

SA's Leading Past Year

Exam Paper Portal



You have Downloaded, yet Another Great Resource to assist you with your Studies 😊

Thank You for Supporting SA Exam Papers

Your Leading Past Year Exam Paper Resource Portal

Visit us @ www.saexampapers.co.za



**SA EXAM
PAPERS**
SA EXAM
PAPERS



JUNIE EKSAMEN GRAAD 12

2024

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

29 bladsye

NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

Die notas aan nasieners word verskaf 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 van provinsiale nasieners
- (d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/insettings vir leer

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes word die volgende kleure aanbeveel:

Opvoeder:	Rooi
HOD/HD:	Groen
Distrik Moderator:	Onranje

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

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

4. Neem kennis van ander relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In gevalle 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 'Sub-maks' 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 'maksimum' in die uiteensetting van punte) is om konsekwentheid en akkuraatheid in die nasien van skrifte sowel as vir berekenings- en modereringsdoeleindes te verseker.

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) GR12 0624

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantse kantlyn geskryf word. Omkring die subtotale soos aangedui deur die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maksimum' in die nasienriglyne. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantse kantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
8. By 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die antwoord relevant wees en verband hou met die vraag.
9. Korrekte nommering van antwoorde op vrae of subvrae word in AFDELINGS A en - B aanbeveel. Indien die nommering verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal gepenaliseer word indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
10. Geen bykomende krediet moet gegee word vir herhaling van feite nie. Dui aan met 'n 'H'.
11. Die onderskeid tussen 'evalueer' en 'krities evalueer' kan soos volg verduidelik word:
- 11.1 Wanneer 'evalueer' gebruik word, word daar van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe wyse te reageer of 'n neutrale (nie positiewe of negatiewe) standpunt in te neem, byvoorbeeld Positief: *'Die outokratiese leierskapstyl bied sterk leierskap ✓ wat nuwe werknemers selfversekerd en veilig laat voel.'* ✓.
- 11.2 Wanneer 'krities geëvalueer' gebruik word, word daar van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe wyse te reageer of 'n neutrale (nie positiewe of negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word daar ook van kandidate verwag om hul antwoorde te ondersteun met dieper insig, byvoorbeeld *'Die outokratiese leierskapstyl bied sterk leierskap ✓ wat nuwe werknemers selfversekerd en veilig laat voel ✓, aangesien verwagtinge/rolle duidelik uiteengesit word om verwarring te voorkom.'* ✓

LET WEL: 1. **Bogenoemde kan ook op 'analiseer' van toepassing wees.**
2. **Let op die plasing van die merk (✓) by die toekenning van punte.**

12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik word, punttoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

- 12.1 Adviseer, noem, stel, sit uiteen, motiveer, aanbeveel, stel voor, (lys nie volledig nie) vereis gewoonlik nie veel diepte van kandidate se antwoorde nie. Daarom verskyn die punttoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.

- 12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei, vergelyk, tabuleer, ontleed, evalueer, krities evalueer (*lys nie volledig nie*) vereis 'n meer diepte van begrip, toepassing en redenasie. Daarom moet die punte meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens gevestigde norme geskied sodat eenvormigheid, konsekwentheid en billikheid bereik word.
13. Sien slegs die EERSTE antwoord na 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 aan deur 'n lyn oor die ongemerkte gedeelte te trek.
- LET WEL:**
1. Dit geld slegs vir vrae waar die aantal feite gespesifiseer word.
 2. Bogenoemde is ook van toepassing op antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing)
- 14.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, ken die VOLLE krediet aan die kandidaat toe. Punt 14.1 hierbo geld steeds.
- 14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hul eie voorbeelde/sienings te verskaf, beredeneer dit by die BSV om alternatiewe antwoorde te finaliseer en raadpleeg die Interne Moderator vir goedkeuring.
- 14.4 **Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:**
- 14.4.1 Indien die aantal feite gespesifiseer word, vrae wat vereis dat kandidate 'beskryf/bespreek/verduidelik' soos volg nagesien word:
- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyne)
 - Verduideliking 1 punt (twee punte sal in AFDELING C toegeken word)
- Die 'feit' en 'verduideliking' word afsonderlik in die nasienriglyne gegee om die toekenning van punte te vergemaklik.
- 14.4.2 As die aantal feite wat vereis word nie gespesifiseer word nie, moet die puntetoekenning gelei word deur die aard van die vraag en die maksimum punt wat in die nasienriglyne toegeken word.
- 14.5 **EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te onthou, eenwoord-antwoorde vereis of direk uit 'n scenario/gevallestudie aangehaal word. Dit geld veral vir AFDELINGS B en -C (waar van toepassing).**

