



NASIONALE SENIOR CERTIFIKAAT-EKSAMEN
MEI 2024

BESIGHEIDSTUDIES

NASIENRIGLYNE

Tyd: 3 uur

300 punte

Hierdie nasienriglyne word voorberei vir gebruik deur eksaminatore en sub-eksaminatore, van wie almal 'n standaardiseringsvergadering moet bywoon om te verseker dat die riglyne konsekvent geïnterpreteer en toegepas word in die nasien van kandidate se skrifte.

Die IEB sal geen besprekings of korrespondensie oor enige nasienriglyne voer nie. Daar word erken dat daar verskillende sienings oor sommige sake van klem of detail in die riglyne kan wees. Dit word ook erken dat, sonder die voordeel van bywoning van 'n standaardiseringsvergadering, daar verskillende interpretasies van die toepassing van die nasienriglyne kan wees.

AFDELING A**VRAAG 1**

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

VRAAG 2

- 2.1 K
- 2.2 G
- 2.3 H
- 2.4 L
- 2.5 I
- 2.6 A
- 2.7 J

VRAAG 3

- 3.1 Vaste deposito
- 3.2 Vervoerversekering
- 3.3 Omvattende
- 3.4 Eweredigheidsklousule
- 3.5 Subrogasie/vervanging
- 3.6 Punt
- 3.7 Terugwaartse integrasie
- 3.8 Globale Rapporteringsinisiatief
- 3.9 LBS
- 3.10 Pikketering
- 3.11 Grief

AFDELING B**VRAAG 4****4.1 Definieer die term omgewingskandering.**

Omgewingskandering verwys na die proses van sistematiese insameling, ontleding en interpretasie van inligting oor die eksterne faktore en kragte wat 'n organisasie se bedrywighede, strategieë en besluitneming kan beïnvloed. Dit behels die monitering en assessering van verskeie aspekte van die eksterne omgewing om potensiële geleenthede, bedreigings en tendense te identifiseer.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.2 Verduidelik hoe Pick n Pay 'n SSGB-analise sal gebruik om omgewingskandering van die interne besigheidsomgewing uit te voer.

Pick n Pay kan 'n SSGB-analise gebruik as deel van sy omgewingskanderingsproses om die interne besigheidsomgewing te assesser en te verstaan. 'n SSGB-analise ondersoek 'n organisasie se sterkpunte, swakpunte, geleenthede en bedreigings, en verskaf insigte in sy huidige posisie en potensiële areas vir verbetering. Hier is hoe Pick n Pay van 'n SSGB-analise gebruik kan maak vir omgewingskandering:

Sterkpunte:

Pick n Pay sal sy interne sterkpunte identifiseer, soos sy sterk handelsmerk-reputasie, uitgebreide winkelnetwerk, lojale klantebasis en goed gevestigde voorsieningsketting.

Dit sal die mededingende voordele daarvan beoordeel, soos om 'n wye produkreeks, mededingende pryse, kwaliteit klantediens of unieke winkelformate aan te bied.

Deur hierdie sterkpunte te erken, kan Pick n Pay dit benut en verder verbeter om sy markposisie en mededingendheid te behou.

Swakpunte:

Pick n Pay sal sy interne swakhede ontleed, soos verouderde tegnologiestelsels, ondoeltreffende prosesse of onvoldoende opleiding van werknemers.

Dit sal areas identifiseer waar dit dalk swakker vaar as mededingers of sukkel om aan klante se verwagtinge te voldoen. Deur hierdie swakhede te erken, kan Pick n Pay strategieë ontwikkel om dit aan te spreek, soos om in tegnologie-opgraderings, prosesverbeterings of personeelopleidingsinisiatiewe te belê.

Geleenthede:

Pick n Pay sal eksterne faktore ondersoek wat groeigeleenthede vir die onderneming bied, soos opkomende verbruikerstendense, veranderende demografie of nuwe marksegmente.

Dit sal potensiële areas vir uitbreiding, vennootskappe of diversifikasie identifiseer, soos om nuwe geografiese markte te betree of innoverende produkte bekend te stel. Deur hierdie geleenthede te erken, kan Pick n Pay strategieë ontwikkel om daaruit voordeel te trek en 'n mededingende voordeel te verkry.

Bedreigings:

Pick n Pay sal eksterne bedreigings ontleed wat sy besigheid nadelig kan raak, soos intense mededinging, ekonomiese afswaai, veranderende verbruikersvoorkeure of regulatoriese veranderinge.

Dit sal potensiële risiko's vir sy bedrywighede, voorsieningsketting of reputasie beoordeel.

Deur hierdie bedreigings te identifiseer, kan Pick n Pay strategieë ontwikkel om risiko's te mitigeer, aan te pas by veranderende toestande of proaktief op mededingende druk te reageer.

Oor die algemeen stel die uitvoering van 'n SSGB-analise Pick n Pay in staat om sy interne sterk- en swakpunte te evalueer en die eksterne geleenthede en bedreigings wat dit in die gesig staar, te evalueer. Hierdie ontleding help die maatskappy om 'n

omvattende begrip van sy interne besigheidsomgewing te kry en rig strategiese besluitneming, hulpbrontoewysing en risikobestuurspogings.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.3 **Toon, met 'n aparte strategie vir elkeen, hoe die Raad van Direkteure van Pick n Pay Beperk elk van die volgende uitdagings effektief kan bestuur:**

4.3.1 **Die impak van inflasie op voedselpryse.**

Kostedoeltreffendheid: Die Raad van Direkteure kan fokus op die verbetering van bedryfsdoeltreffendheid regdeur die voorsieningsketting om die impak van inflasie te mitigeer. Dit kan die onderhandeling van beter ooreenkomste met verskaffers behels, die optimalisering van logistiek en verspreiding en die vaartbelyning van interne prosesse. Deur koste te verminder, kan Pick n Pay die behoefte aan aansienlike prysstygings op voedselprodukte tot die minimum beperk.

Strategiese verkryging: Die maatskappy kan alternatiewe verkrygingsopsies en verskaffers ondersoek om sy voorsieningsketting te diversifiseer en afhanklikheid van enkele bronne te verminder. Hierdie strategie stel Pick n Pay in staat om meer onderhandelingskrag en buigsaamheid te hê om mededingende pryse vir voedselprodukte te verseker.

Prysbestuur: Die Raad kan 'n strategiese prysstrategie implementeer wat mededingende pryse balanseer met die handhawing van winsmarges. Dit kan die ontleding van verbruikersgedrag, markdinamika en mededingerspryse behels om geleenthede te identifiseer om pryse en promosies effektief te optimaliseer.

Produkverskeidenheidsoptimalisering: Pick n Pay kan daarop fokus om sy produkverskeidenheid aan te pas om 'n balans van items met 'n hoë marge en laer pryse in te sluit. Dit kan help om inflasionêre druk te neutraliseer deur hoër marges op sekere produkte te benut terwyl dit steeds aan klante bekostigbare opsies bied.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.3.2 **Kompeterende mededingers in die algemene kleinhandelsektor.**

Klantgesentreerde benadering: Die Raad kan 'n klantgesentreerde benadering prioritiseer, met die fokus op die begrip en voldoening aan die ontwikkelende behoeftes en voorkeure van klante. Dit behels 'n belegging in marknavorsing, klantterugvoermeganismes en data-analise om insigte te verkry en 'n voortreflike inkopie-ervaring te lewer.

Handelsmerkdifferensiasie: Pick n Pay kan homself van mededingers onderskei deur sy unieke waarde-aanbod te beklemtoon. Dit kan die uitlig van sy kwaliteitprodukte, klantediens, etiese verkryging of volhoubare praktyke behels. Deur hierdie differensieerders effektief te kommunikeer, kan die maatskappy klante, wat hierdie faktore waardeer, lok en behou.

Innovasie en digitale transformasie: Die Raad kan in innovasie en digitale tegnologie belê om die klantervaring te verbeter en 'n mededingende voordeel te skep. Dit kan die implementering van aanlyn-inkopieplatforms, lojaliteitsprogramme, gepersonaliseerde bemarkingsveldtogte of die benutting van ontluikende tegnologieë soos KI en outomatisering insluit om bedryfsdoeltreffendheid te verbeter.

Vennootskappe en samewerking: Pick n Pay kan strategiese vennootskappe en samewerking met aanvullende besighede of tegnologieverskaffers oorweeg. Sulke alliansies kan die maatskappy se omvang uitbrei, bykomende

dienste of produkte bied en sinergieë skep wat hom van mededingers onderskei.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.3.3 ***Vorraaddiefstal by een van Pick n Pay se sentrale pakhuisse.***

Sekuriteitsmaatreëls: Die Raad kan die verbetering van sekuriteitsmaatreëls oor die hele voorsieningsketting prioritiseer. Dit sluit die implementering van robuuste toesigstelsels, toegangskontroles en alarmstelsels in om diefstal te voorkom en pakhuisfasiliteite te beskerm.

