



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 12

2020

**BESIGHEIDSTUDIES MODEL KONTROLE TOETS
NASIENRIGLYNE**

PUNTE: 100

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 25 bladsye

NOTAS AAN NASIENERS

1. INLEIDING

Die notas aan nasieners word voorsien vir gehalteversekeringsdoeleindes om die volgende te verseker:

- a) Regverdigheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die standaard van nasien
- b) Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op verskillende vlakke
- c) Vereenvoudig die nasienproses met inagneming van die breë spektrum nasieners oor die hele land
- d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/onderwysinstellings

2. Kandidate se antwoorde vir AFDELING B en C moet in volsinne wees. Dit sal egter van die aard van die vraag afhang.
3. Omvattende nasienriglyne word voorsien, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:
 - 'n Ander uitdrukking gebruik as wat in die nasienriglyne gegee word
 - Uit 'n ander bron kom
 - Oorspronklik is
 - 'n Ander benadering gebruik

LET WEL: Daar is slegs EEN korrekte antwoord in AFDELING A.

4. Neem kennis van ander verwante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In die geval waar die antwoord onduidelik is of 'n mate van begrip aandui, moet deelpunte toegeken word, byvoorbeeld een punt in plaas van die maksimum van twee punte.)
5. **Die woord 'Submaks' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te vergemaklik.**
6. Die doel daarvan om punte aan die regterkant te omkring (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van die punte) is om konsekwentheid en akkuraatheid te verseker met die nasien van die skrifte en modereringsproses.
7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale, soos aangedui by die toekenning van punte. Dit moet deur 'maks' in die nasienriglyne van punte gelei word. Slegs die totaal vir elke antwoord moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
8. In 'n indirekte vraag moet die teorie en die antwoorde relevant en met die vraag verband hou.

9. Korrekte nommering van antwoorde op vrae word sterk aanbeveel in AFDELING A en B. Indien die nommering verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal geenaliseer word, indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
10. Geen addisionele krediet moet vir die herhaling van feite gegee word nie. Dui aan met 'n 'H' of 'R'.
11. Die verskil tussen 'evalueer' en 'kritiese evaluering' kan soos volg verduidelik word:
- 11.1 Wanneer 'evalueer' gevra word, word daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, bv. Positief: 'COIDA verminder tyd en koste wat spandeer word ✓ op lang siviele hofgedinge.'✓
- 11.2 Wanneer 'kritiese evaluering' gevra word, word daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word van kandidate ook verder verwag om hulle antwoorde te ondersteun met dieper insig, bv. 'COIDA verminder tyd en koste wat spandeer word✓ op lang siviele hofgedinge✓, want die werkgewer sal nie verantwoordelik wees om vergoeding aan die werknemer te betaal as beserings opgedoen is tydens werksure nie, solank as wat die besigheid kan bewys dat hy nie agterlosig was nie.'✓
- LET** 1. Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'analiseer'.
- WEL:** 2. Let op die plasing van die merkie(✓) in die toekenning van punte.
12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik is, puntetoekenning in die nasienriglyne en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

- 12.1 Adviseer, noem, beskryf kortliks, motiveer, aanbeveel, stel voor, (lys nie volledig nie) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie. Die uiteensetting van punte vir elke stelling/antwoord sal dus aan die einde daarvan verskyn.
- 12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei/ toon verskille, differensieer, vergelyk, tabuleer, regverdig, analiseer, evalueer, evalueer krities (lys nie volledig nie) vereis meer diepgaande begrip, toepassing en beredenering. Die punte moet dus meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens die vasgestelde norme geskied, sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid behaal kan word

13. Merk slegs die EERSTE antwoord waar kandidate meer as een antwoord in AFDELING B en C gee waar slegs een antwoord gevra word.

14. **AFDELING B**

- 14.1 Indien, byvoorbeeld, VYF feite vereis word, sien die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde na en ignoreer die res van die antwoorde. Dui dit aan deur 'n lyn deur die nienagesiende gedeelte te trek of gebruik die woord 'Kanselleer'.

LET WEL: Dit is slegs van toepassing waar die getal feite gespesifiseer word

- 14.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, gee VOLLE krediet aan die kandidaat. Punt 14.1 geld steeds.

- 14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hulle eie voorbeelde/menings te gee, beredeneer dit by die nasiensentrum ten einde die alternatiewe antwoorde te finaliseer.

14.4 **Gebruik van kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:**

- 14.4.1 Waar die getal feite gespesifiseer word, vrae wat vereis dat kandidate moet 'beskryf/bespreek/verduidelik', kan dit soos volg nagesien word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyne)
- Verduideliking 1 punt

Die 'feit' en 'verduideliking' word apart in die nasienriglyne gegee om die toekenning van punte te vergemaklik.

- 14.4.2 Indien die getal feite nie gespesifiseer word nie, moet puntetoekenning gelei word deur die aard van die vraag en die maksimum punte in die nasienriglyne toegeken.

- 14.5 EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te herroep, wat een woord as antwoord vereis of wat direk aangehaal word uit 'n scenario/gevallestudie. Dit is spesifiek van toepassing op AFDELING B EN C (waar van toepassing).

