

Besigheidstudies

KLASTEKS & STUDIEGIDS

L. van Rensburg, *et al.*

GRAAD

12

KABV

3-in-1



THE
ANSWER
SERIES *Your Key to Exam Success*



Graad 12 **Besigheidstudies** 3-in-1 KABV

KLASTEKS & STUDIEGIDS

Hierdie Graad 12 Besigheidstudies 3-in-1 studiegids bied die vakinhoud in 'n toeganklike, georganiseerde formaat aan. Dit versterk jou kennis met behulp van kolpuntopsommings, geïllustreerde diagramme en tabelle. Eksamen vrae uit onlangse KABV-eksamens aan die einde van elke onderwerp maak dit moontlik dat jy jou begrip kan toets en jou vaardighede oefen.

Sleutelkenmerke:

- Omvattende notas per kwartaal
- Eksamen vrae per onderwerp
- Antwoorde op alle vrae
- Eksamen vraestel en -memo

GRAAD

12

KABV

3-in-1

Besigheidstudies

HIERDIE HANDBOEK & STUDIEGIDS SLUIT IN

- 1 Notas per Kwartaal
- 2 Moontlike Eksamenvrae en Antwoorde
- 3 Eksamenvraestelle en -memo's

**E-boek
beskikbaar** 

INHOUD

Eksamenriglyne	ii
----------------------	----

KWARTAAL 1

Notas & Moontlike Eksamenvrae



Onderwerp 1 Makro-omgewing: Impak van onlangse wetgewing op besighede	2
Onderwerp 2 Menslike Hulpbronne-funksie	27
Onderwerp 3 Etiek en Professionalisme	39
Onderwerp 4 Kreatiewe Denke	47
Onderwerp 5 Makro-omgewing: Besigheidstrategieë.....	57
Antwoorde	67

KWARTAAL 2

Notas & Moontlike Eksamenvrae

Onderwerp 1 Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid	83
Onderwerp 2 Menseregte, Inklusiwiteit en Omgewingskwessies	94
Onderwerp 3 Beoordeling van Spanprestasie, Konflikbestuur en Probleemoplossing	100
Onderwerp 4 Besigheidsektore en hul Omgewings	111
Onderwerp 5 Leierskap en Bestuur	115
Onderwerp 6 Gehalte van Prestasie	122
Antwoorde	132

KWARTAAL 3

Notas & Moontlike Eksamenvrae

Onderwerp 1 Belegging: Sekuriteite.....	149
Onderwerp 2 Belegging: Versekering	161
Onderwerp 3 Ondernemingsvorme	172
Onderwerp 4 Aanbieding en Data-respons	193
Antwoorde	200



EKSAMENVRAESTELLE & -MEMO'S

Eksamen vraestel 1	210
Eksamen vraestel 2	215
Eksamenmemo 1	220
Eksamenmemo 2	229



ONDERWERP

1

MAKRO-OMGEWING: IMPAK VAN ONLANGSE WETGEWING OP BESIGHEDE

MAKRO-OMGEWING

Die makro-omgewing is een van die drie omgewings waaruit die besigheidsomgewing bestaan:

► mikro-omgewing

(die besigheid se visie, missie, doelwitte, doelstellings en mikpunte; sy bestuurstruktuur, hulpbronne en kultuur, asook die agt besigheidsfunksies)

Agt besigheidsfunksies:

finansiering, aankope, produksie, bemarking, algemene bestuur, administrasie, menslike hulpbronne en openbare verhoudinge

► markomgewing

(die besigheid se kliënte, verskaffers, mededingers, reguleerders, strategiese alliansies en die vakbonde)

► makro-omgewing

(die politieke, ekonomiese, maatskaplike, tegnologiese, regs- en fisiese subomgewings).



Die Drie Besigheidsomgewings



ONLANGSE WETGEWING

Sedert 1994 is heelwat veranderinge aan bestaande wetgewing aangebring en ook nuwe wetgewing ingestel, om 'n pad na gelykheid, vir alle mense, te verseker. Hierdie onlangse veranderinge is ontwikkel in respons op eise vir regstelling en gelykheid en het die impak wat die makro-omgewing op besigheid het, verander.