Vorraadbewoos en -opsoring: Pick n Pay kan belê in gevorderde voorraadbewoosstelsels wat tegnologie soos RFID-etikettering of strepieskodeskandering gebruik. Hierdie stelsels kan help om voorraadbewoos akkuraat op te spoor en te monitor, teenstrydighede op te spoor en intydse tydwaarskuwings te verskaf in geval van diefstal of ongemagtigde toegang.

Personeelopleiding en -bewoosheid: Die maatskappy kan omvattende opleiding aan pakhuispersoneel verskaf met betrekking tot sekuriteitsprotokolle, die herkenning van verdagte aktiwiteite en om voorvalle stiptelik aan te meld. Gereelde bewoosmakingsveldtogte kan die belangrikheid van sekuriteit versterk en werknemers aanmoedig om waaksaam te wees.

Samewerking met wetstoepassing: Die vestiging van sterk bande met plaaslike wetstoepassingsagentskappe kan tydige rapportering en ondersoek van voorvalle van voorraaddiefstal vergemaklik. Samewerking kan die deel van inligting behels, die implementering van gesamentlike inisiatiewe en die ondersteuning van wetstoepassingspogings om georganiseerde diefstalnetwerke te bekamp.

Risikobeperkingstrategieë: Pick n Pay kan sy risikobewoosstrategieë hersien en opdateer om kwesbaarhede aan te spreek en potensiële verliese te verminder. Dit kan die implementering van versekeringsdekking, gebeurlikheidsplanne en periodieke sekuriteitsoudits behels om enige swakhede in die pakhuis se sekuriteitsinfrastruktuur te identifiseer en aan te spreek.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.4 ***Ontleed die volgende stellings en voorsien Pick n Pay se bestuur van 'n strategie vir die hantering van elk van hierdie etiese kwessies.***

4.4.1 ***'n Werknemer by Pick n Pay word afgepers om 'n lys sekuriteitskodes by 'n Pick n Pay-pakhuis te oorhandig.***

Onmiddellike reaksie: Pick n Pay-bestuur moet die werknemer aanmoedig om die afpersingsituasie dadelik by die toepaslike owerhede binne die organisasie, soos die sekuriteit- of MH-afdeling, aan te meld. Verseker die werknemer van ondersteuning en vertroulikheid.

Sekuriteitsmaatreëls: Verbeter sekuriteitsprotokolle by die pakhuis, insluitend toegangskontroles, toesigstelsels en alarmstelsels. Doen deeglike hersiening van bestaande sekuriteitsmaatreëls en identifiseer enige kwesbaarhede wat aangespreek moet word.

Werknemerbystand: Voorsien die werknemer van emosionele ondersteuning en berading om te help om die stres en druk van die afpersingsituasie te hanteer. Bied hulpbronne aan soos werknemerbystandsprogramme of eksterne beradingsdienste ter wille van hul welstand.

Regstappe: Werk saam met wetstoepassingsagentskappe om die afpersingsvoorval te ondersoek en neem die nodige regstappe teen die

oortreder. Verseker dat toepaslike dissiplinêre maatreëls ingestel word indien die afperser 'n werknemer van Pick n Pay is.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.4.2 ***'n Werknemer by Pick n Pay is tydens werksure op die internet doenig.***

Duidelike beleide: Stel duidelike beleide ten opsigte van internetgebruik tydens maatskappytyd in. Kommunikeer die verwagtinge duidelik aan alle werknemers deur middel van werknemerhandboeke, opleidingsessies of geskrewe kommunikasie.

Monitering en rapportering: Implementeer moniteringstelsels om internetgebruik na te speur en enige misbruik of buitensporige nie-werkverwante aktiwiteite te identifiseer. Dit kan netwerkmoniteringnutsmiddels of gereelde oudits van internetgebruiklogboeke insluit.

Prestasiebestuur: Spreek internetmisbruik deur prestasiebestuursprosesse aan. Indien 'n werknemer se produktiwiteit deur oormatige internetgebruik geraak word, verskaf terugvoering, opleiding en prestasieverbeteringplanne indien nodig.

Werknemersopvoeding: Inisieer opleidingsessies om werknemers op te voed oor die toepaslike gebruik van die internet gedurende werksure. Beklemtoon die belangrikheid van produktiwiteit en die handhawing van 'n professionele werksomgewing.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.4.3 ***'n Bestuurder by Pick n Pay stuur onvanpaste e-posse aan die sekretaresse.***

Gedragkode: Verseker dat Pick n Pay 'n omvattende gedragkode het wat toepaslike gedrag in die werkplek duidelik omskryf en teistering of onvanpaste kommunikasie verbied.

Aanmeldingsmeganisme: Stel 'n vertroulike en toeganklike aanmeldingsmeganisme in, soos 'n blitslyn of aangewese kontakpersoon, aan wie werknemers voorvalle van onvanpaste gedrag kan rapporteer.

Ondersoek en optrede: Ondersoek bewerings teen die bestuurder dadelik en samel bewyse in. Indien skuldig bevind, neem toepaslike dissiplinêre stappe, wat waarskuwings, heropleiding, degradering of diensbeëindiging kan insluit, afhangende van die erns van die oortreding.

Opleiding en bewustheid: Voer gereelde opleidingsprogramme uit oor werkplek-etiek, teisteringvoorkoming en toepaslike kommunikasie vir alle werknemers, insluitende bestuurders. Versterk die belangrikheid van die handhawing van 'n respekvolle en inklusiewe werksomgewing.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.4.4 ***Die geoktrooieerde rekenmeester van Pick n Pay aanvaar 'n omkoopgeskenk van 'n nuwe verskaffer om 'n bestelling by hulle te plaas.***

Etiekbeleid: Stel 'n duidelike etiekbeleid daar wat werknemers uitdruklik verbied om geskenke, aansporings of ander vorme van persoonlike voordele van verskaffers of sakevennote te aanvaar.

Verskaffersverhoudingbestuur: Versterk die verskaffer-aanboordproses deur Pick n Pay se etiese verwagtinge duidelik te kommunikeer en te verseker dat verskaffers bewus is van die maatskappy se beleid ten opsigte van omkoperie en korrupsie.

Opleiding en bewustmaking: Gebruik opleidingsessies oor etiek en anti-omkopingsbeleide vir alle werknemers, insluitende rekenmeesters en

verkrygingspersoneel, om bewustheid te verhoog en etiese gedrag te bevorder.

Omsigtigheidsondersoek: Implementeer 'n robuuste omsigtigheds-ondersoekproses om die integriteit en toegewendheid van verskaffers te assesser. Hersien en evalueer gereeld verskafferverhoudings om enige potensiële belangebotsing of onetiese gedrag te identifiseer.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.5 Regverdig, met behulp van 'n aparte voorbeeld vir elkeen, hoe die volgende bestuursbevoegdhede tot die sukses van Pick n Pay kan lei:

Bestuurs-bevoegdheid	Voorbeeld
<p>Organisatoriese bevoegdheid</p>	<p>Doeltreffende voorsieningskettingbestuur is 'n deurslaggewende organisatoriese bevoegdheid wat tot die sukses van Pick n Pay kan lei. Deur hul voorsieningsketting effektief te bestuur, kan die maatskappy tydige en konsekwente aflewering van produkte aan hul winkels verseker, optimale voorraadvlakke handhaaf en aan klante se eise voldoen. Hierdie bevoegdheid behels verskeie aspekte, soos verkryging, logistiek, voorraadbestuur en koördinerings met verskaffers.</p> <p>Pick n Pay kan byvoorbeeld sy organisatoriese bevoegdheid in voorsieningskettingbestuur benut deur gevorderde tegnologieë en stelsels te implementeer om prosesse vaartbelyn te maak. Hulle kan data-analise gebruik om vraag te voorspel, voorraadvlakke te optimaliseer en uitputting van voorraad of te veel voorraad te verminder. Hulle kan ook sterk verhoudings met verskaffers vestig, gunstige kontrakte beding en doeltreffende afleweringsskedules verseker. Hierdie organisatoriese bevoegdheid stel Pick n Pay in staat om bedryfsdoeltreffendheid te verbeter, koste te verminder en 'n voortreflike klantervaring te lewer.</p>
<p>Globale bewustheids-bevoegdheid</p>	<p>Globale bewustheidsbevoegdheid is noodsaaklik vir Pick n Pay se sukses wanneer hy na nuwe internasionale markte uitbrei. Hierdie bevoegdheid behels begrip van en aanpassing by kulturele, ekonomiese, wetlike en regulatoriese verskille van verskeie lande. Dit sluit ook die vermoë in om markgeleenthede te identifiseer, risiko's te assesser en strategieë te ontwikkel om wêreldmarkte te betree en mee te ding.</p> <p>Wanneer 'n nuwe internasionale mark byvoorbeeld betree word, moet Pick n Pay se bestuur deeglike marknavorsing doen om plaaslike verbruikersvoorkeure, mededingende landskap en regulatoriese vereistes te verstaan. Hulle moet hul produkaanbiedinge, bemarkingsveldtogte en prysstrategieë aanpas om by die teikenmark te pas. Hulle moet ook verhoudings met plaaslike vennote of verskaffers vestig om enige kulturele of logistieke uitdagings te navigeer.</p> <p>Deur globale bewusmakingsbevoegdheid te demonstreer, kan Pick n Pay doeltreffend na nuwe internasionale markte uitbrei, 'n sterk handelsmerkteenwoordigheid bou en groeigeleenthede benut, terwyl plaaslike gebruike en regulasies gerespekteer word.</p>
<p>Selfbestuur-bevoegdheid</p>	<p>Selfbestuursbevoegdheid speel 'n belangrike rol in die sukses van Pick n Pay, veral in die bestuur van tyd en prioriteite. Doeltreffende tyd- en prioriteitsbestuur stel bestuurders in staat om hul hulpbronne</p>