15. AFDELING C

15.1 Die punte-uiteensetting vir die opsteltipe vrae is soos volg:

Inleiding	Maximum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Struktuur/Uitleg	Is daar 'n inleiding, inhoud en 'n gevolgtrekking?	2
Ontleding en vertolking	<p>Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/sub-opskrifte te ontleed/korrekt te interpreteer sodat begrip van wat gevra word, getoon word?</p> <p>Punte toegeken volgens die gids hieronder:</p> <p>Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A')</p> <p>Interpretasie (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')</p>	2
Sintese	<p>Is daar relevante besluite/feite/antwoorde gemaak wat op die vrae gebaseer is?</p> <p>Punte toegeken volgens die gids hieronder:</p> <p>Geen relevante feite: 0 (Twee '-S')</p> <p>'n Paar relevante feite: 1 (Een '-S')</p> <p>Slegs relevante feite: 2 (Geen '-S')</p> <p>Opsie 1: Waar 'n kandidaat 50% of meer van die vraag met slegs relevante feite beantwoord het, verskyn geen '-S' in die linkerkantlyn. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe.</p> <p>Opsie 2: Waar 'n kandidaat minder as 50% van die vraag met slegs OF 'n paar relevante feite beantwoord het, verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe.</p> <p>Opsie 3: Waar 'n kandidaat minder as 50% van die vraag met geen relevante feite beantwoord het, verskyn twee '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n NULPUNT toe vir sintese.</p>	2

Oorspronklikheid	Is daar bewyse van voorbeelde, aktuele inligting, huidige neigings en ontwikkelings?	2
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32)		40

LET WEL:

1. **Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat herhaal word uit die inleiding en gevolgtrekking nie.**
2. **Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie voorkom nie.**
3. **Geen punte sal toegeken word vir uitleg as die opskrifte INLEIDING en GEVOLGTREKKING/SLOT nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.**

- 15.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met 'n simbool, bv. ('S, A, S en/of O').
- 15.4 Die komponente van insig word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasiensriglyne vir elke vraag aangedui.
- 15.5 sien alle relevante feite na totdat die SUBMAKS/MAKS punte vir elke onder-afdeling behaal is. Skryf 'SUBMAKS'/'MAKS' nadat maksimum punte behaal is, maar lees verder vir oorspronklikheid "O".
- 15.6 Aan die einde van elke opstel, dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan:
S – Struktuur, A – Ontleding, S – Sintese, O – Oorspronklikheid soos in die tabel hieronder aangedui.

INHOUD	PUNTE
Feite	32 (maks)
S	2
A	2
S	2
O	2
TOTAAL	40

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksimum wat aangedui word, veral as kandidate nie dieselfde subopskrifte gebruik nie. Onthou opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (struktuur/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan.
(Sien PUNTE-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/vertolk, kry hy/sy steeds punte vir uitleg/struktuur.

- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat antwoorde geassesseer word in ooreenstemming met die puntetoekenning/ subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyne.
- 15.10 15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases/sinsdele, onvoltooide sinne en vae antwoorde.
- 15.10.2 Met ingang November 2015, sal die TWEE punte nie noodwendig aan die einde van elke voltooide sin getoon word nie. Punte (√) sal geskei wees en langs elke feit aangedui word, bv. 'Produkontwikkeling is 'n groeistrategie, waar ondernemings poog om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.' √
Dit sal deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik is, gelei word.
- 15.11 Met ingang November 2017, sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite in die nasienriglyne as opskrifte getoon, nie noodwendig vir elke vraag geld nie. Dit sal deur die aard van die vraag bepaal word.

AFDELING A**VRAAG 1**

- 1.1 1.1.1 A √√
 1.1.2 B √√
 1.1.3 C √√
 1.1.4 D √√
 1.1.5 C √√

(5x2) (10)

- 1.2 1.2.1 aandeelhouers √√
 1.2.2 tabelle √√
 1.2.3 taal √√
 1.2.4 KMB-/KMI- √√
 1.2.5 herwinnings √√

(5x2) (10)**TOTAAL AFDELING A: 20****UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
TOTAL	20

AFDELING B**Sien SLEGS die EERSTE TWEE antwoorde na.****VRAAG 2: BESIGHEIDSGELEENTHEDE****2.1 Voorbeelde van nie-verbale aanbiedingsmetodes**

- Tabelle√
- Grafieke/staafgrafiek/lyngrafiek/histogram/sirkelgrafiek√
- Diagramme√
- Illustrasies/Prente/Foto's/Scenario's√
- Geskrewe/Besigheidsverslae√
- Flipbord√
- Uitdeelstukke√
- Skyfievertonings√
- Enige ander relevante voorbeelde van nie-verbale aanbiedingsmetodes

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**(2x1) (2)**

2.2 Ondernemingsvorme

2.2.1	ONDERNEMINGSVORME	MOTIVERING
	Privaat maatskappy√√	King Power Koeldranke (Edms) Bpk √
	Publieke maatskappy√√	King Power Koeldranke Bpk/Hulle die publiek kan nooit om aandele in hulle besigheid te koop.√
	Submaks (2)	Submaks (2)

LET WET: Geen punte word vir die motivering toegeken indien die ondernemingsvorme verkeer geïdentifiseer is.