WET OP VAARDIGHEIDSONTWIKKELING (WVO)

AARD VAN DIE WVO

- Die **Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO)** (Nr. 97 van 1998) is ontwikkel in reaksie op die behoeftes aan regstelling en gelykheid.
- Die idee daaragter is dat 'n beter geskoolde werksmag tot verhoogde produktiwiteit, groter indiensnemingsgetalle en dus ook maatskaplike ontwikkeling behoort te lei.

DOEL VAN DIE WVO

- Ontwikkel en verbeter werknemers se vaardighede om sodoende produktiwiteit te verbeter.
- Verseker kwaliteit opleiding in die werkplek.
- Moedig besighede aan om hul werknemers se vaardighede te verbeter.
- Moedig werknemers aan om aan leierskaps- en ander opleidingsprogramme deel te neem.
- Verbeter die kanse van voorheen benadeelde mense om werk te kry. (Skep beter beroepsgeleenthede.)
- Herstel die ongelykhede van die verlede deur onderwys en opleiding. (Hoër inkomste en beter lewenstandaard.)
- Ontwikkel vaardighede om meer mededingend in die arbeidsmark te wees.



1 NAKOMING VAN DIE WVB

Maniere om die WVB na te kom

- ▶ Verseker dat alle goedere en dienste wat aangebied word van dieselfde gehalte is.
- ▶ Vertoon die besigheid se naam op alle besigheidsdokumente, bv. briefhoofde, fakture en kontrakte.
- ▶ Alle ooreenkomste moet 'n vyf-dag-afkoelperiode toelaat.
- ▶ Voldoen aan die vereistes aangaande die vertoon van inligting op etikette/verpakking, bv. rook is gevaarlik vir swanger vroue.
- ▶ Verskaf deeglike opleiding aan personeel ten opsigte van die WVB.
- ▶ Implementeer fasiliteite om klagtes te hanteer, bv. houers vir klagtes en voorstelle.

Nie-nakoming van die WVB

- ▶ Verbruikers kan klagtes by die Industriële Ombudsman of Nasionale Verbruikerskommissie of enige verbruikersklagte-organisasie indien.
- ▶ Die besigheid kan gevra word om optrede wat nie in lyn is met die Wet op Verbruikersbeskerming nie, te staak.
- ▶ Die besigheid kan gevra word om rente of skadevergoeding wat die verbruiker toekom, te betaal.
- ▶ Die besigheid kan beboet word of tronkstraf in die gesig staar.



ONDERWERP 1: MOONTLIKE EKSAMENVRAE

VRAAG 1

Identifiseer die Wet wat op elke scenario hieronder van toepassing is.

- 1.1 Choco Sweets waarsku nie klante oor die moontlike nuwe-effekte wanneer hulle van hul lekkers en sjokolade eet nie.
- 1.2 Andries Konsultasie-agentskap laat nie hul vakbondverteenwoordigers tyd toe om aan vakbondsake aandag te gee nie.
- 1.3 Smith Groothandelaars Bpk. bied entrepreneursprogramme vir klein besighede aan om vir regeringstenders te kan kwalifiseer.
- 1.4 Zafe Sekuriteit het nie afskrifte van die indiensnemingskontrakte aan hul werknemers gegee nadat daarvoor ooreengekom en dit onderteken is nie.

(4 x 2) (8)

VRAAG 2

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995) maak voorsiening vir die stigting van *vakbonde* en *werkgewersorganisasies*. Onderskei tussen hierdie twee soorte organisasies.

(4)

VRAAG 3

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995) is ingestel om arbeidsverhoudinge tussen werkgewers en werknemers te reguleer.

- 3.1 Stel VIER optredes voor wat as nie-nakoming van hierdie Wet beskou kan word.
- 3.2 Analiseer die impak van hierdie Wet op Suid-Afrikaanse werkgewers/ besighede.

(8)

(10)

VRAAG 4

Beskryf die konsep *beskermde staking* soos uiteengesit in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995).