	<p>doeltreffend te gebruik, spertye na te kom en organisatoriese doelwitte te bereik.</p> <p>Pick n Pay se bestuurders moet byvoorbeeld hul tyd oordeelkundig aanwend en verskeie verantwoordelikhede soos strategiese beplanning, spanbestuur en besluitneming balanseer. Hulle moet duidelike doelwitte en prioriteite stel, take toepaslik delegeer, en verseker dat hulle hul tyd aan aktiwiteite bestee wat ooreenstem met die maatskappy se doelwitte.</p> <p>Deur selfbestuursbevoegdheid te demonstreer, kan bestuurders by Pick n Pay hul produktiwiteit verbeter, werkverwante stres tot die minimum beperk en verseker dat belangrike take en projekte betyds voltooi word. Hierdie bevoegdheid dra by tot die algehele sukses van die organisasie deur doeltreffendheid, effektiewe besluitneming en die bereiking van besigheidsteikens te bevorder.</p>
--	---

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

4.6 Noem vier kriteria wat Pick n Pay moet oorweeg wanneer dit 'n handelsmerk bou.

- Handelsmerk-identiteit
- Teikenmark
- Handelsmerk-posisionering
- Handelsmerk-beloofte
- Handelsmerk-persoonlikheid
- Handelsmerk-konsekwentheid
- Handelsmerk-ervaring
- Handelsmerk-reputasie

**(Oorweeg enige ander toepaslike feite)
(Merk die eerste vier wat gelys is)**

4.7 Help Pick n Pay om die markomgewing waarin hulle funksioneer, deur die gebruik van Porter se model te ontleed. Kies enige drie van Porter se elemente, identifiseer 'n uitdaging wat met elke element geassosieer word, en stel 'n strategie voor om hierdie uitdaging te oorkom.

Element	Uitdaging	Strategie
1. Bedreiging van nuwe toetreders	Toenemende mededinging van nuwe toetreders in die kleinhandelmark.	<p>Differensiasie en klanteloyaliteit: Om die uitdaging van toenemende mededinging van nuwe toetreders te oorkom, kan Pick n Pay op differensiasie en klanteloyaliteit fokus. Die strategie behels die volgende:</p> <p>Verbeter klante-ervaring: Belê in die skep van uitsonderlike klante-ervarings deur persoonlike dienste, gerieflike inkopie-opsies (soos aanlyn- en mobiele platforms), en innoverende ervarings in die winkel. Deur 'n voortreflike klante-ervaring te bied, kan Pick n Pay klante-loyaliteit bou en hulle ontmoedig om na nuwe toetreders oor te skakel.</p> <p>Lojaliteitsprogramme: Implementeer 'n robuuste lojaliteitsprogram wat klante</p>

		<p>beloon en aanspoor vir hul volgehoue ondersteuning. Die program kan eksklusiewe afslag, persoonlike aanbevelings en spesiale byvoordele aan lojale klante bied. Hierdie strategie help om klanteloyaliteit te bevorder en verminder die waarskynlikheid dat hulle na nuwe mededingers sal oorskakel.</p> <p>Produk differensiasie: Fokus daarop om 'n unieke produk verskeidenheid aan te bied, insluitende eksklusiewe handelsmerke of nisprodukte wat nie maklik deur nuwe toetreders gerepliseer kan word nie. Differensiering deur produkaanbiedinge kan klante lok en behou wat die spesifieke produkte of handelsmerke wat by Pick n Pay beskikbaar is, waardeer.</p>
<p>2. Bedingingsmag van verskaffers</p>	<p>Stygende koste of beperkte beskikbaarheid van sleutelvoorrade.</p>	<p>Om die uitdaging van toenemende koste of beperkte beskikbaarheid van sleutelvoorrade te oorkom, kan Pick n Pay die volgende strategieë implementeer:</p> <p>Verskaffer diversifikasie: Identifiseer alternatiewe verskaffers of ondersoek vennootskappe met verskeie verskaffers vir kritieke produkte. Die diversifisering van die verskaffersbasis verminder afhanklikheid van 'n enkele verskaffer en verskaf meer onderhandelingsmag om gunstige terme en pryse, en 'n konsekwente aanbod van goedere te verseker.</p> <p>Langtermynkontrakte en -verhoudings: Vestig langtermynkontrakte met sleutelverskaffers om stabiele pryse en beskikbaarheid van voorrade te verseker. Die bou van sterk verhoudings met verskaffers kan Pick n Pay ook in staat stel om saam te werk aan kostebesparende inisiatiewe, gesamentlike bemarkingspogings of produkinnovasies.</p> <p>Onderhandeling en samewerking: Versterk onderhandelingsvermoë en neem deel aan samewerkende gesprekke met verskaffers. Deur nou saam met verskaffers te werk, kan Pick n Pay geleenthede vir kostevermindering, doeltreffendheidsverbeterings en wedersyds voordelige reëlins ondersoek wat die impak van verskaffer- verwante uitdagings mitigeer.</p>

<p>3. Bedreiging van plaasvervangers</p>	<p>Verskuiwing van verbruikersvoorkeure en toenemende beskikbaarheid van plaasvervangende produkte.</p>	<p>Om die uitdaging om verbruikersvoorkeure te verskuif en die beskikbaarheid van plaasvervangerprodukte te verhoog, kan Pick n Pay die volgende strategieë gebruik:</p> <p>Deurlopende innovasie: Kweek 'n kultuur van innovasie binne die organisasie om nuwe produkte, dienste of sakemodelle te identifiseer en te ontwikkel wat voorsiening maak vir veranderende verbruikersvoorkeure. Belegging in navorsing en ontwikkeling kan Pick n Pay help om aan die voorpunt te bly en unieke oplossings te bied wat hulle van plaasvervangende produkte onderskei.</p> <p>Marknavorsing: Doen gereelde marknavorsing om verbruikerstendense, voorkeure en opkomende plaasvervangers te verstaan. Hierdie inligting kan produkontwikkeling, bemarkingstrategieë en die identifisering van nuwe geleenthede vir groei en differensiasie inlig.</p> <p>Vennootskappe en eksklusiewe ooreenkomste: Vorm vennootskappe of sluit eksklusiewe ooreenkomste met verskaffers of vervaardigers van unieke of eie produkte. Hierdie strategie kan toegang tot gedifferensieerde produkte verseker wat minder vatbaar is vir vervanging en Pick n Pay se mededingende posisie verbeter.</p>
--	---	--

**(Oorweeg enige ander toepaslike feite)
(Merk die eerste drie elemente)**

VRAAG 5**5.1 5.1.1 *Identifiseer die soort besigheidstrategie wat deur Woolworths in die uittreksel hierbo geïmplementeer is en verduidelik die doel daarvan.***

'n Gesamentlike onderneming is 'n besigheidstrategie waar twee of meer maatskappye bymekaarkom om 'n aparte entiteit te vorm en saam te werk aan 'n spesifieke projek of onderneming. In hierdie geval het Woolworths 'n vennootskap met Engen, 'n brandstofkleinhandelaar, aangegaan om Foodstops by Engen-stasies te open.

Die doel van hierdie gesamentlike ondernemingstrategie vir Woolworths was om die haalbaarheid van 'n voorpleinmodel vir die maatskappy te bepaal. Deur met Engen saam te werk, het Woolworths toegang tot uitstekende liggings by brandstofstasies verkry, wat hulle in staat gestel het om die mark te toets en die potensiële sukses van hul kleinhandelkonsep in hierdie spesifieke omgewing te evalueer.

Die gesamentlike onderneming het verskeie voordele aan Woolworths gebied. Eerstens het dit hulle in staat gestel om Engen se bestaande infrastruktuur en klantebasis te benut, wat 'n reeds bestaande klantevloei verskaf het. Tweedens kon Woolworths hul kundigheid in die kleinhandel-sektor benut en hul produkte en dienste van hoë gehalte bied aan klante wat die Engen-stasies besoek. Hierdie vennootskap het Woolworths in staat gestel om gerief en toeganklikheid vir verbruikers te verbeter deur hulle enige tyd van die dag van Woolworths-produkte en -dienste te voorsien.