Maks (4)

2.2.2 Voordele van 'n publieke maatskappy

- Die besigheid het sy eie regsidentiteit√ en kan bates/eiendom besit.√
- Maklik om groot bedrae kapitaal byeen te bring vir uitbreiding√ deur aandele aan die publiek uit te reik.√
- Aandeelhouers het beperkte aanspreeklikheid√ vir maatskappyskuld√/Aandeelhouers kan net die bedrag belê√ verloor.√
- Bevoegde en kundige direkteure√ kan deur aandeelhouers aangestel word.√
- Lok klein beleggers aan√ omdat aandele vrylik/maklik oordraagbaar is.√
- Geen beperking op die aantal aandeelhouers nie√, dus word groei/uitbreiding nie beperk nie.√
- Addisionele kapitaal kan verkry word√ deur skuldbriewe aan die publiek uit te reik.√
- Die publiek het toegang tot die maatskappy se finansiële inligting√ omdat finansiële verslae jaarliks gepubliseer moet word.√
- Die maatskappy hou sy aandeelhouers/rolspelers gereeld ingelig√ oor sy prestasie/aandeelwaardes/toekomsplanne.√
- - Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n publieke maatskappy.

LET WEL: Geen punte word vir die motivering toegeken vir antwoorde in VRAAG 2.2.1

Maks (4)

2.3 Belangrikheid van 'n maatskappy in staatsbesit/MSB

- Winste kan gebruik word√ om ander staatsdepartemente te finansier/belasting te verminder.√ **(2)**
- Genereer inkomste√ om maatskaplike programme te finansier.√
- Poste word vir alle vaardigheidsvlakke√ geskep.√

- Bied noodsaaklike dienste aan√ wat nie deur die privaat sektor gelewer kan word nie.√
- Billike pryse word gehandhaaf√/ skep gesonde mededinging met die privaat sektor om dienste bekostigbaar vir meer landsburgers te maak.√
- Onnodige duplisering van dienste√ word uitgeskakel.√
- Beplanning kan deur sentrale beheer√ gekoördineer word.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die belangrikheid van 'n maatskappye in staatsbesit/MSB.

Maks (6)

2.4 Betekenis beperkte en onbeperkte aanspreeklikheid

BEPERKTE AANSPREEKLIKHEID	ONBEPERKTE AANSPREEKLIKHEID
- Verliese is beperk√ tot die bedrag wat die eienaar in die besigheid belê het.√	- Indien die eienaar/vennoot deur 'n krediteur gedagvaar word√, moet die eienaar die skuld betaal al het hy nie die geld nie.√
- Die eienaar se persoonlike bates is beskerm√ teen die skuld van die besigheid.√	- Die eienaar se persoonlike bates kan gevat word√ om vir die skuld van die besigheid te betaal.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met beperkte aanspreeklikheid.	- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met onbeperkte aanspreeklikheid.
Sub maks (2)	Sub maks (2)

LET 1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.

WEL:

**Maks (4)
[20]**

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	2
2.2.1	4
2.2.2	4
2.3	6
2.4	4
TOTAAL	20

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE**3.1 Komponente van Korporatiewe maatskaplike/sosiale verantwoordelikheid**

- Omgewing/Omgewingsbewustheid√
- Etiese korporatiewe maatskaplike belegging/investering√
- Gesondheid en veiligheid√
- Korporatiewe bestuur√
- Besigheidsetiek√
- Indiensnemingsgelykheid√
- Verskaffingsketting√
- Klante/Kliënte√
- Gemeenskap√
- Enige ander relevante antwoord wat met die komponente van KMV/KSV verband hou.

LET **Sien slegs die eerste VIER (4) na.**

WEL:

(4×1) (4)

3.2 Maatskaplike verantwoordelikheid**3.2.1 Maniere waarop TCC tot werknemers se welstand bydra**

- TCC voorsien gesubsidieerde behuising aan hul werknemers√
- Voorsien akkommodasie aan hul werknemers.√
- Moedig werknemers aan om fiks en gesond te bly deur aan stresvermindings-aktiwiteite deel te neem.√

LET 1. **Ken slegs punte toe vir direkte aanhalings uit die scenario .**

WEL:

2. **Sien slegs die EERSTE TWEE (2) maniere na.**

(2×1) (2)

3.2.2 Ander maniere om tot die werknemers se welstand by te dra

- MCC behoort die algemene lewensgehalte van werknemers te verbeter, bv. betaal billike lone/vaardigheidsontwikkeling√√, ens.
- Begin 'n voedingsprogram sodat werknemers minstens een goeie maaltyd per dag kan geniet om hulle gesond te hou.√√
- Gee personeel tyd om betrokke te raak by projekte van hul keuse/Laat personeel toe om van hul werksure te gebruik om aan projekte van hulle keuse te werk.√√
- Verskaf vervoer vir hul werknemers wat ongewone lang ure werk.√√
- Stel opleidings-/mentorprogramme vir junior werknemers beskikbaar.√√

- Hou spanbousessies om die moraal van werknemers te verbeter.√√
- Moedig werknemers aan om kapasiteitsbou-werksessies/opleidingsprogramme/ personeelontwikkelingsprogramme/spanontwikkelings-programme by te woon.√√
- Bied beradingsessies vir werknemers met persoonlike/emosionele uitdagings, aan.√√
- Werksomstandighede kan veiligheid/mediese/kantienfasiliteite/voordele soos verlof, aftrede, ens insluit.√√
- Betaal billike bonusse gebaseer op die besigheid se verdienste/opbrengs.√√
- Maak voorsiening vir werknemers se deelname aan besluitneming.√√
- Verskaf ontspanningsgeriewe vir werknemers.√√
- Maak jaarlikse ondersoek deur 'n mediese dokter/praktisyn beskikbaar.√√
- Bied finansiële ondersteuning aan waar werkers swaarkry as gevolg van onvoorsiene kostes, bv. mediese uitgawes.√√
- Voorsien vir fleksiewerksure om produktiwiteit aan te moedig.√√
- Bied ondersteuningsprogramme aan werkers wat ly aan/lewe met HIV/Vigs het/geraak word deur HIV/Vigs.√√
- Enige ander relevante advies wat met ander maniere waarop MCC tot hul werk-nemers se welstand kan bydra, verband hou.

