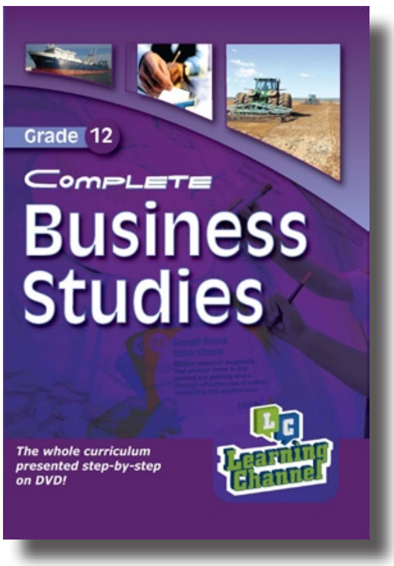
Learning Channel (Pty) Ltd
3rd Floor, The Mills
66 Carr Street
Newtown
Johannesburg
(011) 639-0179

Website: www.learn.co.za

Nasionale Seniorsertifikaat
Graad 12
Besigheidstudies
Voorbeeld



AFDELING A

Vraag 1 (20 punte)

Kies die korrekte antwoord vir die meervoudigekeuse-vrae. Elke antwoord tel EEN punt.

1. Die soort besluit wat deur die middelvlakbestuur geneem word, is:
   a. niespesifieke besluite
   b. taktiese besluite
   c. bedryfsbestuursbesluite
   d besluite wat die hele besigheid beïnvloed
2. Watter een van die volgende is NIE ’n stap wat gevolg moet word wanneer ’n strategiese plan saamgestel moet word NIE?
   a. besluit op ’n doelwit
   b. evalueer die strategiese plan
   c. besluit op ’n missie-standpunt
   d. doen ’n SSGB- (SWOT) analise
3. Korporatiewe Sosiale Investering (KSI) bevoordeel gemeenskappe deur:
   a. werkskepping
   b. goeie publisiteit
   c. beter verhoudinge tussen mense
   d. die ontmoeting van beroemde mense
4. Watter een van die volgende is NIE ’n doelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming NIE?
   a. om te verseker dat daar nie diskriminasie plaasvind in die werksplek nie
   b. om swart mense te begunstig in alle organisasies
   c. om gelyke geleenthede vir almal te bevorder
   d. om gelyke verteenwoordiging te verseker vir alle rassegroepe
5. Die kriteria vir SEB-telkaart sluit die volgende in:
   a. die aantal swart werknemers wat geregistreer is vir goedgekeurde leerlingskap
   b. ’n geskrewe beleid van niediskriminasie
   c. aantal vrouens wat as bestuurders aangestel is
   d. bevordering van vaardigheidsontwikkeling in die werksplek
6. Die Wet wat daarna strewe om die vlakke van belegging en opbrengs in onderwys en opleiding te bevorder, word genoem die:
   a. Wet op Gelyke Indiensneming
   b. Onderwyswet
   c. Vaardigheidsontwikkelingswet
   d. SETA-wetsontwerp
7. Watter een van die volgende is NIE een van die vier vereistes wat ’n onderneming ’n “omgee-besigheid” maak NIE?
   a. menseregte
   b. inklusiwiteit
   c. opleidingsgeleenthede
   d. morele aspekte
8. As ’n leier spanwerk bevorder, dan is hy/sy ’n:
   a. outokratiese leier
   b. demokratiese leier
   c. oneffektiewe leier
   d. *laissez-faire* leier

9. Een van die vereistes van ’n goeie skyfievoorlegging is:
   a. gebruik ’n duidelike opskrif
   b. gebruik ’n klein skrif
   c. gebruik baie grafieke
   d. gebruik lang sinne
10. Hoeveel vennote kan toegelaat word in ’n vennootskap?
   a. vier tot vyftien vennote
   b. twee tot twintig vennote
   c. een tot tien vennote
   d. twee tot negentien vennote
11. ’n Sertifikaat van Inlywing (Inkorporasie) word uitgereik om ’n ________________ te vorm.
   a. privaat maatskappy
   b. beslote korporasie
   c. eenmansaak
   d. vennootskap
12. ’n Werker in Suid-Afrika mag ’n maksimum van ___________ per week werk.
   a. 9 uur per dag, 5 dae per week of minder
   b. 9 uur per dag, 6 dae per week of minder
   c. 8 uur per dag, 6 dae per week of minder
   d. 8 uur per dag, 5 dae per week of minder
13. Voorbeelde van onetiese gedrag sluit NIE die volgende in NIE:
   a. onbillike besigheidspraktyke
   b. belastingvermyding
   c. afwesighede
   d. belastingontduiking
14. In die ________________-tegniek, gebruik lede ’n dinkskrum om probleemoplossings te kry.
   a. spanwerk
   b. Delphi
   c. nominalegroep
   d. SSGB- (SWOT) analise
15. ’n Voorbeeld van ’n vakbond is:
   a. SAQA
   b. Studenteraad
   c. NUM
   d. IDC
16. Wanneer bestuur en werknemers nie oor ’n aandrang op hoër salarisse kan ooreenstem nie, behoort hulle die volgende voor te stel:
   a. ’n werkplekforum
   b. ’n raadsvergadering
   c. dat bestuur bedank
   d. ’n staking
17. Wat word die omgewing genoem waar besighede ’n beperkte invloed het op belanghebbers, maar hulle nie kan beheer nie?
   a. mikro
   b. makro
   c. ekstern
   d. mark
18. ___________ kan beskou word as die sleutel tot verbetering van werksverrigting.
   a. dissiplinêre aksie
   b. hoër salarisse
   c. motivering
   d. onderhandeling
19. ’n Telkaart word gebruik om te bepaal of die onderneming voldoen aan die vereistes van:
   a. die besigheid se visie
   b. die Vaardigheidsontwikkelingswet
   c. die besigheidstrategie
   d. BBSEB