(6)

4

Aflegging

Wanneer besighede verplig is om weens bedryfsredes werknemers uit diens te stel. Dit is normaalweg as gevolg van finansiële redes, maar kan ook wees dat die besigheid toemaak of die spesifieke pos oortollig is.

Prosedure:

- Vaststelling van werklike rede vir aflegging
- Belanghebbendes word skriftelik uitgenooi om die volgende te bespreek:
 - redes vir aflegging
 - alternatiewe moontlikhede
 - aantal werknemers geraak
 - metode van aflegging, bv. laaste in, eerste uit
 - wanneer aflegging gaan begin
 - skeidingspakkette

TIPE INDIENSNEMINGSKONTRAKTE

- **Voltydse indiensnemingskontrak:** voltydse werknemer werk 40 uur of meer per week
- **Deeltydse indiensnemingskontrak:** deeltydse werknemer werk minder as 35 uur per week
- **Vastetermyn indiensnemingskontrak:** 'n pos wat vir 'n vaste tydperk, bv. 1 jaar, aangebied word
- **Tydlike/seisoenale indiensnemingskontrak:** word aangebied vir tydperke wanneer die besigheid baie besig is, bv. tydens vakansies of oestyd.

PLASING EN INDUKSIE

Plasing is om die regte posisie by die kandidaat te pas.

PROSEDURE VAN PLASING

- Die spesifieke verantwoordelikhede, verwagtinge en vaardighede wat die pos betref, moet uiteengesit word.
- Die nuwe werknemer se sterk punte, swak punte, belangstellings en vaardighede moet bepaal word deur 'n reeks psigometriesse toetse te doen.



- Die verhouding tussen die pos en die nuwe werknemer moet bepaal word.

Induksie is die proses waartydens nuwe werknemers aan die besigheid en die mense saam wie hulle gaan werk, bekendgestel word.

DOEL VAN DIE INDUKSIEPROSES

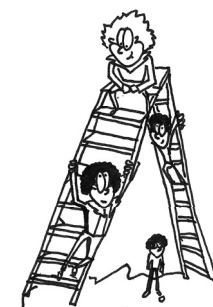
- Om die werknemer gemaklik in die werkplek te laat voel.
- Om hom/haar aan sy/haar nuwe kollegas en werksomgewing bekend te stel.
- Om hom/haar vertrouwd te maak met die besigheid, insluitend die produkte, dienste en kliënte.
- Om hom/haar oor die prosesse en prosedures van die besigheid in te lig.
- Om belangrike reëls en gedragskodes deur te gee.
- Om die nuwe werknemer 'n oorsig van die besigheid te bied.

Die induksieproses begin wanneer 'n werknemer by die besigheid begin totdat hy/sy volledig in die stelsel geïntegreer is. Die meeste groot organisasies het formele induksieprogramme.

**INDUKSIEPROGRAM**

'n Induksieprogram behoort die volgende in te sluit:

- 'n bekendstelling aan die besigheid se reëls, regulasies en gedragskode
- 'n geleentheid vir die nuwe werknemer om vrae te stel
- die identifisering van 'n huidige werknemer as die nuwe werknemer se mentor



1 Intensiewe strategieë

Intensiewe strategieë fokus daarop om die marktaandeel van bestaande produkte, asook van nuwe produkte vir dieselfde mark, te verhoog.

Intensiewe strategieë sluit die volgende in:

- ▶ markpenetrasie/-indringing
- ▶ markontwikkeling
- ▶ produkontwikkeling

Markpenetrasie is wanneer 'n besigheid die marktaandeel van produkte in bestaande markte verhoog.

SPECIALE AANBOD: 50c per broodrolletjie



'n Voorbeeld van markpenetrasie sou 'n bakkerij wees wat sy broodrolletjies teen 'n lae prys verkoop om kopers te lok.

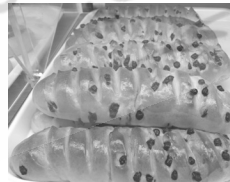
Markontwikkeling is wanneer 'n besigheid nuwe markte vir bestaande produkte ondersoek/vind.

'n Voorbeeld van markontwikkeling sou 'n bakkerij wees wat vir twee maande lank op 'n daaglikse basis in 'n buurdorp se koerant adverteer.