Op grond van die uiters suksesvolle proeftydperk van drie jaar en merkwaardige prestasies, het Woolworths die besluit geneem om die Woolworths-en-Engen-konsep verder uit te brei. Dit dui aan dat die gesamentlike ondernemingstrategie suksesvol was in die beoordeling van die haalbaarheid van die voorpleinmodel en die bereiking van die verlangde doelwitte van gerief en toeganklikheid vir klante.

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

5.1.2 *Verskaf vier kriteria wat gebruik kan word om die sukses van die besigheidstrategie in die bogenoemde uittreksel te bepaal, vanuit Engen se perspektief.*

Inkomste-generering: Meet die toename in inkomste gegenereer uit die vennootskap met Woolworths en die Foodstops. Dit sluit in die ontleding van die verkoopsyfers, winsmarges en algehele finansiële prestasie wat met die samewerking verband hou.

Klantetevredenheid: Evalueer die terugvoering en tevredenheidsvlakke van klante wat die Foodstops by Engen petrolstasies besoek het. Dit kan gedoen word deur opnames, klanteresensies en graderings, sowel as om gereelde klante op te spoor of verhoogde toeloop by die petrolstasies.

Markdifferensiasie: Evalueer die impak van die samewerking op Engen se posisionering in die mark. Bepaal of die teenwoordigheid van Woolworths se Foodstops Engen gehelp het om homself van mededingers te onderskei, nuwe klante te lok en sy algehele handelsmerkbeeld te verbeter.

Gerief en toeganklikheid: Meet die vlak van gerief en toeganklikheid wat deur die vennootskap aan klante gebied word. Dit sluit in die ontleding van faktore soos verlengde ure, beskikbaarheid van kwaliteit voedselopsies, gerief van parkering en algehele klantegerief.

Handelsmerkassosiasie: Evalueer die impak van assosiasie met 'n bekende kleinhandel-handelsmerk soos Woolworths op Engen se handelsmerkpersepsie. Evalueer of die samewerking klantpersepsie, handelsmerklojaliteit en algehele handelsmerkwaarde vir Engen positief beïnvloed het.

Opbrenge op belegging: Bepaal die opbrenge op belegging (OOB) vir Engen deur die koste wat aangegaan is te evalueer en te vergelyk met die finansiële voordele wat uit die vennootskap verkry word. Dit sluit in die ontleding van faktore soos die aanvanklike belegging, deurlopende bedryfskoste en die finansiële winste wat behaal word deur verhoogde inkomste of markaandeel.

**(Oorweeg enige ander toepaslike feit)
(Merk die eerste vier kriteria)**

5.2 5.2.1 ***Wat was die Woolworths-aandeelprys op 22 Mei 2023?***

R60,49

5.2.2 ***Hoe het die Woolworths-aandeelprys in die voorafgaande 90 dae verander?***

90 dae tevore was die prys 24,31% laer

5.2.3 ***Gebruik die inligting hierbo en beskryf Woolworths se marksentiment tussen 2020 en 2023.***

Tydens 'n bulmark kan maatskappye, insluitende Woolworths, stygende aandeelpryse, verhoogde beleggersbelangstelling en verbeterde finansiële prestasie ervaar. Positiewe ekonomiese aanwysers, sterk korporatiewe verdienste en gunstige marktoestande dra by tot die algehele marksentiment. 'n Bulmark verwys na 'n finansiële mark wat gekenmerk word deur stygende aandeelpryse en algehele optimisme onder beleggers. Tydens 'n bulmark is beleggersvertroue hoog, en daar is 'n heersende oortuiging dat aandeelpryse sal aanhou styg. Hierdie positiewe sentiment lei dikwels tot verhoogde koopaktiwiteit en kan die mark na nuwe hoogtepunte voer.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

5.2.4 ***Bespreek moontlike eksterne faktore wat 'n impak op Woolworths se aandeelprys kan hê.***

Makro-ekonomiese toestande: Algehele ekonomiese toestande, soos BBP-groei, inflasiekoerse, rentekoerse en valutaskommelings kan die prys van Woolworths-aandele aansienlik beïnvloed. Positiewe ekonomiese toestande is geneig om hoër verbruikersbesteding te ondersteun, wat kleinhandelmaatskappye soos Woolworths kan bevoordeel en moontlik tot 'n styging in aandeelpryse kan lei.

Verbruikersvertroue: Die vlak van verbruikersvertroue kan die prestasie van kleinhandelmaatskappye soos Woolworths direk beïnvloed. Gedurende tydperke van hoë verbruikersvertroue is individue meer geneig om op diskresionêre items te bestee, wat verkope en op sy beurt die prys van Woolworths-aandele, positief kan beïnvloed. Omgekeerd kan 'n afname in verbruikersvertroue lei tot verminderde verbruikersbesteding en moontlike afwaartse druk op aandeelpryse.

Bedryfskompesie: Mededinging binne die kleinhandelbedryf, van tradisionele kleinhandelaars sowel as e-handelplatforms, kan die prys van Woolworths-aandele beïnvloed. Enige beduidende verskuiwings in markaandeel, prysstrategieë, of ontwrigtende innovasies deur mededingers kan 'n impak op beleggerssentiment hê en moontlik die aandeelprys beïnvloed.

Regulerende omgewing: Veranderings in regulasies en regeringsbeleide kan implikasies vir Woolworths en sy bedrywighede hê. Wysigings aan in-/uitvoerregulasies, belastingbeleide, arbeidswette of omgewingsregulasies kan byvoorbeeld koste, winsgewendheid en algehele beleggerspersepsie beïnvloed, en daardeur die aandeelprys beïnvloed.

Tegnologiese vooruitgang: Tegnologiese vooruitgang en verandering in verbruikersgedrag kan die kleinhandelbedryf, insluitende Woolworths, aansienlik beïnvloed. Veranderings in e-handelstendense, mobiele inkopie-gewoontes en digitale betaalstelsels kan óf geleenthede óf uitdagings vir die maatskappy bied. Woolworths se vermoë om tegnologie doeltreffend aan te pas en te benut, kan beleggerssentiment en die aandeelprys beïnvloed.

Globale gebeure en geopolitieke foute: Geopolitieke gebeure soos handelsgesille, politieke onstabiliteit of natuurrampe kan wydverspreide ekonomiese gevolge hê, insluitende 'n impak op verbruikerssentiment en beleggersvertroue. Hierdie eksterne faktore kan wisselvalligheid in finansiële markte veroorsaak en moontlik die aandeelprys van maatskappye soos Woolworths beïnvloed.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

5.2.5 *Identifiseer drie verskillende beleggingsopsies, behalwe ekwiteite (aandele). Bespreek in elke geval die risiko verbonde aan die belegging en die opbrengs van die belegging.*

Skuldbriewe: Skuldbriewe (effekte) is vaste-inkomste sekuriteite waar beleggers geld aan uitreikers (soos regerings of korporasies) leen, in ruil vir periodieke rentebetalinge en die terugbetaling van die hoofbedrag teen die vervaldatum. Die risiko verbonde aan effekte is hoofsaaklik die kredietrisiko van die uitreiker wat versuim om betalinge te doen. Oor die algemeen word staatseffekte as minder riskant beskou in vergelyking met korporatiewe effekte. Die opbrengs op skuldbrief-belegging is gewoonlik in die vorm van vaste rentebetalinge, en die hoofbedrag word by vervaldatum terugbetaal. Opbrengste op effekte wissel na gelang van faktore soos die kredietwaardigheid van die uitreiker, heersende rentekoerse en die tyd tot verval.

Eiendomsbeleggingstruists (REITs): REITs is maatskappye wat inkomstegenererende eiendom besit, bedryf of finansier. Deur in REITs te belê, kan individue blootstelling aan die eiendomsmark kry sonder om eiendomme direk te besit. Die risiko's verbonde aan REITs sluit markskommelings, ekonomiese toestande en eiendom-spesifieke risiko's in. Opbrengs op beleggings in REITs word uit huurinkomste gegenereer deur die eiendomme wat deur die REITs besit word en potensiële kapitaalgroei. Die opbrengste kan wissel op grond van die prestasie van die eiendomsmark, huurvraag en die bestuur van die REIT.

Kommoditeite: Belegging in kommoditeite behels handel of belegging in fisiese goedere soos goud, silwer, olie, aardgas, landbouprodukte of industriële metale. Die risiko's verbonde aan kommoditeitsbeleggings sluit in pryswisselvalligheid, vraag- en aanbodfaktore, geopolitieke gebeure en globale ekonomiese toestande. Die opbrengs op beleggings in kommoditeite kan afkomstig wees van prystoename, verskansing teen inflasie, of inkomste gegenereer deur kommoditeitsverwante beleggings (bv. termynkontrakte of beursverhandelde fondskommoditeite). Kommoditeitsopbrengste kan beïnvloed word deur verskeie faktore, insluitende globale markneigings, weerstoestande en geopolitieke spanning.