20. Die vier produksiefaktore is:
    a. entrepreneur, arbeid, koste, hulpbronne
    b. entrepreneur, grondstowwe, voertuie, arbeid
    c. entrepreneur, arbeid, kapitaal, hulpbronne
    d. entrepreneur, bestuur, kapitaal hulpbronne

AFDELING B

Vraag 1 (20 punte)

Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is. Elke antwoord tel TWEE punte.

1. As ’n werkgewer, mag jy ’n Suid-Afrikaner en enige ander Afrika-inwoner aanstel.
2. Sosiale tendense het ’n effek op ’n voorgestelde besigheidsverandering.
3. Maatskappye se nakoming van die BBSEB word gemeet deur die maandelikse verslae wat by die Departement van Arbeid ingedien word.
4. UNISA is ’n voorbeeld van ’n privaat maatskappy.
5. Hulpbronne vorm deel van die mikro-omgewing van ’n onderneming.
6. Besighede behoort altyd die behoeftes van hul werknemers eerste te stel.
7. Die Arbeidshof neem die finale besluit om arbeidsdispute op te los.
8. Die kapitaalbegroting maak voorsiening vir die geld wat op voertuie spandeer gaan word.
9. Erkenning deur kollegas word gesien as intrinsieke motivering.
10. ’n Effektiewe Korporatiewe Sosiale Investeringsprogram skep altyd werk.

Vraag 2 (20 punte)

Pas die kolomme bymekaar: Kies ’n stelling in Kolom B wat pas by die term in Kolom A. Elke antwoord tel TWEE punte.

	Kolom A		**Kolom B**
1.	Makro-omgewing	**A.**	Vakbond
2.	KVBA	**B.**	Uitnodiging aan die publiek om aandele te koop
3.	Omgee-besigheid	**C.**	Eienaarskap van aandele in ’n besigheid
4.	Demokratiese leier	**D.**	Politieke stabiliteit in die land
5.	Onbillike pryse	**E.**	Tersiêre onderwys is nodig
6.	Kapitaal	**F.**	Bemiddeling
7.	Professie	**G.**	Produksiefaktor
8.	Prospektus	**H.**	Vergadering met werknemers om insette te verkry
9	Ekwiteite/effekte	**I.**	Onetiese gedrag
10.	Werkplekforum	**J.**	Goeie korporatiewe bestuur

AFDELING C

Vraag 1 (50 punte)

Lees die volgende gevallestudie en beantwoord die vrae wat daarop volg.

Wit polisievrou wen AA-uitdaging

2010-02-26 11:09 – SAPA

Johannesburg – In 'n bakensaak rakende regstellende aksie, het die Arbeidshof Vrydag bepaal dat die Suid-Afrikaanse Polisiediens Kaptein Renate Barnard moet bevorder tot superintendent.

Vakbond Solidariteit, wat Barnard verteenwoordig het, het die Arbeidshof genader om Barnard se bevordering te verseker. Die hof het in die guns van Solidariteit en Barnard besluit, en het opdrag gegee dat die SA Polisiediens die applikant se koste moet dra.

Solidariteit se algemene sekretaris, Dirk Hermann, het gesê dat hierdie uitspraak 'n oorwinning vir alle Suid-Afrikaners was. "Ons is ongelooflik opgewonde. Die uitspraak gee 'n nuwe rigting aan regstellende aksie," het hy gesê nadat die uitspraak gelewer is. "Dit beteken vir die polisiediens dat meriete ook krities is vir regstellende aksie."

Eenparige aanbeveling

Barnard was gedurende die tydperk van die dispuut verantwoordelik vir die ondersoek van voorkeur- en gewone klagtes teen die SA Polisiediens. In 2005 is 'n superintendentvlak-pos deur die polisie geskep om dienste aan die publiek te verbeter, met die doel om klagtes te hanteer. In daardie jaar het Barnard en ses ander kandidate vir die pos aansoek gedoen. 'n Onderhoudpaneel het haar 86,7% vir die onderhoud gegee en haar eenparig aanbeveel.

"Kaptein Barnard was 17,5% beter as die volgende applikant van die aangewysde groep. Na aanleiding hiervan het die onderhoudspaneel voorgestel dat, indien sy nie die pos sou kry nie, dit 'n nadelige effek sou hê op dienslewering," het Hermann gesê.