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

15. AFDELING C

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

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar 'n inleiding, paragrawe en 'n gevolgtrekking?	2
Analise en Interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/subopskrifte te ontleed/korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word? Punte wat toegeken moet word met behulp van hierdie riglyn: Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A') Interpretasie (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde geneem op grond van die vrae? Opsie 1: Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag beantwoord met slegs relevante feite; geen '-S' verskyn in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte toe vir sintese. Opsie 2: 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag beantwoord met slegs OF enkele relevante feite; een '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt toe vir sintese. Opsie 3: 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae beantwoord, maar een/twee/drie subvrae sonder relevante feite; een '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt toe vir sintese. Opsie 4: Geen relevante feite nie: 0 punt (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vrae beantwoord sonder relevante feite; twee '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n NUL-punt vir sintese toe.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van een of twee voorbeelde, nie ouer as twee (2) jaar nie wat op onlangse inligting, huidige tendense en ontwikkelings gebaseer is?	2
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):		40

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

- LET WEL:**
1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat uit die inleiding en slot herhaal word nie.
 2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie vermeld word nie.
 3. Geen punte sal toegeken word vir uitleg indien die opskrifte **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** 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 uiteensetting van punte word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienglyne op elke vraag aangedui.
- 15.5 Sien alle relevante feite na totdat die SUB MAKS/MAKS-punt in 'n onderafdeling bereik is. Skryf SUB MAKS/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 – Analise, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder, aangedui.

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

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, let op die submaksimum wat aangedui word, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (strukturering/logiese vloei/volgordebepaling) en dui helderheid van denke aan. (Sien PUNTE-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag **VERKEERD** identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg kry.
- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat die antwoorde geassesseer word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyne.

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) **GR12 0624**

- 15.10 15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases, onvolledige sinne en vae antwoorde.
- 15.10.2 Met ingang van November 2015 sal die TWEE punte nie noodwendig aan die einde van elke voltooide sin verskyn nie. Punte (✓) sal langs elke feit geskei en aangedui word, bv. 'Produkontwikkeling is 'n groeistrategie ✓, waar besighede poog om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.' ✓
- Dit sal deur die aard en konteks van die vraag, asook die kognitiewe werkwoord wat gebruik, gelei word.
- 15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die nasienriglyne aangedui word, nie noodwendig op elke vraag van toepassing wees nie. Dit sou ook van die aard van die vraag afhang.

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) **GR12 0624****AFDELING A****VRAAG 1**

1.1 1.1.1 A ✓✓

1.1.2 C ✓✓

1.1.3 D ✓✓

1.1.4 B ✓✓

1.1.5 D ✓✓

(5 x 2) (10)

1.2 1.2.1 bestuur ✓✓

1.2.2 skuldbriewe ✓✓

1.2.3 onbillike advertensies ✓✓

1.2.4 verantwoordelikheid ✓✓

1.2.5 dinkskrum ✓✓

(5 x 2) (10)

1.3 1.3.1 G ✓✓

1.3.2 F ✓✓

1.3.3 A ✓✓

1.3.4 B ✓✓

1.3.5 H ✓✓

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 30**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
1.3	10
TOTAAL	30

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

AFDELING B**Sien slegs die antwoorde op die EERSTE TWEE vrae nie.****VRAAG 2: SAKE-ONDERNEMINGS****2.1 Tipes voorkeuraandele**

- Deelnemende voorkeuraandele ✓
- Nie-deelnemende voorkeuraandele/Gewone voorkeuraandele ✓
- Kumulatiewe voorkeuraandele ✓
- Nie-kumulatiewe voorkeuraandele ✓
- Aflosbare voorkeuraandele ✓
- Nie-aflosbare voorkeuraandele ✓
- Omskepbare voorkeuraandele ✓
- Nie-omskepbare voorkeuraandele ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.**(4 x 1) (4)****2.2 Voordele van die charismatiese leierskapstyl**

- Deskundige in die verkoop van visie en behaal uitstekende resultate. ✓✓
- Werknemers word gemotiveer omdat die leier energiek/inspirerend is. ✓✓
- Inspireer lojaliteit/harde werk onder werknemers. ✓✓
- Werknemers word gemotiveer om verwagtinge te oortref en hul vrese te oorkom. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van die charismatiese leierskapstyl.