- LET WEL:**
1. **Geen punte word toegeken vir antwoorde in VRAAG 3.2.1 aangehaal.**
 2. **Moenie 'ander maniere' wat betrekking het op 'gesubsidieerde behuising/akkommodasie' en 'fiks/gesond' aanvaar nie.**
 3. **Sien slegs die EERSTE DRIE (3) ander maniere na.**

3.3 Voordele van KMB/KMI vir besighede

- Kan ervare werknemers lok/vergroot die poel geskoolde arbeid√ wat tot verhoogde produktiwiteit kan lei.√
- Besigheid kan 'n goeie openbare beeld/reputasie hê√, omdat hulle goed na hul werkers omsien/op 'n verantwoordelike manier optree/sake doen.√
- KMI-programme kan as 'n bemarkingstrategie gebruik word√ om produkte/ dienste te bevorder.√
- Besigheid kan mededingende voordeel hê√, want dit lei tot goeie publisiteit/ verbeterde reputasie/aansien.√
- Bevorder verbruikerslojaliteit√ wat lei tot verhoogde verkope/wins/meer klante.√

- KMI-programme bevorder spanwerk√ tussen werknemers in besighede.√
- Besighede kan belastingvoordele√, bv. belastingvermindering/-afslag ontvang.√
- Ondersteun die oplossing van sosio-ekonomiese kwessies√ soos armoede.√
- Indien die korporatiewe sektor vrywillig in KMI betrokke raak√, is die kans minder dat die regering die kwessie deur wetgewing sal afdwing.√
- Werknemers voel dat hulle 'n verskil maak√ deur vir die besigheid te werk.√
- Dit help om personeel te behou/Laer personeelomset√ omdat daar na werknemers se gesondheid/veiligheid omgesien word.√
- KMI help om beleggers te lok√ wat lei tot vinniger uitbreiding/groei.√
- Verbeter werknemers se gesondheid√ deur gefokusde KMI-programme.√
- Besighede raak meer gemeenskapsgedrewe√ deur nou saam met die gemeenskap te werk om vaardigheidsontwikkelingsprojekte van stapel te stuur.√
- - Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van KMB/KMI vir besighede.

Maks (4)

3.4 **Strategieë om sosio-ekonomiese kwessies te hanteer**

3.4.1 **HIV/Vigs**

- Ontwikkel beradingsprogramme vir geïnfekteerde/geaffekteerde persone/ werknemers.√√
- Reël werkwinkels om HIV/Vigs-programme/-veldtogte te kan organiseer.√√
- Bied anti-retrovirale (ARV) behandelingsprogramme (ART) aan geïnfekteerde werknemers aan.√√
- Moedig werknemers aan om by HIV/Vigs ondersteuningsgroepe aan te sluit.√√
- Ontwikkel strategieë wat die stigma en diskriminasie kan hanteer.√√
- Neem deel aan HIV/Vigs-voorkomingsprogramme wat in die gemeenskap geïmplementeer word.√√
- Ondersteun nie-regerings-/gemeenskapsgebaseerde organisasies (NPO)/ HIV/Vigs-inisiatiewe.√√
- Enige ander relevante strategie wat besighede kan gebruik om HIV/Vigs as 'n sosio-ekonomiese kwessie te hanteer.

LET WEL: **Sien slegs die eerste TWEE (2) na**

Maks (2)

3.4.2 Werkloosheid

- Voorsien vaardigheidsontwikkelingsprogramme deur leerderskappe.√√
- Bied beurse aan die gemeenskap om die vlakke van opvoeding te verbeter.√√
- Skep werkseleenthede vir lede van die gemeenskap.√√
- Voorsien entrepreneursprogramme wat kan lei tot self-indiënsneming.√√
- Ondersteun bestaande klein besighede om meer werkseleenthede te skep.√√
- Enige ander relevante strategie wat besighede kan gebruik om werkloosheid as 'n sosio-ekonomiese kwessie te hanteer.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

**Maks (2)
[20]**

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 3	PUNTE
3.1	4
3.2.1	2
3.2.2	6
3.3	4
3.4.1	2
3.4.2	2
TOTAL	20

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSGELEENTHEDE****4.1 Ondernemingsvorme**

4.1.1 Eenmansaak√√ **(2)**

4.1.2 **Sukses en/of mislukkingsfaktore van 'n eenmansaak Wetge-wing**

SUKSES	MISLUKKING
Dit is maklik/goedkoop√ om te begin.√	Besighede kan slegs kwalifiseer vir meer lenings√ indien hulle 'n lisensie het√/Dit is nie maklik√ om lenings te kry nie.√

Daar is beperkte wetlike vereistes✓ ten opsigte van die naam van die besigheid.✓	Besigheid het geen regs persoon nie/onbeperkte aanspreeklikheid✓ en die eienaar kan gedagvaar word/ verantwoordelik gehou word vir die besigheid se skuld.✓
Dit is nie verpligtend✓ om finansiële state te oudit nie.✓	Besigheid het geen kontinuïteit nie✓ aangesien dit van die lewe van die eienaar afhang.✓
Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die invloed van wetgewing op die sukses van 'n eenmansaak.	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die invloed van wetgewing op die mislukking van 'n eenmansaak.