Nieteenstaande het die SAPD se afdelingskommissaris aanbeveel het dat die pos nie gevul moet word nie omdat haar aanstelling nie verteenwoordiging sou bevorder nie.

Dit, sê Hermann, was ten spyte van die feit dat Barnard 'n vrou is en derhalwe deel was van die aangewysde groep in terme van Wet op Gelyke Indiensneming.

Nadat 'n interne grieweprosedure voortgesit is sonder enige sukses, is die saak na die Arbeidshof verwys.

Verlig

Barnard, wat Vrydag 'n blougroen enkellengte rok gedra het, het vir die verslaggewers buite die hof vertel hoe gelukkig die hofuitspraak haar gemaak het.

"Dit was nie 'n maklike pad nie, maar ek is so verlig," het sy gesê. "Dankie aan die Vader in die hemel en aan Solidariteit."

Die uitspraak bepaal dat sy bevorder moet word na die pos van superintendent met ingang van Julie 2006.

1. Watter Wet sou die hof in die situasie oorweeg? (2)
2. Verduidelik in VIER sinne die doelwitte vir hierdie WET. (4)
3. Noem TIEN vorme van diskriminasie waaraan in hierdie Wet aandag gegee word. (20)
4. Noem VIER vereistes waaraan 'n regstellendeaksieplan moet voldoen. (8)
5. Jy is die verteenwoordiger van Solidariteit. Skryf 'n paragraaf waarin jy VIER hoofpunte noem hoekom jy dink Kaptein Barnard bevorder moes word. (8)

6. Jy argumenteer namens die SAPD. Skryf ’n paragraaf waarin jy verduidelik hoekom Kaptein Barnard nie bevorder is nie. Maak gebruik van ten minste VIER goeie redes wat die SAPD se besluit ondersteun om nie die kaptein te bevorder nie. (8)

Vraag 2 (23 punte)

Advertensie vir Direkteur van Interne Oudit

Werk # 1062147/6733011538: Direkteur van Interne Oudit
Markverwante CTC Neg by Universiteit van Kaapstad (UCT)
Permanente posisie in uitvoerende vlak in die finansiële sektor by Universiteit van Kaapstad (UCT) in Suid-Afrika (Wes-Kaap)

Geadverteer deur *Sunday Times* op 26/02/2010

Kantoor van Visekanselier Direkteur van Interne Oudit (Verw. 2161)
UCT is op soek na ’n Direkteur van Interne Oudit. Die ampsbekleër sal aan die hoof staan van ’n klein groepie wat aan die Visekanselier en Hoof van die Ouditkomitee moet verslag gee. Hy/sy sal verantwoordelik wees vir die universiteit se omvattende interneoudit-funksie, gebaseer op risikobestuur wat die Raad, die Ouditkomitee en die Visekanselier die versekering sal gee van voldoende beheer van die omgewing van UCT. Dit is ’n nuwe pos wat volg op die besluit om die interneoudit-span te vergroot en moet so spoedig moontlik gevul word.

Verantwoordelikhede sluit in:
- bestuur van die interneoudit-span;
- ontwikkeling van interneoudit-programme;
- voorsiening van jaarlikse assessering van UCT se stelsels oor interne kontrole;
- bestuur en onderneming om ouditverslae te voorsien, asook voorstelle aan lynbestuur te maak;
- bestuur onderneming om werklikebevindingsopnames/-hersienings te rapporteer;
- voorsiening van ’n forensieseoudit-diens aan die lynbestuur soos vervat in die grondwet van interne oudit.

Vereistes vir aanstelling sluit in:
- ’n CA of gelyke kwalifikasie;
- ervaring in ’n bestuursposisie in interne oudit;
- relevante blootstelling aan risikobestuur;
- kundigheid in oudit en belasting (veral BTW en LBS);
- goeie beoordeling en die vermoë om risiko te assesseer;
- vermoë om ’n span te lei.

Die vergoedingspakket is onderhandelbaar.

Sluitingsdatum: 15 Maart 2010.

Vir die volledige advertensie en aansoekvereistes, besoek asseblief www.uct.ac.za en kliek op ‘Vacancies’.

UCT is verbind tot die strewe na uitnemendheid, diversiteit en regstelling. Ons beleid oor Gelyke Indiensneming is beskikbaar by http://hr.uct.ac.za/policies/ee.php. Vir hierdie pos soek ons spesifiek kandidate uit die aangewese groepe.

1. Hoe weet jy dat hierdie ’n regstellendeaksiepos is? (2)
2. Jy is die Menslikehulpbronbestuurder van UCT. Verduidelik die keuringsproses wat jy sal volg om die Direkteur van Interne Oudit aan te stel. (16)

3. Op watter bestuursvlak is hierdie posisie? Gee twee redes vir jou antwoord in die vorm van aanhalings uit die advertensie. (5)

Vraag 3 (35 punte)

Vodacom staar 'n noukeurige SEB-ondersoek in die gesig

Feb 28, 2010 12:01 VM Deur Rob Rose & Lihle Z Mtshali

Vodacom staar hierdie week 'n nuwe aanslag in die gesig. Die JSB het dit bevestig nadat hul 'n ondersoek geloods het om vas te stel of die selfoonreus skuldig is aan "gebrek aan onthulling van informasie" aan swart aandeelhouers van Yebo Yethu-bemagtigingskema.