Produkontwikkeling is wanneer 'n besigheid nuwe produkte vir sy bestaande mark ontwikkel.

'n Voorbeeld van markontwikkeling sou 'n bakkerij wees wat vir die eerste keer begin om rosyntjiebrood te bak.



Intensiewe strategieë word gebruik wanneer 'n besigheid aktief poog om groei en volhoubaarheid op die lang duur te verbeter.

Intensiewe strategieë is dikwels nie doeltreffend op die kort termyn nie, maar dit het langtermynresultate. Dit sal slegs doeltreffend wees as die strategie 'n geskikte reaksie op die besigheidsprobleem is.

Defensiewe strategieë

'n **Defensiewe strategie** is 'n strategie wat deur besighede geïmplementeer word wanneer hulle, weens ekonomiese redes, wil herstruktureer en/of rasionaliseer.

Rasionalisering van 'n besigheid beteken dit word meer doeltreffend gemaak deur van onnodige werknemers en bates ontslae te raak.



Defensiewe strategieë sluit die volgende in:

- ▶ afliggings
- ▶ ontbondeling
- ▶ likwidasie

Aflegging is wanneer 'n besigheid sommige werknemers uit diens stel. Dit word gewoonlik gedoen om in moeilike finansiële tye kostes te verminder.



'Ongelukkig moes ek sommige werknemers laat gaan.'



Ontbondeling/vervreemding/disinvestering is wanneer die eienaars van 'n besigheid 'n gedeelte van die besigheid of sommige van die bates verkoop. Dit word gewoonlik gedoen om groter finansiële sekuriteit te verkry.



'Ongelukkig moes ek die afleveringsvoertuig/bakkie verkoop en daardie deel van die besigheid toemaak.'



Likwidasie vind plaas wanneer 'n besigheid wat nie sy skulde kan betaal nie, toemaak en al sy bates verkoop om sy skulde te betaal.



'Ongelukkig moes ek die besigheid toemaak en al die bates verkoop.'



Defensiewe strategieë word gebruik om verkope en winste te verhoog en om verliese te verminder wanneer 'n besigheid onder finansiële druk verkeer.

Wat doeltreffendheid betref, voorsien defensiewe strategieë die besigheid van lewensvatbare opsies om sy verliese te minimaliseer en voordeel uit geleenthede te trek.

KWARTAAL 1

ANTWOORDE

ONDERWERP 1

VRAAG 1

- 1.1 Wet op Verbruikersbeskerming/WVB✓✓
- 1.2 Wet op Arbeidsverhoudinge/WAV✓✓
- 1.3 Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging/BBSEB✓✓
- 1.4 Wet op Basiese Diensvoorwaardes/WBDV✓✓ (4 × 2) (8)

VRAAG 2

- **Vakbond:** 'n organisasie wat deur werknemers tot stand gebring word om hul belange, soos beter werksomstandighede en vergoeding, deur middel van kollektiewe bedinging te beskerm.✓✓
- **Werkgewersorganisasie:** 'n organisasie wat die regte van werkgewers beskerm en dit vir werkgewers in dieselfde industrie moontlik maak om saam te werk en met vakbonde te onderhandel.✓✓ (2 × 2) (4)

VRAAG 3

- 3.1 Sien bl. 8 in die notas onder die opskrif 'Nie-nakomingsaksies'. Enige (4 × 2) (8)
- 3.2 Sien bl. 8 in die notas onder die opskrif 'IMPAK VAN DIE WAV OP WERKGEWERS/BESIGHEDE', Positiewe en/of Negatiewe impak. Maks (10)

VRAAG 4

- Gemagtigde/wettige staking✓ waar alle nodige prosedures, soos vereis deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, gevolg is.✓
- Werknemers kan nie ontslaan word✓ as hulle op 'n beskermde staking/industriële aksie gaan nie.✓
- Wanneer 'n dooie punt✓ in 'n Bedingsraad/Kollektiewe Bedingskamer bereik is.✓ Maks (6)