Maks (4)

BESIGHEIDSROLLE

4.2 Menseregte in die werksplek

- Privaatheid✓
- Respek/waardigheid✓
- Gelykheid✓
- Vryheid van spraak en uitdrukking✓
- Inligting✓
- Vryheid van assosiasie✓
- Vryheid in handel/beroep/professie✓
- Arbeidsregte/Reg tot byeenkomste/Reg om te protesteer✓
- Vryheid van oortuiging en godsdienste✓
- Gesondheidsorg/kos/water en maatskaplike bystand✓
- Billike arbeidspraktyke✓
- Toegang tot Arbeidshof/Intsellings✓
- Onderwys en opleiding/universele reg tot basiese onderwys✓
- Veiligheid/sekuriteit en beskerming/Lewe✓
- Vryheid van slawerny, knegskap of gedwonge arbeid✓
- Stemreg✓
- Vryheid van beweging✓
- Kinderregte✓
- Vryheid om jou eie taal te kies/deel te neem aan eie kultuurlewe✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met menseregte in die werksplek.

LET Sien slegs die eerste VIER (4) na.

WEL:

(4x1) (4)

4.3 **Onderskei tussen KMV/KSV en KMB/KMI**

KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE VERANTWOORDELIKHEID (KMV/KSV)	KORPORATIEWEMAATSKAPLIK E INVESTERING/BELEGGING (KMI/KMB)
Die doel is om besigheidspraktyke√ te verander.√	Aktiewe toewyding van fondse en hulp-bronne√ om gemeenskap op te hef/te bemagtig.√
Fokus is op die verbetering van beeld√ en winste.√	Fokus is op die opheffing van die gemeenskap√ sonder opbrengs op belegging.√
Verseker dat alle interne KMV-beleide/praktyke√ rolspelers se belange/omgewingskwessies insluit.√	Verseker dat KMB-projekte relevant√ tot gemeenskappe se behoeftes bly.√
Soms bedoel√ as 'n bemarkings-inisiatief.√	Bedoel om gemeenskappe te bevoordeel/ op te hef√ deur maatskaplike ontwikkeling.√
Projekte gewoonlik gekoppel aan die besigheid√, bv. 'n fabriek kan aanbied om werkloses op te lei.√	Projekte is buite die besigheid√ en het 'n sterk ontwikkelingsaanslag.√
Enige ander relevante antwoord wat met KMV/KSV verband hou.	Enige ander relevante antwoord wat met KMI/KMB verband hou.
Submaks (2)	Submaks (2)

- LET** 1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie, maar die onderskeid moet duidelik wees.
- WEL:** 2. Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe indien die onderskeid nie duidelik is nie/Sien slegs KMV of KMI na.

Maks (4)

4.4 **Manier om kulturele regte in die werkplek te bevorder**

- Skep 'n omgewing waarin werknemers vrylik hul eie taal kan gebruik tydens interaksie met ander gedurende hul vrye tyd.
- Moedig werknemers aan om kulturele aktiwiteite by te woon/deel te neem.
- Laat werknemers toe om oplossing vir uitdagings te gee vanuit hul eie kulturele perspektief.
- Gereelde kulturele inligtingsessies sal werkers help om mekaar se kulture in die werkplek te respekteer.
- Maak voorsiening vir verskillende kulture, soos kos in die kantien voorgesit/vermaak tydens personeelfunkies.
- Neem mense uit verskillende kultuuragtergronde in diens.
- Werkers kan vir kulturele verdraagsaamheid opgelei word.
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met manier waarop kulturele regte in die werkplek bevorder kan word.

Maks (6)
[20]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG4	PUNTE
4.1.1	2
4.1.2	4
4.2	4
4.3	4
4.4	6
TOTAL	20

TOTAAL AFDELING B 40

AFDELING C

Merk slegs die eerste vrae in hierdie afdeling na

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

5.1 Inleiding

- Die gebruik van 'n Oorhoofse projektor is nuttig en sal die gehalte van die aanbieding verbeter. ✓
'n Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid word beheer deur die Maatskappywet 71 van 2008, opgeneem ingevolge die Akte van Oprigting. ✓
- 'n Maatskappy met Persoonlike aanspreeklikheid word gevorm vir die finansiële voordeel van die aandeelhouers. ✓
- Die keuse van 'n ondernemingsvorm word beïnvloed deur verskillende faktore wat die sukses of mislukking van die besigheid sal beïnvloed. ✓
- Aanbieders moet die manier en metodes van hul aanbieding hersien en sodoende op die volgende aanbieding te verbeter.
- Enige ander inleiding wat verband hou met die voordele van 'n oorhoofse projektor /kriteria tot die sukses of mislukking van 'n Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid /impak op Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid/Maniere hoe Thuli haar volgende aanbieding kan verbeter

Enige (2x1) **(2)**

5.2 Voordele van 'n oorhoofse projektor (OHP)

- Opsommings/Eenvoudige grafika/Diagramme/Prosesse ✓ kan maklik op transparante verduidelik word. ✓
- Dit kan met die hand voorberei word (OHP penne) ✓ of elektronies met die rekenaar/fotostaatmasjien. ✓
- Indien 'n rekenaar/elektroniese toerusting nie werk of beskikbaar is nie, ✓ is daar 'n bruikbare plaasvervanger. ✓

- Doeltreffende transparante moet duidelik en sigbaar wees✓, bv. groot lettertipes, min woorde/lyne.✓
- OHP-transparante kan gebruik word om kleurbeelde✓ te reflekteer.✓
- Dit kan doeltreffend/nuttig wees om die aanbieder te herinner✓ aan al die punte wat gedek moet word.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n oorhoofse projektor as 'n visuele hulpmiddel.