Vaste deposito's: Vaste deposito's, ook bekend as depositosertifikate of termyndeposito's, is beleggingsprodukte wat deur banke aangebied word

waar individue 'n som geld vir 'n bepaalde tydperk teen 'n vaste rentekoers deponeer. Die risiko's verbonde aan vaste deposito's is oor die algemeen laer in vergelyking met ander beleggingsopsies. Die opbrengs op belegging in vaste deposito's word vooraf bepaal en vasgestel op die tyd van deposito. Die rente wat op vaste deposito's verdien word, is gewoonlik hoër as dié op gewone spaarrekeninge, maar laer as dié op ander beleggingsopsies met hoër risikoprofile.

**(Oorweeg enige ander toepaslike feit)
(Merk die eerste drie beleggingsopsies)**

5.3 5.3.1 ***Evalueer die impak van die situasie in die uittreksel hierbo op enige twee belanghebbendes van die kleinhandel-kettinggroep.***

Werknemers:

Nywerheidsaksie betrek die werknemers van die kleinhandelketting direk. Alhoewel dit die werknemers is wat die betogings en stakings begin, kan hulle sowel positiewe as negatiewe gevolge ervaar. Aan die positiewe kant kan werknemers 'n platform kry om hul griewe te lug en verbeterings in lone, werksomstandighede en werknemervoordele te eis. Die nywerheidsopptrede kan help om die aandag op hul kommer te vestig en om beter terme met die werkgewer te beding. Daar kan egter ook negatiewe gevolge wees, soos verlies aan lone gedurende die stakingstydperk, moontlike dissiplinêre optrede of regsgevolge en gespanne verhoudings met die werkgewer. Die impak op werknemers kan wissel na gelang van die sukses van hul eise en die oplossing van die geskille.

Klante:

Nywerheidsaksie kan die kleinhandelaar se klante aansienlik raak. Ontwrigtings in winkelbedrywighede en voorsieningskettings kan lei tot verminderde beskikbaarheid van produkte, vertraging in aflewings, of selfs tydelike sluiting van winkels. Klante kan ongerief, frustrasie en ontevredenheid met die kleinhandelaar se dienste ervaar. Die nie-beskikbaarheid van benodigde produkte of dienste kan klante dryf om alternatiewe by mededingers te soek, wat lei tot potensiële verlies aan marktaandeel vir die kleinhandelaar. As die nywerheidsaksie uitgerek word of nie bevredigend opgelos word nie, kan klante ook vertroue verloor in die kleinhandelaar se vermoë om aan hul behoeftes te voldoen en kan hulle besluit om na ander kleinhandelaars oor te skakel. Oor die algemeen kan die impak op klante wissel van geringe ongerief tot beduidende ontevredenheid, wat moontlik hul lojaliteit en toekomstige aankoopgedrag kan beïnvloed.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

5.3.2 ***Gee 'n voorbeeld wat verband hou met 'n algemene kleinhandelaar, waar konflik as positief vir die besigheid beskou kan word.***

Die konflik wat uit verskillende standpunte ontstaan, kan positief vir die besigheid wees. Dit kan gesonde debatte aanwakker, kritiese denke aanmoedig en 'n deeglike ondersoek van die voor- en nadele van elke benadering bevorder. Deur oop en konstruktiewe gesprekke kan die botsende partye se insigte, data en marknavorsing na vore kom om hul onderskeie posisies te ondersteun.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

5.3.3 **Verduidelik hoe derdeparty kan help met die oplossing van die konflik wat in die uittreksel genoem word.**

Bemiddeling: 'n Neutrale derde party, soos 'n professionele bemiddelaar, kan konstruktiewe dialoog tussen die botsende partye fasiliteer. Die bemiddelaar help om 'n veilige en gestruktureerde omgewing vir oop kommunikasie te skep, om te verseker dat alle partye 'n geleentheid het om hul bekommernisse, belangstellings en beoogde uitkomst uit te druk. Hulle luister aktief, vra verhelderende vrae en fasiliteer onderhandelingsprosesse om die botsende partye te help om 'n wedersyds aanvaarbare oplossing te bereik. Bemiddelaars kan ook leiding gee oor konflikoplossingstegnieke en help om emosies en magswanbalanse te bestuur om 'n samewerkende atmosfeer te bevorder.

Arbitrasie: In situasies waar die konflik eskaleer en informele gesprekke nie 'n oplossing oplewer nie, kan derdeparty-arbiters gebruik word. Arbitrasie behels die voorlegging van die dispuut aan 'n neutrale arbiter of paneel wat 'n bindende besluit sal neem, gebaseer op die bewyse en argumente wat deur albei partye aangebied word. Hierdie proses bied 'n meer formele en gestruktureerde benadering tot die oplossing van die konflik, met die arbiter wat as besluitnemer optree. Arbitrasie kan 'n vinniger en goedkoper alternatief vir litigasie wees, wat 'n finale oplossing vir die geskil bied.

Fasilitering: 'n Derde party kan besprekings en werkswinkels fasiliteer wat daarop gemik is om kommunikasie, begrip en samewerking tussen die botsende partye te verbeter. Deur gefasiliteerde sessies kan individue insig kry in ander se perspektiewe, gemeenskaplike grond identifiseer en kreatiewe oplossings ondersoek. Die fasiliteerder help om basisreëls daar te stel, bestuur die vloeï van besprekings en verseker dat alle deelnemers 'n gelyke geleentheid kry om by te dra. Hierdie proses kan verbeterde verhoudings bevorder, vertrouwe bou en die ontwikkeling van wedersyds voordelige ooreenkomste moontlik maak.

MH- of werknemerverhoudingspesialiste: Binne die organisasie kan MH-professionele of werknemerverhoudingspesialiste as derdeparty-tussengangers optree. Hulle kan leiding, ondersteuning en kundigheid in konflikoplossingstegnieke verskaf. Hulle kan help om kommunikasiëkanale te vestig, besprekings te fasiliteer en onpartydige raad aan die botsende partye te verskaf. MH-spesialiste kan ook verseker dat die resoluësiëproses ooreenstem met maatskappybeleid, prosedures en wetlike vereistes.

**(Oorweeg enige ander toepaslike feit)
(Merk die eerste twee kleinhandelaarsbelanghebbendes)**

5.4 **Bespreek die belangrikheid van die volgende twee bestuurstake.**

5.4.1 **Besluitneming**

Besluitneming is 'n kritieke bestuurstaak wat baie belangrik is in die sukses en doeltreffendheid van 'n organisasie. Hier is 'n paar sleutelpunte wat die belangrikheid daarvan beklemtoon:

Besluitneming stel bestuurders in staat om die organisasie se doelwitte in ooreenstemming met die gekose optrede te bring. Deur ingeligte besluite te neem, kan bestuurders verseker dat hulpbronne doeltreffend toegewys word, inisiatiewe ooreenstem met die algehele strategie, en die organisasie nader aan sy gewenste uitkomst beweeg. Besluitneming behels die identifisering en ontleding van probleme of uitdagings binne die organisasie. Dit stel bestuurders in staat om alternatiewe oplossings te evalueer en die geskikste een te kies om die probleem aan te spreek. Effektiewe besluitneming help om struikelblokke te oorkom, prosesse te verbeter en innovasie binne die organisasie te bevorder.

Hulpbronn optimalisering: Om sinvolle besluite te neem, behels die oorweging van beskikbare hulpbronne, soos finansiële, menslike en materiële hulpbronne, en die optimale toewysing daarvan. Bestuurders moet kompromieë evalueer, beleggings prioritiseer en hulpbronne doeltreffend toewys om die gewenste uitkomst te bereik. Dit help om produktiwiteit te maksimaliseer, verkwisting te verminder en kostedoeltreffendheid te bereik.

5.4.2 **Delegering**

Delegering is nog 'n belangrike bestuurstaak wat 'n belangrike rol in die doeltreffendheid en groei van 'n organisasie speel. Hier is hoekom delegering belangrik is:

Delegering laat bestuurders toe om take en verantwoordelikhede onder spanlede te verdeel op grond van hul vaardighede, kundigheid en beskikbaarheid. Deur take effektief te deleger, kan bestuurders verseker dat werk relevant toegewys word, werkvloei vaartbelyn gemaak word en doeltreffendheid verbeter word. Dit voorkom knelpunte en verbeter produktiwiteit binne die organisasie.

Delegering bied geleenthede vir werknemers om nuwe vaardighede aan te leer en te ontwikkel. Deur take toe te wys wat hul vermoëns strek, kan bestuurders professionele groei aanmoedig en die kundigheid van hul spanlede verbeter. Delegering help met die bou van 'n vaardige en veelsydige arbeidsmag, wat voordelig is vir sowel individuele werknemers as die organisasie as 'n geheel.

Delegering stel bestuurders in staat om op hoëvlaktake en strategiese verantwoordelikhede te fokus. Deur sekere take aan bekwame werknemers toe te vertrou, kan bestuurders hul tyd en energie benut vir kritiese besluitneming, beplanning en toesig oor die algehele vordering van projekte. Doeltreffende delegering stel bestuurders in staat om hul vaardighede en kundigheid te benut waar dit die nodigste is.