VRAAG 5

- 5.1 Sien bl. 9 in die notas onder die opskrif 'DOEL VAN DIE WGI'. Enige (4 × 2) (8)
- 5.2 ➤ Om nie 'n jong vrou in diens te neem nie, omdat sy later graag kinders wil hê.✓✓
- Om te weier om 'n persoon aan te stel, omdat hy/sy sterk geloofsoortuigings het of gestremd is.✓✓
- Om HIV-toetse te doen, tensy dit deur die Arbeidshof goedgekeur is.✓✓
- Om mense toegang te ontsê tot die arbeidsmag op grond van geslag/ras/kultuur/ens. en behandel hulle onregverdig.✓✓ Enige (3 × 2) (6)
- 5.3 Sien bl. 10 in die notas onder die opskrif 'IMPAK VAN DIE WGI OP WERKGEWERS/BESIGHEDE'. Enige (5 × 2) (10)

VRAAG 6

- 6.1 ➤ Die doel van BBSEB is om rykdom breër te versprei.✓✓
- Met BBSEB streef die regering daarna om alle besighede (winsgewende- en nie-winsgewende besighede) te betrek.✓✓
- BBSEB is breed, omdat dit ook swart vroue, mense met gestremdhede, die jeug en mense in landelike gebiede insluit deur middel van sosio-ekonomiese strategieë, soos bestuur, eienaarskap, gelyke indiensneming, maatskaplike verantwoordelikheid, voorkeurverkryging en ondernemingsontwikkeling.✓✓
- BBSEB Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging is 'n groeistrategie wat fokus op die ongelykheid in die Suid-Afrikaanse ekonomie deur meer swart bestuurslede aan te moedig, die bevordering van gelyke indiensneming, aanmoediging van vaardigheidsopleiding in besighede, die kweek van swart entrepreneurskap en die bou van swart KMMO's deur middel van regstellende aksie.✓✓ Enige (2 × 2) (4)
- 6.2 ➤ Inklusiwiteit beteken dat elkeen 'n gelyke geleentheid gegun moet word.✓✓
- Geen diskriminasie teen enige persoon op grond van ras, geslag, seksuele oriëntasie, gestremdheid of MIV/Vigs mag toegelaat word nie.✓✓
- Arbeidsmag behoort die demografie van die land te weerspieël en tot voordeel van die besigheid en die gemeenskap in harmonie kan saamwerk.✓✓
- Niemand behoort as gevolg van die taal wat hulle praat of omdat hulle gestremd is, uitgesluit te word nie.✓✓
- Niemand behoort op grond van sy/haar ras of status uit die ekonomiese hoofstroom uitgesluit te word nie.✓✓
- Alle werknemers behoort toegang tot maatskappyhulpbronne en vaardigheidsontwikkelingsprogramme te hê.✓✓ Maks (6)



TEORIEË OOR SPANDINAMIKA

Spandinamika gaan oor die interaksie tussen mense wat in 'n span werk.



Daar is al baie studies oor spandinamika gedoen:

BELBIN SE SPANROLTEORIE

Meredith Belbin het die rolle wat mense in groepe speel, bestudeer en Belbin se spanrolteorie in 1976 ontwerp.

JUNGIAANSE TEORIE

Carl Jung het voorgestel dat mense volgens sielkundige tipes geklassifiseer kan word, wat aandui hoe hulle verkies om op te tree en wat hul interaksie in die wêreld behels.

MTR-i BENADERING

Steve Myers, wat deur Jung beïnvloed is, het die Bestuurspanrolaanwyser (MTR-i) ontwikkel om die bydrae wat 'n persoon tot 'n span maak, te ontleed.

GROEP-KONSENSUS

Baie sielkundiges het al tradisionele en moderne modelle van hoe mense groepkonsensus bereik, bestudeer.

MARGERISON-McCANN PROFIELE

Charles Margerison en Dick McCann het die Margerison-McCann Spanbestuurprofiel ontwikkel om bestuurders te help om spanne saam te stel.

BELBIN SE SPANROLTEORIE

Die woord 'rol' verwys nie altyd na 'n individu se 'tipiese gedrag' nie. Soms word die woord 'rol' gebruik om na 'n individu se aangewese funksie in 'n groep te verwys. Dit is byvoorbeeld 'n rol om 'n bestuurder te wees en dit is 'n rol om 'n sekretaris te wees.