Maks (10)

5.3 Suksesfaktore van 'n vennootskap en 'n Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid

KRITEIA	VENNOOTSKAP	MAATSKAPPY MET PERSOONLIKE AANSPREEKLIKHEID
Bestuur	Vennote is aktief betrokke by bestuur✓ en kan ander vennote se idees gebruik.✓	MPA word deur 'n bekwame raad van direkteure bestuur✓ wat kundig in hulle velde kan wees.✓
	Vennote het toegang tot die kundigheid van ander vennote✓ wanneer moeilike besluite geneem moet word.✓	Vinnige besluite kan gemaak word✓ selfs al is daar net een direkteur.✓
	Nie alle vennote hoef aktief by bestuur betrokke te wees nie✓ en kan dan eerder bekwame bestuurders aanstel.✓	
	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met bestuur as 'n sukses faktor.	
	Sub maks (2)	Sub maks (2)
Belasting	Vennootskappe betaal BTW slegs op relevante produkte verkoop/ dienste gelewer✓ wat belasting- administrasie verminder.✓	MPA betaal slegs belasting nadat die besigheid se uitgawes✓ afgetrek is.✓
	Vennootskap betaal nie inkomstebelasting nie✓, slegs vennote in hulle persoonlike hoedanighede.✓	Die maatskappy betaal belasting teen 'n vaste koers✓ wat laer as die vir vennootskappe kan wees.✓
		Beeld van die besigheid is bevorder✓ en lok belegging wanneer die maatskappye aan die regulasies/wette van belasting voldoen.✓

	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met belasting as 'n sukses faktor.	
	Sub maks (2)	Sub maks (2)
Verdeling van winste	Regverdige verdeling van winste✓ aangesien dit volgens die bydrae van die vennote gedoen word.✓	Hoë winste en goeie opbrengs aan aandeelhouders✓ toon, die sukses van die maatskappy, wat die waarde van die aandele verhoog.✓
	Die verdeling van winste tussen die vennote kan hulle motiveer✓ om die besigheid 'n suksesvolle onderneming te maak.✓	Winste gegeneer kan herbelê word✓ om die besigheid se bedrywighede uit te brei. ✓
	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met verdeling van winste as 'n sukses faktor.	
	Sub maks (2)	Sub maks (2)

- LET** 1. Die antwoord hoef nie in tabelleformaat te wees nie.
WEL: 2. Oorweeg ooreenkomste indien die vennootskap verkeerd geïdentifiseer is.

Maks (12)

5.4 Negatiewe impak van 'n Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid

- Die huidige en die vorige direkteur is persoonlik verantwoordelik vir die skuld van die onderneming✓ wat gedurende hul termyn aan die maatskappy gekontrakteer was ✓
 - Moeilik en duur om te stig ✓ aangesien die maatskappy aan baie wetlike vereistes onderhewig is✓
 - 'n Maatskappy met Persoonlike Aanspreeklikheid word deur die Akte van Oprigting verbied om aandele aan die publiek te verkoop ✓ en die oordraagbaarheid van aandele word beperk word ✓
 - Die maatskappy is onderhewig aan dubbele belasting,✓ onder andere word hul belas op die winste van die onderneming en sekondere maatskappy belasting is betaalbaar op verklaarde dividende ✓
 - 'n Vergadering mag nie begin nie, of 'n saak mag nie gedebateer word nie✓ tensy ten minste drie aandeelhouders teenwoordig is ✓
 - 'n Vergadering mag nie begin of oorweeg word nie indien voldoende persone op die vergadering teenwoordig is ✓ om minste 25 % van alle stemregte uit te oefen nie ✓
 - Maatskappye met persoonlike aanspreeklikheid word verplig✓ om 'n jaarlikse finansiële verslag voor te berei.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die

(12)

negatiewe/nadele van maatskappye met persoonlike aanspreeklikheid

5.5 Maniere waarop die volgende aanbieding verbeter kan word

- Thuli moet die doelwitte wat nie behaal is nie, hersien.√√
- Gebruik toepaslike humor.√√
- Wees altyd voorbereid wees om die inligting by te werk/relevante inligting te behou.√√
- Reflekteer oor enige probleem/kritiek en vermy dit in toekomstige aanbiedings.√√
- Enige relevante inligting ontvang as terugvoering van 'n aanbieding behoort ontleed te word/geïnkorporeer/bygewerk/aangepas word vir haar aanbieding.√√
- Besin oor die tyd/lengte van die aanbieding om inhoud by te voeg/verwyder.√√
- Vermeerder/Verminder die gebruik van visuele hulpmiddels of vervang/ verwyder hulpmiddels wat nie goed gewerk het nie.√√
- Besin oor die logiese vloei van die formaat/skyfies/gebruik van visuele hulpmiddels.√√
- Enige ander aanbeveling wat verband hou met manier om die volgende aanbieding te verbeter.