Delegering bemagtig werknemers deur aan hulle outonomie en eienaarskap van hul werk te verleen. Dit bevorder 'n gevoel van vertroue, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid onder spanlede. Wanneer betekenisvolle take aan werknemers gedelegeer word, voel hulle gewaardeer en gemotiveerd, wat lei tot verhoogde werkstevredenheid en -betrokkenheid.

Delegering is noodsaaklik vir die gereedmaking van toekomstige leiers binne die organisasie. Deur verantwoordelikhede te deleger en geleenthede vir groei te bied, kan bestuurders potensiële opvolgers identifiseer, hul

leierskapsvaardighede ontwikkel en 'n suksesvolle oorgang verseker wanneer sleutelposisies vakant raak. Delegering dra by tot die bou van 'n sterk talentpylyn en opvolgbeplanning.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

VRAAG 6

6.1 **Voltooi die tabel hieronder deur na Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing te verwys.**

Arbeidswetgewing	Doel van die wet	Positiewe implikasies van die wet
<p>6.1.1 Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling</p>	<p>Om vaardigheidsontwikkeling in Suid-Afrika te bevorder en 'n raamwerk te verskaf vir die implementering van 'n nasionale vaardigheidsontwikkelingstrategie.</p> <p>Verhoogde toegang tot vaardigheidsopleiding en ontwikkelingsgeleenthede vir werknemers, wat lei tot verbeterde indiensneembaarheid en loopbaangroei.</p> <p>Bevordering van lewenslange leer en deurlopende vaardigheidsontwikkeling, wat die algehele mededingendheid van die arbeidsmag en die ekonomie verbeter.</p>	<p>Aanmoediging van vennootskappe tussen werkgewers, werknemers en opvoedkundige instellings om vaardigheidsontwikkelingsinisiatiewe te fasiliteer.</p> <p>Skep van 'n geskoolde arbeidsmag wat kan aanpas by veranderende tegnologieë en ekonomiese eise.</p>
<p>6.1.2 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes</p>	<p>Om basiese diensvoorwaardes te reguleer en om billike behandeling van werknemers in Suid-Afrika te verseker.</p> <p>Daarstelling van minimumstandaarde vir werksure, verlof en ander diensvoorwaardes, wat 'n basislyn verskaf vir billike behandeling en beskerming van werknemers se regte.</p> <p>Bevordering van 'n gesonde balans tussen werk en lewe deur perke op werksure te stel, voldoende rustydperke te verseker en voorsiening te maak vir die reg op verlof.</p>	<p>Beskerming teen onbillike arbeidspraktyke, soos onbillike ontslag en diskriminasie, beveiliging van die regte en welstand van werknemers.</p> <p>Voorsiening van meganismes vir geskilbeslegting en afdwinging van indiensnemingsregte, die bevordering van regverdigheid en geregtigheid in die werkplek.</p>

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

6.2 **Die risiko van beserings in die werkplek moet nie onderskat word nie, veral wanneer werknemers masjinerie en toerusting in 'n vervaardigingsaanleg hanteer. Bespreek WVBBS as 'n soort verpligte versekering.**

Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes is 'n verpligte versekeringsstelsel in Suid-Afrika wat vergoeding verskaf aan werknemers wat aan werkverwante beserings of siektes ly. Dit is ontwerp om te verseker dat werknemers finansiële ondersteuning en mediese bystand ontvang in geval van werkplekbeserings of beroepsiektes. Hier is 'n paar sleutelpunte oor WVBBS as verpligte versekering:

WVBBS dek alle werknemers wat betrokke is by aktiwiteite wat met hul indiensneming verband hou, insluitende voltydse-, deeltydse-, tydelike en toevallige werkers. Dit is van toepassing op verskeie nywerhede en sektore, insluitende vervaardigingsaanlegte waar masjinerie en toerusting gebruik word. Die wet verskaf dekking vir sowel fisiese beserings as beroepsiektes wat uit werkverwante aktiwiteite voortspuit.

Onder WVBBS is werkgewers wetlik verplig om by die Vergoedingsfonds te registreer en jaarlikse aanslae te betaal, gebaseer op die grootte van hul arbeidsmag en die risikoklassifikasie van hul bedryf. Die fondse wat ingesamel word, word gebruik om werknemers in die geval van beserings of siektes te vergoed. Werkgewers moet ook werkplekongelukke en -siektes by die Vergoedingsfonds aanmeld en behoorlike rekords van voorvalle en verwante inligting byhou.

WVBBS bied verskeie vergoedingsvoordele aan beseerde werknemers, insluitende mediese uitgawes, tydelike of permanente ongeskiktheidsvoordele, en oorlewendevoordele in die geval van werkverwante sterftes. Die doel van die wet is om te verseker dat werknemers noodsaaklike mediese behandeling en rehabilitasiedienste ontvang om hul herstel te bespoedig en hul terugkeer werk toe te vergemaklik.

Oor die algemeen speel WVBBS as 'n verpligte versekering 'n deurslaggewende rol in die verskaffing van finansiële beskerming en ondersteuning aan werknemers in die geval van werkverwante beserings of siektes. Dit bevorder 'n kultuur van veiligheid in die werkplek, moedig werkgewers aan om beroepsgesondheid en veiligheid te prioriteer, en help om die finansiële las op werknemers en hul gesinne gedurende moeilike tye te verlig.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

6.3 **Onderskei tussen onder- en oorversekering deur relevante voorbeelde te gebruik.**

Onderversekering:

Stel jou 'n huiseienaar voor wat sy huis verseker vir 'n waarde wat aansienlik laer is as die werklike vervangingskoste. Veronderstel die huis het 'n huidige markwaarde van R500 000, maar die huiseienaar besluit om dit vir slegs R300 000 te verseker om sy versekeringspremie te verlaag. Ongelukkig ontstaan 'n brand en veroorsaak groot skade aan die huis, wat vereis dat dit heeltemal herbou moet word. In hierdie geval word die huiseienaar as onderverseker beskou omdat die versekeringsdekking nie die volle koste van die vervanging van die huis voldoende dek nie.

In die geval van 'n eis, sal die huiseienaar nie die volle bedrag ontvang wat nodig is om die huis te herstel of te herbou nie. Die huiseienaar sal dalk 'n aansienlike deel van die herstel- of herboukoste uit eie sak moet betaal. Die finansiële spanning kan aansienlik wees, wat moontlik tot skuld of finansiële swaarkry kan lei.

Oorversekering:

Oorweeg 'n sake-eienaar wat hul kommersiële eiendom verseker vir 'n waarde wat hoër is as die werklike waarde daarvan. Veronderstel die eiendom se markwaarde is R1 miljoen, maar die eienaar besluit om dit vir R1,5 miljoen te verseker. Die intensie mag wees om ekstra dekking te hê vir enige onvoorsiene omstandighede of om rekening te hou met toekomstige waardasie. As 'n gedekte gebeurtenis, soos 'n

brand, egter plaasvind en die eiendom beskadig, sal die versekeringsuitbetaling gebaseer wees op die werklike waarde van die eiendom, nie die buitensporige versekerde bedrag nie. Die sake-eienaar betaal hoër versekeringspremies as wat nodig is, aangesien die dekking die eiendom se waarde oorskry. In die geval van 'n eis, sal die versekeringsuitbetaling beperk word tot die werklike waarde van die eiendom, ongeag die hoër versekeringsbedrag. Oorversekering kan lei tot vermorsing van hulpbronne, aangesien die oorbodige premiebetaling geen bykomende voordeel in die geval van 'n verlies inhou nie.

(Oorweeg enige ander toepaslike feit)

6.4 ***Verskaf drie voorbeelde van nie-versekerbare risiko's.***

Politiese risiko's

Markrisiko's

Reputasierisiko's

Strategiese risiko's

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

(Merk die eerste drie gelys)

6.5 ***Bespreek die vereistes van 'n geldige versekeringskontrak.***

Aanbod en aanvaarding: Die versekeringskontrak moet 'n geldige aanbod deur die versekeraar en 'n aanvaarding deur die versekerde party behels. Hierdie onderlinge ooreenkoms is noodsaaklik om die voorneme om 'n kontraktuele verhouding aan te gaan, vas te stel.

Regsbevoegdheid: Albei partye betrokke by die versekeringskontrak moet regsbevoegdheid hê, wat beteken dat hulle bevoeg en van wettige ouderdom moet wees om 'n kontrak aan te gaan. Hierdie vereiste verseker dat die partye die nodige begrip en regsbevoegdheid het om 'n bindende ooreenkoms aan te gaan.

Teenprestasie: Teenprestasie verwys na die premie wat deur die versekerde party betaal word in ruil vir die belofte van dekking deur die versekeraar. Dit is die geldwaarde wat tussen die partye uitgeruil word en vorm die basis van die kontraktuele verhouding.