Meredith Belbin het spanrolle ondersoek terwyl hy die effektiwiteit van groepe bestudeer het. Om effektief binne 'n span te werk moet elke individu, volgens Belbin, die rol wat hom/haar die beste pas, vertolk, en het elke span 'n balans van verskillende rolspelers nodig. Hy het voorgestel dat geslaagde spanne uit individue, wat nege noodsaaklike rolle vervul, saamgestel word.

Gerigtheid	Eienskappe	Belbin se spanrolle	Verduideliking
Aksie-georiënteerde rolle 	- Georganiseerd - Volg prosesse - Betroubaar - Kry die werk afgehandel - Hardwerkend	Vormer	Daag span uit om te presteer; is gedrewe om te wen
		Implementeerder	Idees word in aksie omgeskakel
		Voltooier	Verseker deeglike, stiptelike voltooiing
Mens-georiënteerde rolle 	- Motiveer en inspireer mense - Word deur ander gerespekteer - Luister goed - Kommunikeer goed - Los maatskaplike probleme op	Koördineerder	Lei die groep
		Spanwerker	Moedig samewerking aan
		Hulpbron-ondersoeker	Ondersoek nuwe geleenthede, het talle kontakte en het uitstekende netwerkvaardighede
Breinrolle 	- Los probleme goed op - Ontwikkel nuwe idees - Doen navorsing oor geleenthede - Kreatiewe idees - Sien die groter prentjie	Kontroleur-evalueerder	Analiseer die opsies
		Spesialis	Voorsien gespesialiseerde vaardighede
		Planter	Stel nuwe idees en benaderings voor

BESIGHEIDSEKTORE EN HUL OMGEWINGS

EKONOMIESE SEKTORE

Die **primêre sektor** is die deel van 'n ekonomie wat natuurlike hulpbronne uit die fisiese omgewing ontgin, verbou en insamel en hierdie rou en onverwerkte grondstowwe aan besighede in die sekondêre sektor verkoop om dit te verwerk.

Voorbeelde van nywerhede in die primêre sektor is:

- ▶ landbou (saaiboerdery)
- ▶ veeteelt



- ▶ bosbou
- ▶ visserye
- ▶ mynbou



Die **sekondêre sektor** (nywerheidsektor) is die deel van 'n ekonomie wat grondstowwe van die primêre sektor koop en dit tot klaarprodukte verwerk.

Voorbeelde van nywerhede in die sekondêre sektor is:

- ▶ voedselverwerking
- ▶ vervaardiging (ligte en swaar nywerhede)



- ▶ konstruksiewerk
- ▶ energie-opwekking

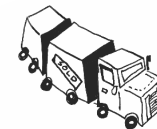


Besighede in die sekondêre sektor kan natuurlike hulpbronne tot tussenprodukte, of tussenprodukte tot klaarprodukte, verwerk.

Die **tersiêre sektor** is die deel van 'n ekonomie wat by die lewer van klaarprodukte en dienste aan ander besighede of aan die eindverbruiker betrokke is.

Voorbeelde van nywerhede in die tersiêre sektor is:

- ▶ vervoerdienste
- ▶ winkels (groot- en kleinhandel)



- ▶ restaurante
- ▶ finansiële dienste



- ▶ persoonlike dienste (gesondheidsorg en onderwys)



Die tersiêre sektor help dat goedere en dienste van produsente na verbruikers vloei.

Besighede funksioneer binne elk van hierdie sektore en skakel met mekaar.

DIE DRIE EKONOMIESE SEKTORE

Primêre sektor

Verkoop natuurlike hulpbronne in onverwerkte vorm

bv. plaas



Sekondêre sektor

Verwerk natuurlike hulpbronne (grondstowwe) tot klaarprodukte

bv. voedselverwerkingsbesigheid



Tersiêre sektor

Lewer goedere (klaarprodukte) en dienste aan eindverbruiker

bv. restaurant



Ander wetlike vereistes

- Die ouditering van finansiële state word nie deur die wet verplig nie, maar is opsioneel.