Dit volg na 'n klagte deur André van Schalkwyk wat homself beskryf as 'n "besorgde lid van die publiek" oor Vodacom wat die JSB-reëls verontagsaam wat waghou oor hoe maatskappye veronderstel is om op te tree.

Van Schalkwyk beweer dat Vodacom nie die nodige besonderhede kon verskaf van 'n KPMG-ondersoek oor swak bestuur tydens die verkoop van aandele aan die plaaslike been –Vodacom-SA – aan 102 531 nuwe swart beleggers in 2008 nie. Nieteenstaande het die selfoongroep wel die KPMG-bevindings aan Telkom en Vodafone bekend gemaak, die twee aandeelhouers van die aparte Vodacomgroep.

In 'n brief aan die JSB, kla Van Schalkwyk: "Vodacom het nie die KPMG se forensieseverslagbevindings [en] ondersoek rondom die Yebo Yethu-prospektus bekend gemaak nie, en so kon baie beleggers en die publiek mislei word deur voor te gee dat daar geen beherende geskilpunte was nie".

Van Schalkwyk het ook versoek dat daar ondersoek moet word of die direkteure van Vodacom "die verantwoordelikheidsopgaaf van JSB geteken het sonder dat die forensiese verslag van KPMG genoem is, wat 'n verbreking kan wees van die Maatskappywet en die JSB se noteringsvereistes.

Vodacom het geweier om die KPMG-verslag beskikbaar te stel, ten spyte van dagvaardiging deur voormalige werknemer Mandla Mdluli in die Arbeidshof op 8 Januarie, wat Vodacom beveel het om dit te doen. Dit nieteenstaande hul aanspraak dat die verslag - insluitend die bevindinge of die voormalige hoof-ondersoekbeampte Allan Knott-Craig sy familie gehelp het om winsgewende kontrakte te bekom - "wat tot die gevolgtrekking gekom het dat daar niks verkeerd gedoen was nie".

Hierdie week het JSB se algemenediensbestuurder, Andre Visser, bevestig dat die JSB ondersoek sal instel oor Van Schalkwyk se klagte om te bepaal of dit nodig is vir verdere ondersoek wat dalk kan lei tot 'n strafmaatreël. Hierdie strafmaatreël kan wissel van 'n publieke berisping tot 'n groot boete.

"Ons het die klagte ontvang en sal nou daarna kyk om vas te stel of die JSB se reëls werklik verbreek is," het hy gesê.

Die gelyste prospektus vir die Yebo Yethu-skema was Julie 2008 gepubliseer en die aanbod het op 11 September daardie jaar gesluit. Volgens die ooreenkoms sou 102 531 individue R360-miljoen betaal het om 6,25% van Vodacom-SA te koop, wat ook die grootste bate van die JSB-genoteerde Vodacomgroep is.

Van Schalkwyk het Vrydag gesê dat lede van sy familie aandele gekoop het wat deur Yebo Yethu aangebied is. "Ek is kwaad omdat die lede van die publiek daardie aandele gekoop het al is kritiese inligting van hul weerhou, wat in die eerste plek 'n invloed kon hê op hul besluit.

Zarina Bassa, die onafhanklike voorsitter van die Yebo Yethu-skema, weier om bekend te maak of die direkteure geweet het van die KPMG-ondersoek op die tydstip toe aandele aan beleggers gespekuleer is.

"Ek kan nie in besonderhede ingaan nie. Daar kon of kon nie verwys gewees het na die KPMG-verslag nie, maar uit my oogpunt is vrae gevra en was ons gerus oor die antwoorde."

Bassa sê die Yebo Yethu-direkteure – wat Tiger Brands HUB Peter Matlare en Vodacom-SA se BD Shameel Joosub insluit – was almal "gemaklik met die openbaarmaking."

Maar Vodacom se woordvoerder Richard Boorman ontken dat daar "selektiewe openbaarmaking" van die KPMG-verslae was. Hy sê dat dit heeltemal verkeerd sou wees om die aandeelhouers in Yebo Yethu gelyk te stel met die in die Vodacomgroep – twee heeltemal aparte maatskappye.

Hy sê die gemagtigde aandeelhouers het "onuitgereikte aandele in 'n filiaal van die hoofmaatskappy ontvang en die KPMG-verslag is opgestel nadat die prospektus (vir die SEB-onderhandeling) opgestel is."

Terwyl Boorman reg is, het KPMG die bestuur van die hoofbate van beide Yebo Yethu en die Vodacomgroep ondersoek. Selfs al was die KPMG-verslag nie gefinaliseer toe die Yebo Yethu-prospektus uitgereik is nie, was KPMG reeds besig met die ondersoek.

Uit hierdie saak sal ander vrae ontstaan, veral aangesien die waarde van Yebo Yethu se belegging geval het sedert beleggers vir die eerste keer in die skema ingekoop het.