(8)

5.6 Gevolgtrekking

- n Besigheid wat suksesvol bestuur word sal 'n aantal beleggings oor 'n tydperk maak.√√
- Maatskappye met persoonlike Aanspreeklikheid is onderhewig aan meer openbaarmakings- en deursigtigheidsvereistes
- n Aanbieder moet beide die positiewe en negatiewe terugvoer oorweeg vir toekomstige verbeterings.√√
- Alle aanbiedingsmetodes moet doeltreffend benut word om die gehoor se aandag deurgaans te behou.
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met voordele van 'n oorhoofse projektor/ faktore tot die sukses van 'n persoonlike-aanspreeklikheidsmaatskappy/ negatiewe impak van 'n persoonlike-aanspreeklikheidsmaatskappy/ hoe sy volgende aanbieding kan verbeter.

Enige (2×1) (2)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks
Voordele van 'n oorhoofse projektor	12	

Faktore tot die sukses van 'n persoonlike-aanspreeklikheidsmaat-Skappy	12	32
Negatiewe impak van 'n persoonlike-aanspreeklikheidsmaat-skappy	12	
Manier om die volgende aanbieding te verbeter	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Struktuur/Uitleg	2	8
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTAAL PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Gee 2 punte indien aan al die vereistes voldoen is.

Gee 1 punt indien naan sommige vereistes voldoen is.

Gee 0 pnte waar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (MENSEREGTE, INKLUSIWI-TEIT EN OMGEWINGS-KWESSIES)**6.1 Inleiding**

- Besigheidsbedrywigheede kan 'n negatiewe impak op die omgewing hê indien daar nie voorkomende maatreëls in plek gestel word nie.√
- Besighede wat meer as twintig werknemers het moet een/meer gesondheids- en veiligheidverteenvoerders na konsultasie met die werknemers aanstel.√
- Diversiteit verwys na die verskeidenheid mense wat in diens geneem word op grond van ouderdom/ras/geslag/etniese groep/gestremdheid/materiële rykdom/ persoonlikhede/hoe werknemers hulself en andere sien.√
- Besighede neem mense van verskillende kulturele agtergronde in diens.√
- Werkgewers en werknemers het die verantwoordelikheid om te verseker dat die werkplek-omgewing vry is van enige gevaarlike materiaal.√
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met /verantwoordelikhede van werkgewers en werknemers om die werkplek-omgewing te beskerm/rol van die gesondheids- en veiligheidverteenvoerders/ maniere om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm.

(2×1) (2)**6.2 Rol van die gesondheids- en veiligheidsverteenvoerders om die werksomgewing te beskerm**

- Verseker dat beskermende klere√ verskaf is/beskikbaar is aan alle werkers.√
- Identifiseer√ potensiële gevare in die werkplek.√
- Begin/Bevorder/Onderhou/Gaan maatreëls na√ om gesondheid en veiligheid van werkers te verseker.√
- Kontroleer/monitor die effektiwiteit van die gesondheids- en veiligheidsmaatreëls√ met bestuur.√
- Verseker dat alle toerusting wat nodig is om die werk uit te voer√ beskikbaar is/gereeld onderhou word.√
- Bevorder veiligheidsopleiding√ sodat werknemers potensiële gevare kan vermy/ pro-aktief optree.√
- Verseker dat alle gevaarlike toerusting gebruik word√ onder toesig van opgeleide/gekwalifiseerde werkers.√
- Verseker dat die werkers se gesondheid nie in gevaar is√ deur gevare as gevolg van die produksie/verwerking/stoor/vervoer van materiaal/toerusting nie.√
- Werk saam met die werkgever met ondersoek van ongelukke/klagtes van werkers√ ten opsigte van gesondheid en veiligheid in die werkplek.√

- Maak seker dat werkgewers√ Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en-siektes(COIDA) nakom.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die gesondheids- en veiligheidvertegenwoordigers om die werksomgewing te beskerm.

Maks (12)

6.3 **Verantwoordelikhede van werkgewers en werknemers in die beskerming van die werksomgewing**

Verantwoordelikhede van werkgewers

- Verskaf en onderhou alle toerusting√ wat nodig is om die werk te verrig.√
- Hou die stelsels om te verseker dat daar geen skadelike impak√ op die gesondheid en veiligheid van die werkers sal wees nie.√
- Verminder/Verwyder gevare vir werkers√ en verskaf persoonlike beskermende klere.√
- Verseker dat die werkers se gesondheid nie beskadig word√ deur gevare as gevolg van produksie/verwerking/stoor/vervoer van materiaal of toerusting nie.√
- Werkgewers moet weet waar potensiële gevare kan wees√ en maatreëls neem om die skade te elimineer of te beperk.√
- Werkers moet ingelig word/instruksies kry/opgelei en opgevolg word√ om potensiële gevare vir hulle te beperk.√/Tekens vir nooduitgangsdeure√ moet duidelik sigbaar wees vir al die werknemers.√
- Toerusting moet onder toesig gebruik word√ of deur 'n opgeleide werker wat aangewys word.√
- Voldoen aan die veiligheidswette√ wat poog om gesonde werksomgewing te bevorder.√
- - Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die verantwoordelikhede van werkgewer in die beskerming van die werksomgewing.

