings wat gemaak is)	Geen poging tot Stawing nie.		Baie beperkte stawing.		Minder as helfte van die stellings is gestaaf.		Die meerderheid van die stellings is gestaaf.		Die meerderheid van die stellings is deeglik gestaaf en toon breedte en/of diepte van begrip.		
	0		1		2		3		4		
Toepassing op kontekss/industrie	Oppervlakkige verwysing gegrond op die gevallestudie/gegewe konteks (hou net aan om die naam van die besigheid herhaaldelik te noem sonder relevante voorbeelde).		Voortdurende verwysing na die gevallestudie/konteks gegee met paar toepaslike voorbeelde.		Voortdurende verwysing na die gevallestudie is gemaak/konteks gegee met talle voorbeelde wat ten volle by die antwoord geïntegreer is.		Voorbeelde is relevant vir die gevallestudie/konteks gegee en ten volle by die antwoord geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Verwysing word na aktuele sake gemaak.		Voorbeelde is relevant vir die gevallestudie/konteks gegee en ten volle by die antwoord geïntegreer wat 'n begrip van die betrokke kwessies toon. Aktuele sake is ten volle by die antwoord geïntegreer.		
	0	1	2	3	4	5	6				
Kreatiewe probleemoplossing	Geen begrip van die probleem en geen oplossing gegee nie.	Identifikasie van die probleem en 'n verkeerde/swak oplossing voorgestel.	Identifikasie van die probleem met breedte maar geen diepte nie (oppervlakkig).	Goeie insig en begrip van helfte van die probleem met oplossing wat aangebied is en diepte van begrip getoon OF minder as helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die meeste probleme met oplossings wat diepte van begrip toon OF helfte in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossing wat volledige bespreek is en begrip getoon van alle aspekte OF die meeste in breedte en diepte.	Goeie insig en begrip van die holistiese probleem met oplossing wat volledig bespreek is en breedte en diepte van begrip toon.				
	0	1	2	3	4	5	6				
Sintese	Daar is nie aan enige van die kriteria wat hieronder gelys is, voldoen nie.	Daar is aan minstens een van die kriteria voldoen.	Daar is aan twee van die kriteria voldoen.	Daar is aan drie van die kriteria voldoen.	Daar is aan vier van die kriteria voldoen.	Daar is aan vyf van die kriteria voldoen.	Daar is aan al ses van die kriteria voldoen.				
Inleiding – moet nie net die vrae oorskryf nie, maar toon 'n begrip van die "skakel" tussen die onderwerpe.											
Gevolgtrekking – dit moet 'n logiese bevestiging van die punte wat geopper is, wees.											
Vloei van gedagtes, d.i. paragrawe wat tot 'n ander een lei.											
Integrasie van onderwerpe wat in die vraag gegee is.											
Integrasie van vraag met ander besigheidsverwante onderwerpe om die gehalte van die antwoord te verhoog.											
Argumente is ontwikkel.											
Subtotaal: (20 punte)											
TOTAAL											