Toe Yebo Yethu in 2008 bekendgestel is, was Vodacom-SA gewaardeer vir R120-biljoen. Na aanleiding van finansiële verslae wat aan Yebo Yethu se aandeelhouers in Desember gegee is, het die waarde van Vodacom-SA geval tot R106,8-biljoen teen einde September 2009 – 'n 11%-afname in waarde.

Maar Bassa het daarop gewys dat dit nie net die krisis in die wyer ekonomie is nie, maar dat Yebo Yethu-aandeelhouers nie kon handeldryf met hulle aandele nie, aangesien dit 'n "langtermyn belegging" was.

Yebo Yethu se jaarlikse verslag sê dat "die Raad steeds vertroue het dat die aandeelhouers kan verwag dat hulle belegging in Vodacom-SA se waarde mettertyd sal herstel."

Alhoewel Vodacom tot 5 Februarie grasie het om die KPMG-verslag in die Arbeidshof in te dien, het hulle geweier op grond daarvan dat die verslag "nie toepaslik" is nie. Hulle ontken ook dat hulle die verslag besit.

Maar die vorige week het die HUB Pieter Uys in 'n nuusbrief aan personeel gesê die verslag "behoort aan die raad".

Uys het gesê: "Dit sal kennelik onregverdig wees om 'n verslag openbaar te maak wat persoonlike en vertroulike inligting bevat en wat die reputasie van genoemde persone kan skaad."

Laas week het Mdluli gesê dat hy nuwe 'n aansoek aan die Arbeidshof gaan oorhandig, waarin hy vra dat Vodacom aangekla word vir "minagting van die hof" omdat hulle weier om die verslag beskikbaar te stel.

http://www.timeslive.co.za/sundaytimes/article329364.ece

1. Binne watter tipe industrie is Vodacom se werksaamhede? (2)
2. Verduidelik die afkortings SEB en BBSEB in jou eie woorde. (6)
3. Wat is die SEB-telkaart en hoe word dit gebruik? (14)
4. Verduidelik die volgende terme:
    - Eienaarsbelang/Ekwiteit (2)
    - Markomgewing (2)
    - Statuut (2)
5. Watter tipe ondernemingsvorm is Vodacom? (1)
6. Hoe verkry hierdie tipe besigheid sy kapitaal? Wat is die voordeel om volgens hierdie metode kapitaal uit te reik? (2)
7. Verduidelik die stigtingsprosedure van hierdie ondernemingsvorm. (4)

Vraag 4 (40 punte)

Boardman het baie gedoen om Nedbank om te keer

Feb 28, 2010 12:00 VM Deur Marcia Klein

Hy word hierdie week steeds dieselfde vrae gevra terwyl hy gereed maak om Nedbank te verlaat na ses jaar aan die stuur.

Sommige dinge verander nooit nie.

Maar ander het wel.

Nedbank, onder sy leierskap, is 'n heeltemal ander besigheid as wat dit was toe hy 'n HUB geword het. Destyds was dit in 'n worstelstryd. Dit het gevolg uit 'n plaaslike bankkrisis, 'n samesmelting met BoE en talryke ernstige strategiese misstappe.

Hierdie week se bekendmaking dat inkomste omtrent 30% geval het, skep die indruk dat dit steeds onder druk is, en dit is. Die finansiële krisis het sy tol geëis, met verswakkings wat grootliks verantwoordelik was vir 'n verlies by Nedbank Kleinhandel. Verswakkings het met 35,7% tot omtrent R5-biljoen verhoog, hoofsaaklik gedryf deur 'n 58,5%-verhoging in huisleningswanbetaling gedurende die laaste finansiële jaar.

Tans vergelyk die resultate goed met die van ander groot Suid-Afrikaanse banke, en Nedbank is in 'n baie beter toestand as in 2004. Destyds was niemand vreeslik opgewonde toe Boardman in die pos aangestel is nie. Die aandeleprys het daardie dag geval en daar is gevra of hy die vermoë het om Nedbank om te keer.

Terugskouend sê Boardman dat die belangrikste aspek van sy werk was om die onderneming te help bou om volhoubaar te kon groei, asook om die bank se mense te help ontwikkel en 'n korporatiewe kultuur te skep.

In 2003, toe Nedbank die finansiële sektor se handves geteken het, was dit die Nr. 4-bank in die Empowerdex-indeks. Nou is dit Nr. 1 in finansiële dienste en Nr. 3 in Suid -Afrika.

Nedbank het aanvoeringswerk gedoen "op groen gebied", insluitend die Groenkaart en Affiniteitsprogramme, en het internasionaal erkenning ontvang vir werk in die gebied.

Boardman het ook foute gemaak, wat hy erken. "Daar was baie dinge wat ons beter of gouer kon gedoen het," het hy gesê. Maar een saak wat uitstaan, was in 2005 met 'n klomp druk van ontleders en die media, wat geïmpliseer het dat Nedbank agteruitgaan in kleinhandel, veral huislenings, waar die markaandeel van meer as 20% geval het tot omtrent 15%.

"Ons het 'n besluit geneem om nie verder markaandele met huislenings te verloor nie. Maar om op daardie stadium in die spel te bly, moes jy besigheid doen met verband-skeppers en 100%-lenings gee … Dit het baie gekos en ons moes van beter geweet het."