Kapasiteit

- Die kapasiteit van 'n besigheid hang van die grootte daarvan af.
- Die meeste vennootskappe is klein en het dus 'n beperkte kapasiteit.
- Dit kan egter groter wees en 'n groter kapasiteit hê indien daar meer vennote is.

Voordele	Nadele
► Dit is maklik en goedkoop om 'n vennootskap te stig - slegs 'n vennootskapsooreenkoms is nodig. ► Die besigheid trek voordeel uit die vennote se gesamentlike kennis en vaardighede. ► Die werkklas en verantwoordelikheid word gedeel. ► Meer vennote kan bygevoeg word. ► Die vennote kan saam meer kapitaal bydra. ► Die vennote is gemotiveerd om hard te werk, omdat hul in die besigheid se winste deel (het persoonlike belang).	► Die vennote het onbeperkte aanspreeklikheid - hulle is gesamentlik en afsonderlik vir al die besigheid se skuld verantwoordelik. ► Daar is beperkte kapitaal - die hoeveelheid kapitaal wat deur die vennote belê word, word deur die vennote se spaargeld of kredietwaardigheid beperk. ► Die besigheid het geen kontinuïteit nie. ► Daar kan ongelyke verdeling van verantwoordelikhede of bydraes van vennote wees - sommige vennote kan dalk meer doen of langer tye in die besigheid spandeer as ander. ► Vennote kan verskillende persoonlikhede hê, wat tot konflik kan lei.



BESLOTE KORPORASIE

BK

'n **Beslote korporasie (BK)** is 'n besigheid met beperkte aanspreeklikheid waar daar 'n minimum van een en 'n maksimum van tien lede kan wees.



Ingevolge die Maatskappywet (Nr. 71 van 2008) mag geen beslote korporasies meer registreer word nie. Reeds bestaande beslote korporasies mag voortgaan, maar moet moontlik in die toekoms in privaat maatskappye omskep word.

Naam en naambeperkings

- Die belangrikste beperking is dat die naam van 'n beslote korporasie op die letters **'BK'** moet eindig.

Samestelling van eienaarskap

- Die eienaars staan bekend as **'lede'**.
- 'n Beslote korporasie kan deur 'n **minimum van een en 'n maksimum van tien lede** besit word.
- Die persentasie van die besigheid wat deur 'n lid besit word, kan gebaseer word op die kapitaal, vaardighede en/of tyd wat hy/sy tot die besigheid toevoeg.

Stigting

- Beslote korporasies kan nie meer gestig word nie.

Bestuur

- Die term **'beslote'** dui aan dat **alle lede** by die bestuur van die besigheid betrokke is.
- Alle lede is betrokke by die besigheidsbedrywighede en besluitneming.
- Daar is dikwels meer as een bestuurder en verskillende lede kan tot verskillende aspekte van die bestuur bydra.
- Die lede besluit onderling wie watter rolle vervul.

MAATSKAPPY IN STAATSBESIT

'n Maatskappy in staatsbesit is 'n maatskappy wat deur die regering gestig is en waar die regering die grootste aandeelhouer is.

MSB Bpk

SAL en ESKOM is voorbeelde van maatskappe in staatsbesit.



Maatskappe in staatsbesit (MSB's) word op die JSE as openbare maatskappe genoteer.

Naam en naambeperkings

- Die naam van 'n maatskappy in staatsbesit moet met '**(MSB) Bpk**' eindig.

Samestelling van eienaarskap

- Daar is geen beperking op die aantal aandeelhouers nie.
- Die **regering** moet egter ten minste **50% van die aandele** van die maatskappy besit vir 'n maatskappy om in staatsbesit te bly.