Wettige doel: Die versekeringskontrak moet 'n wettige doel hê, wat beteken dat dit nie vir onwettige aktiwiteite of strydig met openbare beleid kan wees nie. Die doel van die kontrak moet binne die wetlike raamwerk van die jurisdiksie wees waarin dit gevorm word.

Absolute goedertrou: Versekeringskontrakte is gebaseer op die beginsel van absolute goedertrou, wat vereis dat albei partye eerlik moet optree, alle relevante inligting openbaar en hulle daarvan weerhou om enige wanvoorstellings of verbergings te maak. Hierdie beginsel verseker deursigtigheid en regverdigheid in die kontrakvormingsproses.

Versekerbare belang: Die versekerde party moet 'n versekerbare belang in die onderwerp van die versekeringskontrak hê. Dit beteken hulle moet 'n wettige of finansiële belang hê in die eiendom of persoon wat verseker word, soos eienaarskap, finansiële aanspreeklikheid, of 'n noue verhouding met die versekerde persoon.

Sekerheid en duidelikheid van bepalinge: Die bepalinge en voorwaardes van die versekeringskontrak moet duidelik, spesifiek en onveranderlik wees. Die kontrak moet die omvang van dekking, polislimiete, uitsluitings, bybetalings en enige ander relevante bepalinge uiteensit. Hierdie duidelikheid help om misverstande en dispute betreffende die dekking en verpligtinge van albei partye te voorkom.

Voldoening aan wetlike vereistes: Versekeringskontrakte moet voldoen aan toepaslike wetlike vereistes en regulasies soos uiteengesit deur die beheerowerhede. Hierdie vereistes kan wissel na gelang van die soort versekering en die jurisdiksie waarin dit aangebied word.

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

6.6 **Verduidelik die volgende terme met betrekking tot versekering:**

- **Brandkluis-klousule**

Die brandkluis-klousule is 'n bepaling in 'n versekeringspolis wat die minimum vlak van sekuriteitsmaatreëls spesifiseer wat vereis word om waardevolle bates, gewoonlik kontant of sekuriteite, teen diefstal of verlies te beskerm.

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

- **Bybetaling**

Versekeringsbybetaling is die bedrag wat die versekerde moet betaal vir die algehele koste van 'n versekeringseis. Dis gewoonlik 'n vooraf ooreengekome bedrag.

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

6.7 **Bespreek die belangrikheid van 'n algemene kleinhandelaar wat fokus op mense en fisiese bewyse as deel van die algehele bemarkingstrategie.**

Mense:

Die mensekomponent van die bemarkingsmengsel verwys na die werknemers, personeel en klantinteraksies binne die kleinhandelomgewing. By 'n algemene kleinhandelaar is werknemers die gesig van die handelsmerk en hulle speel 'n belangrike rol in die lewering van uitstekende klantediens. Belegging in opleiding, ontwikkeling en bemagtiging van werknemers verseker dat hulle kundig en vriendelik is en in staat is om 'n positiewe klant-ervaring te bied. Goed opgeleide personeel wat doeltreffend met klante omgaan, kan 'n mededingende voordeel skep en klante-loyaliteit bou.

Fisiese bewyse:

Fisiese bewyse sluit die tasbare aspekte van 'n kleinhandelomgewing in wat klantepersepsies beïnvloed. Dit sluit winkeluitleg, ontwerp, atmosfeer, produkuitstallings, naamborde, verpakking en algehele aanbieding in. Belegging in fisiese bewyse help om 'n visueel aantreklike en onvergeetlike inkopie-ervaring vir klante te skep. 'n Goed ontwerpte winkeluitleg met aantreklike uitstallings kan produksigbaarheid verbeter en klante se belangstelling aanwakker. Verpakking en produkaanbieding kan kwaliteit, waarde en geloofwaardigheid oordra. Al hierdie elemente dra gesamentlik by tot klanttevredenheid en handelsmerkdifferensiasie.

(Oorweeg enige ander toepaslike feite)

6.8 **Bespreek, met die gebruik van relevante voorbeelde, drie verskillende leierskapstyle.**

Outokratiese leierskap:

Outokratiese leierskap word gekenmerk deur 'n leier wat volle gesag en beheer oor besluitneming het, met min of geen insette van ondergeskiktes. Die leier neem besluite onafhanklik en verwag streng nakoming van instruksies. Hierdie leierskapstyl is doeltreffend in situasies waar vinnige besluitneming en duidelike riglyne nodig is, soos met krisisbestuur of militêre operasies.

Voorbeeld: 'n Militêre generaal wat direkte bevele aan ondergeskiktes gee sonder om hul insette of menings te soek. Die generaal se besluite is finaal, en hy verwag streng nakoming van sy troepe.

Demokratiese leierskap:

Demokratiese leierskap behels 'n leier wat deelname en samewerking van spanlede in besluitneming aanmoedig. Die leier waardeer insette van spanlede, oorweeg verskillende perspektiewe en soek konsensus voordat 'n finale besluit geneem word. Hierdie leierskapstyl bevorder 'n gevoel van eienaarskap, bevorder spanwerk en moedig kreatiwiteit en innovasie aan.

Voorbeeld: 'n Projekbestuurder wat gereelde spanvergaderings hou om projekdoelwitte te bespreek, idees en voorstelle van spanlede in te win en hulle by die besluitnemingsproses te betrek. Die projekbestuurder waardeer die menings van elke spanlid en verseker dat besluite gesamentlik geneem word.

Transformasieleierskap:

Transformasieleierskap fokus daarop om volgelinge te inspireer en te motiveer om hoë vlakke van prestasie en persoonlike groei te bereik. Die leier stel 'n oortuigende visie, kommunikeer dit effektief en inspireer volgelinge om hul volle potensiaal te bereik. Transformasieleiers toon charisma, verskaf ondersteuning en mentorskap, en bevorder 'n positiewe en bemagtigende werksomgewing.

Voorbeeld: 'n HUB wat 'n visie vir hul organisasie skep en werknemers inspireer om hul doelwitte en waardes met daardie visie te versoen. Die HUB kommunikeer die visie doeltreffend, kweek 'n kultuur van innovasie en groei, en moedig werknemers aan om wyer te dink.

Laissez-Faire leierskap:

Laissez-faire-leierskap, ook bekend as vrye teuels leierskapstyl, behels 'n leier wat minimale leiding of rigting aan spanlede verskaf. Die leier deleger take en besluitnemingsgesag aan die span, wat hulle in staat stel om onafhanklik te werk. Hierdie styl is effektief wanneer spanlede hoogs vaardig en selfgemotiveerd is.

Voorbeeld: 'n Navorsingspanleier wat spesifieke navorsingstake aan spanlede toewys en hulle toelaat om hul werk onafhanklik uit te voer. Die spanlede het die vryheid om besluite te neem wat verband hou met hul navorsingsmetodes en benaderings.

Dienende leierskap:

Dienende leierskap beklemtoon die leier se fokus om die behoeftes van die spanlede en belanghebbendes te dien. Die leier stel die welstand, groei en ontwikkeling van die span voorop, en ondersteun en mentor hulle aktief. Dienende leiers bevorder 'n ondersteunende en samewerkende werksomgewing.

Voorbeeld: 'n Nie-winsgewende organisasie se uitvoerende direkteur wat aktief by sy personeel betrokke is, na hul kwellings luister en die nodige hulpbronne en ondersteuning verskaf om hulle te help om hul rolle effektief te vervul. Die uitvoerende direkteur lei deur voorbeeld en prioritiseer die behoeftes van die organisasie se begunstigdes.

**(Oorweeg enige ander toepaslike feite)
(Merk die eerste drie leierskapstyle)**

AFDELING C

VRAAG 7

Feitelike punte word toegeken volgens die rubriek vir:

- **Noem**
- **Verduideliking/regverdiging/motivering**
- **Voorbeelde**
- **Strategieë om probleme op te los**
- **Huidige toestande**
- **10 bykomende feite – moet waarde toevoeg tot die bespreking/argumente(e)**

In die lig van wêreldwye uitdagings soos klimaatsverandering, hulpbronnuitputting en sosiale ongelykhede, het volhoubaarheid op die voorgrond getree as 'n kritieke konsep vir besighede. Dit verwys na die vermoë om in huidige behoeftes te voorsien sonder om die vermoë van toekomstige geslagte om in hul eie behoeftes te voorsien, in te boet. Om volhoubaarheid te bereik, moet besighede die driedubbele verslagdoening-benadering oorweeg, wat ekonomiese, omgewings- en sosiale dimensies insluit. Daarbenewens speel effektiewe korporatiewe bestuur 'n deurslaggewende rol om te verseker dat volhoubaarheidsbeginsels binne organisasies vasgelê is. Hierdie opstel ondersoek die konsepte van volhoubaarheid, die driedubbele resultaat, en korporatiewe bestuur, hul wisselwerking en hul betekenis vir besighede in die 21ste eeu.