Beide Boardman en sy opvolger, Mike Brown, is nou meer tevrede met hul besluite, in besonder die onlangse besluit om volle beheer te neem van verskeie bankversekeringsbesighede en van Imperial Bank. Boardman sê dat hy ook bly is dat hy besluit het om nie na Nigerië uit te brei nie, ten spyte van kritiek dat die bank agter was met uitbreiding na Afrika. Nigeriese banke is in ernstige moeilikheid.

Terwyl die laer verdienste wat hierdie week aangekondig is die groot uitdaging reflekteer wat banke in die gesig staar met die finansiële krisis, laat Boardman 'n volhoubare onderneming in Brown se hande. Brown het saam met Boardman na Nedbank van BoE oorgekom toe die twee ondernemings saamgesmelt het, en hulle het sedertdien saam gewerk.

Boardman het Vrydag sy kantoor verlaat en môre gaan Brown daar instap, maar Brown was geoormerk vir die posisie 'n jaar gelede, so die oorgang behoort maklik te wees. Brown beweer dat hy so nou betrokke was by die bank se strategieë die afgelope vyf jaar, dat wanneer hy môre oorneem, daar nie skynbare veranderinge behoort te wees nie. "Ek is net so aanspreeklik vir die geskiedenis van die organisasie soos Tom," het hy gesê.

En terwyl hy hartseer was om te gaan, het Boardman gesê dat hy verheug is dat Brown sy opvolger is. “Dit was wonderlik om te sien hoe vinnig Mike sy voete gevind het,” het hy gesê en bygevoeg dat Brown baie ervaring in die bankwese het, beide as hoof-finansiële beampte en om ’n besigheid te bestuur in groepsverband. Brown het samesmeltings, ’n bankstormloop en ’n omkeer in die bank beleef. Boardman beskryf hom as “’n gekonfyte stryder met uitstekende besigheidsvernuf en hoë waardes en integriteit”.

Brown se verkiesing het gelei tot ’n paar bedankings en daaropvolgende aanstellings in die topbestuur van Nedbank. Boardman beweer die nuwe uitvoerende span is ’n goeie mengsel van ervaring in die industrie en jare by Nedbank – “’n mengsel van Nedbankers en nuwe bloed”.

Boardman verlaat die groep na 23 jaar (insluitend sy tyd by BoE) en ’n loopbaan van 38 jaar. Hy sal ’n raadsposisie by Nedbank behou; buiten dit is hy ook ’n direkteur van Vodacom. Hy sal steeds betrokke bly by WWF, die “Peace Parks Foundation” en die ”Prince of Wales Rainforest”-projek.

Terwyl Boardman besig was om sy bokse te pak, het Nedbank ’n wettige uitdaging in die gesig gestaar wat verband hou met hul betrokkenheid met Pinnacle enkelaandeel-termynkontrak, maar hy voel dit is “’n vals eis”.

“As ek een van die beste lesse uit bankwese kan neem, sou dit wees om te weet met wie jy onderhandel, en om te weet wie agter die entiteit is met wie jy onderhandel,” het hy gesê.

http://www.timeslive.co.za/sundaytimes/article329345.ece

1. Watter soort leier dink jy is Tim Boardman? (2)
2. Noem een voordeel en een nadeel van hierdie tipe leierskapstyl. (2)
3. Tabuleer VIER verskille tussen leierskap en bestuur. (16)
4. Wat is die vier beginsels van bestuur? (4)
5. Wat is nog steeds die belangrikste uitdaging waarmee Nedbank sit? (2)
6. Doen ’n eenvoudige SSGB- (SWOT) analise van Nedbank gebaseer op die inligting in die artikel. (8)
7. Sal jy sê dat Nedbank ’n omgee-onderneming is? Hoekom? (6)

Vraag 5 (20 punte)

ABSA KSI

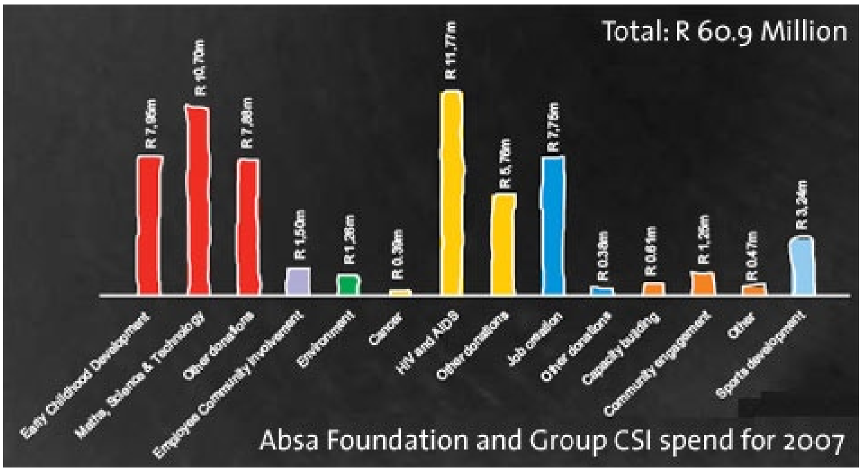
Ons Missie

Om die leidinggewende praktisyn en denkleier in die korporatiewe sosiale beleggings te wees soos ingelig deur wêreldtendense, en om krag en bekwaamhede te bou deur samewerkende vennootskappe.