Sub maks (6)

Verantwoordelikhede van werknemers

- Moet na hulle eie gesondheid√ en veiligheid in die werkplek omsien.√
- Werk saam en pas die reëls en regulasie toe√ bv. dra voorgeskrewe veiligheidsklere.√
- Rapporteer onveilige√ of ongesonde situasies.√
- Rapporteer ongelukke√ aan die werkgewer aan die einde van die skof.√
- Gebruik voorgeskrewe√ veiligheidstoerusting.√
- Neem redelike sorg√ vir jou eie veiligheid.√
- Lig die werkgewer in van enige siekte√ wat die vermoë om te werk kan affekteer.√

- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die verantwoordelikhede van werknemers in die beskerming van die werksomgewing.

Sub maks (6)
Maks (12)

6.4 Voordele van 'n diverse arbeidsmag

- Diversiteit van die arbeidsmag verbeter die vermoë van die besigheid√ om probleme te hanteer/nuwe/diverse markte te ontdek/ontgin.√
 - Werknemers waardeer mekaar se diversiteit√ en leer om oor die verskilgrense aansluiting te vind/te kommunikeer.√
 - Diversiteit in die arbeidsmag√ verhoog moraal/motivering.√
 - Werkers toon groter lojaliteit teenoor die besigheid√ want hulle voel waardeer/ gerespekteer/aanvaar/hulle word verstaan.√
 - 'n Diverse arbeidsmag kan aan besighede 'n mededingende voordeel gee√, want hulle kan beter dienste lewer.√
 - Deur verskille/diversiteit te respekteer√ maak goeie besighedsin/verhoog winsgewendheid.√
 - 'n Diverse werksplek verseker dat beleide/praktyke√ elke werker bemagtig om sy/haar volle potensiaal te bereik.√
 - Klante/Belanghebbendes evalueer besighede toenemend√ op grond van hoe diversiteit in die werkplek bestuur word.√
 - Werkers uit verskillende agtergronde√ kan verskillende perspektiewe na die besigheid bring.√
 - 'n Diverse arbeidsmag stimuleer debat√ oor nuwe/verbeterde maniere om dinge gedoen te kry.√
 - Werkers verteenwoordig verskeie groepe√ en is daarom beter toegerus om verbruikers se behoeftes raak te sien/te bevredig.√
 - Besighede met 'n diverse arbeidsmag het waarskynlik 'n beter openbare beeld√ en lok meer klante.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n diverse arbeidsmag.

Maks (12)

6.5 Maniere om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm

- Wette en regulasies moet nagekom word, sodat wins nie ten koste van die omgewing gemaak word nie.√√
- Besoedeling en ander omgewingskwessies moet altyd in alle besigheds- aktiwiteite in ag geneem word, bv. veilige verwydering van afval/ storting van giftige afval√√, ens.
- Raak betrokke in omgewingsbewusstheidsprogramme.√√
- Die omgewing kan beskerm word deur produksietegnieke te verander na skoner en groener tegnologie.√√
- Water vir menslike gebruik moet word getoets word voordat dit gebruik word.√√
- Bevorder natuurbewaring deur natuurlike hulpbronne op te pas.√√

- Beperk besoedeling tot 'n minimum, deur hergebruik, vermindering en hersirkulering.√√
- Verminder verbruik van goedere/dienste wat nie omgewingsvriendelik is nie.√√
- Registreer/Raak betrokke by erkende instellings/verenigings wat 'Green peace'/ omgewingsbewaring bevorder.√√
- Fisiese werksomstandighede moet altyd werkervriendelik, veilig wees en beroepsveiligheid bevorder.√√
- Fisiese werksomstandighede, bv. voldoende beligting/wentelasie moet beskikbaar en funksioneel wees.√√
- Masjiene moet gereeld gediens/ondehou word.√√
- Voed mense op rondom gesondheidskwessies.√√
- Moedig werknemers aan om vir gereelde gesondheidsondersoek te gaan.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm.

Maks (10)

6.6 **Gevolgtrekking**

- Besighede moet seker maak dat die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers die nodige fasiliteite/bystand/opleiding het om die lede effektief te verteenwoordig.√√
- Besighede moet alle fisiese, chemiese en biologiese faktore in die omgewing assesseeer/kontroleer/adresseer.√√
- Omgewings- en menslike gesondheid is gekoppel aangesien menslike gesondheid van die omgewings se gesondheid afhang.√√
- 'n Besoedelde omgewing het swak menslike gesondheid tot gevolg.√√
- Besighede behoort diversiteit doeltreffend te hanteer om bevooroordeeldheid/ rassisme/stereotipering in die werkplek te vermy.√√
- Besighede moet werknemers se verskille erken en strategieë ontwikkel om hierdie verskille te hanteer.√√
- Werknemers moet vir hulle eie veiligheid verantwoordelikheid neem en onnodige beserings verhoed.√√
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met /verantwoordelikhede van werkgewers en werknemers om die werkplek-omgewing te beskerm/rol van die gesondheids- en veiligheidverteenwoordigers/ maniere om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm.

**Enige (1x2) (2)
[40]**

UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks 32
Rol van die gesondheids- en veiligheidsverteenvoordigers om die werksomgewing te beskerm	12	
Verantwoordelikhede van werkgewers en werknemers in die beskerming van die werksomgewing.	12	
Voordele van 'n diverse arbeidsmag	12	
Maniere om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Struktuur/Uitleg	2	8
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTAAL MARKS		40

SASO -vir elke komponent:

Gee 2 punte indie naan al die vereistes voldoen is..

Gee 1 punt indie naan sommige vereistes voldoen is.

Gee 0 punte waar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

TOTAAL AFDELING C: 40
GROOTTOTAAL: 100