Stigting

- Die papierwerk wat nodig is om 'n maatskappy in staatsbesit te stig, is tydrowend. Dit sluit die volgende in:
 - 'n Akte van Inkorporasie (AVI) wat toon hoe die maatskappy bestuur sal word
 - die kwitansie wat toon dat die maatskappy betaal het om by die Kommissie vir Maatskappe en Intellektuele Eiendom (KMIE) te registreer

Redes vir die stigting van 'n maatskappy in staatsbesit

- Winst kan gebruik word om ander staatsdepartemente te finansier of belasting te verminder.
- Poste word vir alle vaardigheidsvlakke geskep.
- Bied noodsaaklike dienste aan, wat nie deur die privaat sektor aangebied kan word nie.
- Onnodige duplisering van dienste word uitgeskakel.
- Beplanning kan deur sentrale beheer gekoördineer word.

Bestuur

- 'n Maatskappy in staatsbesit word deur een of meer direkteure bestuur.
- Hierdie direkteure word met oorleg gekies en kan 'n bestuurspan van hoë gehalte vorm, maar hulle het nie dieselfde vlak van persoonlike belang in die besigheid as wat 'n eienaar sou hê nie.

Kapitaal

- Kapitaal word deur die regering uit die staatstesourie bygedra en soms ook deur privaat beleggers wat aandele koop.
- Wanneer meer kapitaal benodig word, kan die regering meer aandele koop as dit genoeg geld ontvang het deur belasting, die verkoop van staatseffekte, ens.

Verdeling van winste

- Die privaat aandeelhouers ontvang dividende en die oorblywende winste word in die maatskappy herbelê.

Kontinuiteit

- 'n Maatskappy in staatsbesit het onbeperkte kontinuïteit omdat dit 'n afsonderlike regspersoon, apart van sy aandeelhouers, is.
- Die maatskappy bly dus voortbestaan; al sterf/bedank 'n aandeelhouer.
- Die maatskappy sal slegs sluit as dit gelikwideer is of by onwettige aktiwiteite betrokke is.

Aanspreeklikheid

- 'n Maatskappy in staatsbesit is 'n afsonderlike regspersoon en die aandeelhouers het beperkte aanspreeklikheid.
- Die direkteure is onderhewig aan addisionele oudits en noukeurige ondersoeke.

Belasting

- Maatskappe in staatsbesit betaal belasting teen 'n vaste koers van 28% op hul winste.
- Die maatskappy trek voor uitbetaling, 'n verdere 15% belasting van dividende van privaat aandeelhouers af.
- Hulle kan egter gebruik maak van maatskappybelastingkortings om minder belasting te betaal.

EKSAMENVRAESTEL 1

ONDERWERPE: BESIGHEIDSOMGEWINGS EN BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

Jy moet in totaal ongeveer 30 minute toelaat om hierdie afdeling te voltooi.



AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

- 1.1** Verskeie opsies word as moontlike antwoorde vir die volgende vrae gegee.
Kies die korrekte antwoord en skryf slegs die letter (A - D) langs die
vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld 1.1.6 D.
- 1.1.1** Hierdie wetgewing is uitgevaardig om die effektiewe implementering van regstellende aksie te bevorder.
- A. Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) Nr. 66 van 1995
B. Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) Nr. 55 van 1998
C. Wet op Vaardighedsontwikkeling (WVO) Nr. 97 van 1998
D. Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB)
Nr. 53 van 2003
- 1.1.2** 'n Besigheid het beperkte beheer oor die komponente van hierdie omgewing.
- A. mikro- B. mark-
C. makro- D. A en C
- 1.1.3** Watter EEN van die volgende is nie van toepassing in die nakoming van die Nasionale Kredietwet (NKW) Nr. 34 van 2005, nie?
- A. Moedig verbruikers aan om vir lenings aansoek te doen ongeag hul finansiële status
B. Doen kredietwaardigheidskontroles en bekostigbaarheids-assesserings
C. Verskaf kontrakte in eenvoudige verstaanbare taal
D. Registreer die besigheid by die Nasionale Kredietreguleerder
- 1.1.4** Die totale prestasie van elke departement word teen spesifieke standaarde gemeet.
- A. gehalteversekering B. gehaltenesirkel
C. gehaltebestuur D. gehalteprestasie
- 1.1.5** Die proses binne die menslike hulpbron-funksie waarin daar bepaal word of aansoekers se CV's aan sekere kriteria voldoen.
- A. verwysing B. toetsing
C. sifting D. plasing op kortlys ($5 \times 2 = 10$)