VOLHOUBAARHEID

Volhoubaarheid behels die balansering van ekonomiese, omgewings- en sosiale oorwegings om langtermyn-sukses te behaal. Dit behels die integrasie van verantwoordelike praktyke regdeur die waardeketting, die vermindering van negatiewe impakte en die bevordering van positiewe bydraes tot die samelewing en die omgewing. Die beginsels van volhoubaarheid sluit die voorsorgbeginsel, intergenerasionele billikheid, betrokkenheid van belanghebbendes en lewensiklusdenke in.

Omgewingsvolhoubaarheid:

Omgewingsvolhoubaarheid fokus op die vermindering van omgewingsimpak deur maatreëls soos koolstofvoetspoorvermindering, energie- en hulpbrondoeltreffendheid, afvalbestuur, besoedelingvoorkoming en biodiversiteitsbewaring. Dit beklemtoon die belangrikheid van die aanvaarding van volhoubare praktyke, soos die gebruik van hernubare energiebronne, implementering van sirkulêre ekonomie-modelle, en die bevordering van eko-ontwerp en eko-innovasie.

Sosiale volhoubaarheid:

Sosiale volhoubaarheid fokus op die bevordering van maatskaplike welstand, gelykheid en geregtigheid. Dit sluit billike arbeidspraktyke, menseregte, gemeenskapsbetrokkenheid, diversiteit en insluiting, en bemagtiging van belanghebbendes in. Besighede wat tot sosiale volhoubaarheid verbind is, prioritiseer die welstand van werknemers, ondersteun plaaslike gemeenskappe en dra positief tot die samelewing by deur filantropiese inisiatiewe.

Ekonomiese volhoubaarheid:

Ekonomiese volhoubaarheid beklemtoon die noodsaaklikheid dat besighede op die lang termyn ekonomies lewensvatbaar moet wees. Dit behels verantwoordelike finansiële bestuur, winsgewendheid, innovasie en veerkragtigheid. Ekonomiese volhoubaarheid erken dat ondernemings winste moet genereer om in volhoubarheidsinisiatiewe, navorsing en ontwikkeling, en organisatoriese groei te belê.

Driedubbele verslagdoening:

Driedubbele verslagdoening brei die tradisionele finansiële resultate uit om omgewings- en maatskaplike prestasie in te sluit. Dit beklemtoon dat besighede verantwoordelik moet wees vir hul ekonomiese, omgewings- en sosiale impakte. Die driedubbele verslagdoening-raamwerk bestaan uit drie pilare: wins (ekonomies), planeet (omgewing) en mense (sosiaal). Organisasies wat die driedubbele verslagdoening-benadering aanvaar, streef daarna om uitkomst in al drie dimensies te optimaliseer, met erkenning van hul interafhanklikheid en die behoefte aan kompromieë.

Ekonomiese dimensie:

Die ekonomiese dimensie van driedubbele verslagdoening weerspieël 'n onderneming se finansiële prestasie, winsgewendheid en ekonomiese waardeskepping. Dit sluit inkomstegenerering, kostebestuur, opbrengs op belegging en aandeelhouerswaarde in. Deur volhoubaarheid in ekonomiese besluitneming in te sluit, kan besighede geleenthede vir innovasie, hulpbrondoeltreffendheid en nuwe markte identifiseer.

Omgewingsdimensie:

Die omgewingsdimensie van driedubbele verslagdoening assesser 'n besigheid se impak op die natuurlike omgewing. Dit behels die meting en mitigering van omgewingsrisiko's, die vermindering van kweekhuisgasvrystellings, die bewaring van hulpbronne en die aanvaarding van volhoubare praktyke. Omgewingsoorwegings kan lei tot kostebesparings, verbeterde handelsmerkreputasie en veerkragtigheid teen regulatoriese veranderinge en hulpbronskaarste.

Sosiale dimensie:

Die sosiale dimensie van driedubbele verslagdoening weerspieël 'n besighedsimpak op belanghebbendes, insluitende werknemers, klante, gemeenskappe en die breë samelewing. Dit behels die bevordering van werknemerswelstand, die bevordering van etiese voorsieningskettings, die ondersteuning van menseregte en die deelname aan filantropie en gemeenskapsontwikkeling. Die aanspreek van sosiale kwessies kan handelsmerklojaliteit verbeter, talent lok en behou, en vertrouwe by belanghebbendes inboesem.

Korporatiewe bestuur sluit die strukture, prosesse en praktyke in wat organisasies rig en beheer. Dit vestig 'n raamwerk vir besluitneming, aanspreeklikheid en etiese gedrag. Doeltreffende korporatiewe bestuur is van kardinale belang om deursigtigheid, integriteit en langtermyn-waardeskepping te verseker. Dit gee die toon aan vir verantwoordelike en volhoubare sakepraktyke, aangesien dit meganismes insluit om omgewings- en sosiale risiko's te monitor en te bestuur.

Raad van direkteure:

Die raad van direkteure speel 'n deurslaggewende rol in korporatiewe bestuur. Dit is verantwoordelik om die strategiese rigting van die organisasie te bepaal en toesig oor sy prestasie te hou. In die konteks van volhoubaarheid moet die direksie direkteure met uiteenlopende agtergronde en kundigheid in volhoubaarheidsake insluit. Hulle kan leiding neem en toesig hou oor die integrasie van volhoubaarheid in die maatskappy se algehele strategie en besluitnemingsprosesse.

Betrokkenheid van belanghebbendes:

Doeltreffende korporatiewe bestuur vereis dat die perspektiewe van verskeie belanghebbendes, insluitende aandeelhouders, werknemers, klante, verskaffers en plaaslike gemeenskappe betrek en oorweeg word. Deur belanghebbendes by besluitnemingsprosesse te betrek, kan ondernemings verseker dat hul belange en kwellings in ag geneem word. Hierdie inklusiwiteit bevorder vertroue, verhoog reputasie en bevorder die langtermyn-volhoubaarheid van die organisasie.

Etiek en integriteit:

Etiese gedrag is fundamenteel tot goeie korporatiewe bestuur. Besighede moet 'n etiese kode daarstel en 'n kultuur van integriteit en deursigtigheid regdeur die organisasie bevorder. Dit sluit die nakoming van toepaslike wette en regulasies in, sowel as die handhawing van hoë standaarde van besigheidsgedrag. Deur etiek in die korporatiewe kultuur in te sluit, kan organisasies risiko's mitigeer, vertroue bou en etiese beleggers en klante lok.

Risikobestuur:

Korporatiewe bestuursraamwerke moet robuuste risikobestuurspraktyke insluit. Volhoubaarheidsrisiko's soos die impak op klimaatsverandering, voorsieningsketting-ontwrigting, en reputasierisiko's moet geïdentifiseer, beoordeel en doeltreffend bestuur word. Deur volhoubaarheidsoorwegings in risikobestuursprosesse te integreer, kan besighede potensiële negatiewe impakte mitigeer en geleenthede aangryp wat uit volhoubare praktyke voortspruit.

Verslagdoening en aanspreeklikheid:

Deursigtige verslagdoenings- en aanspreeklikheidsmeganismes is noodsaaklik vir doeltreffende korporatiewe bestuur. Organisasies moet relevante inligting betreffende hul volhoubaarheidsprestasie, teikens en vordering openbaar. Dit sluit in die opstel van volhoubaarheidsverslae, die bekendmaking van nie-finansiële inligting en die implementering van meganismes vir eksterne versekering. Deur akkurate en betroubare inligting te verskaf, kan besighede hul verbintenis tot volhoubaarheid demonstreer en die vertroue van belanghebbendes verbeter.

Aansporings en vergoeding:

Korporatiewe bestuursraamwerke behoort aansporings en vergoedingstrukture in ooreenstemming met volhoubaarheidsdoelwitte te bring. Dit moedig bestuurders en werknemers aan om volhoubare uitkomste in hul besluitneming te prioritiseer. Die koppeling van bestuursvergoeding aan volhoubaarheidsprestasiemaatstawwe kan byvoorbeeld verantwoordelike gedrag motiveer en die integrasie van volhoubaarheid in die kernbesigheid dryf.

Volhoubaarheid, die driedubbele resultaat en korporatiewe bestuur is konsepte wat onderling verbind is en wat 'n belangrike rol in die vorming van ondernemings se benadering tot verantwoordelike en langtermyn-waardeskepping speel. Deur volhoubaarheidsbeginsels te ondersteun, kan besighede hul ekonomiese, omgewings- en sosiale impak effektief bestuur. Die driedubbele raamwerk bied 'n omvattende benadering tot die meting en optimalisering van uitkomst in hierdie dimensies. Verder verseker doeltreffende korporatiewe bestuur dat volhoubaarheidsoorwegings by die besluitnemingsprosesse geïntegreer word, wat deursigtigheid, aanspreeklikheid en etiese gedrag bevorder. Deur 'n holistiese benadering tot volhoubaarheid en korporatiewe bestuur te aanvaar, kan besighede hulself vir langtermynsukses posisioneer terwyl hulle bydra tot 'n meer volhoubare en billike toekoms.

Totaal: 300 punte