By Absa is sorg vir die gemeenskap net so belangrik as om goeie bankiers te wees. Ons sien die twee eintlik as onderling verbind. Ons glo deur om te gee vir ons bure, ons ook meer waardering ontwikkel vir mense, wat ons in staat stel om ons kliënte beter te verstaan en te kan dien.

Tog erken Absa dat om net sosiaal te gee in eie reg nie genoeg is nie: vir korporatiewe sosiale investering (KSI) om werklik effektief te wees en 'n betekenisvolle verskil vir minderbevoorregte mense te maak, asook vir 'n algehele gesonde landsekonomie, moet dit goed bestuur en ondersteun word deur die dryfkrag van volhoubaarheid. Om hierdie rede volg die maatskappy 'n geïntegreerde volhoubare benadering wat al die Groep se belanghebbers insluit. Hierdie benadering verseker effektiewe en gebalanseerde bestuur van die maatskappy se ekonomiese, sosiale en omgewingsverhoudings.

Ons strategiese doelwitte is in ooreenstemming met die regering se nasionale ontwikkelingsinisiatiewe en met die Verenigde Nasies se Millennium ontwikkelingsdoelwitte wat aangepas is vir Suid-Afrika. Die Absa-stigting voorsien ondersteuning, toesig en fondse aan alle KSI-projekte. Deur Vlagskipprogramme, betekenisvolle vennootskappe en oorlewingsprojekte word vennootskappe tot op grondvlak ondersteun.



Projekte en Fokusareas

Absa se sleutelfokusareas is binne KSI gekies om die maatskappy se doelwit te bereik om die lewe van mense dwarsoor Suid-Afrika te verbeter, en is in ooreenstemming met die nasionale ontwikkelingsvoorstelle wat deur die regering beklemtoon word. Hierdie sleutelfokusareas is:

- Onderwys
- Entrepreneurskap
- Gesondheid
- Werknemersgemeenskapsbetrokkenheid
- Groepsgemeenskapsinisiatiewe
- Omgewing
- Erfenis, Kuns en Kultuur.

Onderwys

Absa het ten doel om die kwaliteit van en toegang tot onderwys te verbeter, veral vir die baie plattelandse en benadeelde gemeenskappe in Suid-Afrika, met die fokus op Wiskunde, Wetenskap en Tegnologie en Vroeë Kinderontwikkeling.

Vlagskipprojekte sluit in:

- Die Beyers Naudé Skool-ontwikkelingsprogram
- Absa/Sowetan se toekennings vir Vroeë Kinderontwikkeling.

Entrepreneurskap

Werkloosheid en armoede is groot uitdagings wat baie Suid-Afrikaners vandag in die gesig staar. Absa se fokus is om werklose mense te help om volhoubare maniere te vind om ’n verdienste te kry deur Werkskepping, Vaardigheidsontwikkeling en Oorlewingsprojekte. Fondse word beskikbaar gestel vir vaardigheidsopleiding, beginkapitaal en/of -toerusting, sowel as nasorgondersteuning of -mentorskap.

Gesondheid

Absa werk saam met openbare weldaadsorganisasies (OWO’s) om HIV- en VIGS-onderwys en -bewusmaking te voorsien, asook tuisgebaseerde sorg, bystand aan weeskinders en kwesbare kinders en geassosieerde programme wat inkomste genereer.

Ons het ook ’n aantal spesiale gesondheidsprojekte in vennootskap met:

- Die Kankerassosiasie van Suid-Afrika (KANSA)
- Walter Sisulu Pediatriese Kardiale Sentrum vir Afrika (WSPKSA).

Gestremdheid

Gestremde mense is van die groepe in Suid-Afrika wat die meeste op die kantlyn geskuif word. Absa werk saam met nasionale organisasies wat bewustheid by mense kweek rondom gestremdheid en wat op verskeie maniere bystand voorsien.

Die fokus is in ooreenstemming met Absa se strategie om klante en werknemers met gestremdhede te verwelkom deur billike aanpassings, en om Absa te vestig as die finansiëlediens-industriewerkgewer van keuse.

Loslitdag is een van die maniere hoe Absa bewustheid kweek en fondse insamel vir gestremdheid; nog een is die sleutelvennootskap met die Thabo Mbeki-ontwikkelingstrust vir gestremde mense, wat ten doel het om die bemagtiging van persone met gestremdhede te ondersteun.

Werknemersgemeeskapsbetrokkenheid

Absa het ’n lewendige werknemerskultuur van sosiale skenking; en deur die programme van die Werknemersgemeeskapsbetrokkenheid, stel ons werknemers hul tyd, energie en finansiële bronne vrywillig beskikbaar aan behoeftige instansies.

Absa bemoedig en erken sulke vrywillige pogings deur:

- “The Matching Fund”
- “Give As You Earn”
- “Reashoma”.

Groepsgemeenskapsinisiatiewe

Aanvullend tot individue en groepe werknemers wat in vennootskap met gemeenskapsorganisasies werk, is ’n aantal afdelings en besigheidsgroepe betrokke by KSI-projekte, soos die:

- “Absa Sesego Cares”
- Absa se Huisleningsprojek Vuka
- Absa Kleinhandelsbank se “Bright Futures”
- Persoonlike Bank se “Talk Together”-Projek.

Omgewing

Absa fokus om omgewingsbewustheid, -onderwys en -bewaring te kweek; met die doelwit om die land se ryk natuurlike erfenis te bewaar en om aan benadeelde gemeenskappe bome en toegang tot water te voorsien; dit word gedoen deur vennootskappe met:

- Die “Peace Parks Foundation”
- “World Wildlife Fund”
- Departement van Omgewingsake en Toerisme
- Die Departement van Waterwese en Bosbou.

Erfenis, Kuns en Kultuur

Die Absa-museum vertoon die land se finansiële en bankgeskiedenis, van primitiewe geld tot moderne banktegnologie. Die Absa-argief huisves uitgebreide rekords wat strek van sover terug as die oorsprong van Johannesburg en wat gelei het tot die totstandkoming van ’n Argiefforum vir Korporatiewe Argiewe.

Absa het ’n lang geskiedenis van ondersteuning van kuns met die doel om die rykdom, diversiteit en kulturele uitdrukking van Suid-Afrika te verbeter, met gereelde uitstallings by die Absa-gallery.

http://www.absa.co.za/absacoza/content.jsp?/Home/All-About-Absa/All-About-Absa/About-the-Absa-Group/CSI

1. Wat is Korporatiewe Sosiale Investering of KSI? (4)
2. Noem ses gebiede waarop ABSA fokus in hulle KSI-program. (6)
3. Dink jy ABSA se benadering tot hulle Korporatiewe Sosiale Investering is effektief? (2)
   Gee redes vir jou antwoord. (4)

4. Hoekom dink jy investeer ABSA so baie in Korporatiewe Sosiale Investering, met ander woorde, watter aansporing is daar vir ABSA? (4)

Vraag 6 (32 punte)

Prestasiebestuur

Jy is die Menslikehulpbronbestuurder van Boomtown-musiek. Die onderneming sukkel en jy kom tot die slotsom dat werknemers nie so goed presteer as wat hulle kan nie. Daarom besluit jy om 'n prestasiebestuurstelsel binne die onderneming te implementeer. Berei 'n skyfie-aanbieding (PowerPoint) voor wat uit agt skyfies bestaan ('n getekende model), waarin jy die volgende aan die werknemers verduidelik:

1. Hoekom prestasiebeoordeling in die toekoms gedoen gaan word. (2)
2. Die proses wat jy sal volg wanneer prestasiebestuur geïmplementeer gaan word. (4)
3. Die aanbeveling is dat werknemers in spanne moet werk. Noem drie maatstawwe wat jou sal help om die spanprestasie te meet. (3)
4. Maak seker dat jy voldoen aan die vereistes om 'n effektiewe skyfiereeks aan te bied deur die ses kriteria vir 'n goeie skyfiereeks uit te voer. (3)
5. a) Verduidelik in 'n kort paragraaf hoe jy sal verseker dat 'n aanbieding effektief is deur te verwys na die hulpmiddele wat jy vir jou aanbieding sal gebruik. (4)
   b) Beskryf ook die styl en proses wat jy sal volg. (6)
6. Jou skyfie-aanbieding gaan uit 10 gemerk word. (10)

Vraag 7 (40 punte)

Indi-goudmyn

Indi-goudmyn ontgin koper naby Rustenburg in Noordwes. Dit maak gebruik van 'n oopgroefmyn-sisteem, wat groot littetekens op die land laat. Omdat rehabilitasie van grond so duur is, het hulle besluit om geen gebied te rehabiliteer nie. Die myn gebruik water uit die naby geleë gemeenskapsdam. Hulle pomp ook hulle afval in die rivier wat langs die myn vloei.

Indi se Menslikehulpbronbestuurder glo dat hy vir Indi baie geld kan spaar deur werknemers te ontslaan net voor die maandeinde, want daardeur hoef hy hulle nie te betaal nie. Hy verbied werknemers om aan 'n vakbond te behoort deur te sê hy sal enige een afdank wat aansluit by die Mynwerkersunie. Enige persoon wat VIGS opdoen en MIV-positief getoets word, word ontslaan. By die laaste vergadering het die raad 'n beleid goedgekeur dat vrouens nie aangestel mag word vir enige poste hoër as 'n administratiewe assistent nie.

Indi toon elke jaar groot wins en sy aandeelpryse bly styg.

1. Skryf 'n opstel waarin jy die volgende aspekte bespreek:
   - Indi as 'n omgee-onderneming (welstandsonderneming)
   - Faktore in die makro-omgewing wat Indi in berekening moet bring
   - 'n SSGB- (SWOT) analise van Indi
   - 'n Moontlike visie vir Indi. (40)

TOTALE PUNTE: 300