Maks. (4)**2.3 Beleggings****2.3.1 Enkelvoudige renteberekening**

FORMULE: $Rente = P \times R \times T$ ✓
 $R10\ 000 \times 8\% \checkmark \times 2 \text{ jaar } \checkmark$
 $= R1\ 600 \checkmark \checkmark \checkmark \checkmark$

OF**Saamgestelde renteberekening**

Opsie 1
FORMULE: $P(1 + i)^n$ ✓
 $R10\ 000(1 + 8/100)^2 \checkmark$
 $= R11\ 664 - R10\ 000 \checkmark$
 $= R1\ 664 \checkmark \checkmark \checkmark \checkmark$



NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

Opsie 2

FORMULE: $P(1 + i)^n$ ✓
 (Jaar 1) $R10\ 000 \times 8/100 = R800$ ✓
 (Jaar 2) $R10\ 000 + R800 = R10\ 800 \times 8/100 = R864$ ✓
 $= R800 + R864 = R1664$ ✓✓✓✓

- LET WEL:**
1. Ken volpunte toe (4) as die antwoord korrek is en geen berekening getoon word nie.
 2. As die formule en berekeninge korrek aangedui is, maar die finale antwoord verkeerd is, ken 'n maksimum van DRIE (3) punte toe.
 3. As die bewerking en die antwoord verkeerd is, ken 'n maksimum van EEN punt toe vir die korrekte formule.

Maks. (4)**2.3.2 Gesamentlike fondse/Stokvel**

- Dit is 'n informele spaarskema ✓ waartoe 'n relatief klein groepie mense bydra. ✓
- Elke lid neem 'n beurt om uit die skema/fonds/stokvel te trek ✓ vir hulle eie persoonlike gewin. ✓
- Geen/Klein opbrengs op belegging, ✓ aangesien bydraes maandeliks aan een van die lede uitbetaal word. ✓
- Dit moedig mense aan om elke maand ✓ te spaar vir 'n spesifieke rede. ✓
- Bankkoste word deur die lede gedeel, ✓ wat tot lae beleggingskoste per lid lei. ✓
- In tye wanneer dit moeilik is om banklenings te kry, ✓ kan stokvel-uitbetalings handig te pas kom. ✓
- 'n Stokvel word gewoonlik deur 'n betroubare voorsitter/tesourier bestuur, ✓ wat verantwoordelik vir die byhou van rekords en die bestuur van die bankrekening sal wees. ✓
- Lede bespreek gewoonlik hoe die geld belê gaan ✓ word en stem saam oor die risiko's wat hulle bereid is om te neem. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gesamentlike fondse/stokvel as 'n tipe beleggingsgeleentheid.

Maks. (4)**2.4 Impak van Regering/RSA Kleinhandelspaareffekte as 'n vorm van belegging Positiewe/Voordele**

- Gewaarborgde opbrengste, ✓ aangesien rentekoers vir die hele beleggingsperiode vasgestel is. ✓
- Rentekoerse is markverwant ✓ en lok meer beleggers. ✓
- Rente kan twee keer per jaar ontvang word ✓ wat dit 'n lewensvatbare beleggingsopsie maak. ✓
- Belegging is maklik toeganklik ✓, aangesien kontant na die eerste twaalf maande onttrek kan word. ✓
- Lae risiko/Veilige belegging, ✓ aangesien dit by die Suid-Afrikaanse Regering belê word wat nie gelikwedeer kan word nie. ✓
- Dit is 'n bekostigbare tipe belegging ✓ vir alle vlakke van inkomsteverdieners, insluitend pensioenarisse. ✓

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) **GR12 0624**

- Kleinhandeleffekte word maklik/gerieflik verkry ✓ elektronies/vanaf enige Poskantoor/direk vanaf die Nasionale Tesourie. ✓
- Geen heffings/koste/kommissies is op hierdie tipe belegging ✓ betaalbaar nie. ✓
- Rente is gewoonlik hoër ✓ as op vaste deposito's. ✓
- Kleinhandeleffekte word op die kapitaaleffektemarkte/op die JSE ✓ genoteer. ✓
- Beleggers jonger as 18 jaar/Minderjariges kan met die hulp van 'n wettige voog belê, ✓ wat as aansporing dien om van jongs af te spaar. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die Regering/RSA Kleinhandelspaareffekte as 'n vorm van belegging.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Kleinhandeleffekte kan nie aan banke gesedeer word ✓ as sekuriteit vir die verkryging van lenings nie. ✓
- 'n Minimum van R 500 moet belê word, ✓ wat vir sommige klein beleggers moeilik kan wees om op te bou. ✓
- Kleinhandeleffekte is nie vrylik oordraagbaar ✓ onder beleggers nie. ✓
- Beleggers moet geldige SA identifikasie hê/moet ouer as 18 jaar wees ✓ wat buitelanders/jongmense kan ontmoedig om te belê. ✓
- Boetes word gehef vir vroeë onttrekkings, ✓ as die belegging minder as 12 maande oud is.

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe aspekte/nadele van die regering/RSA Kleinhandelspaareffekte as 'n vorm van belegging. **Maks.** (6)

2.5 Rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap

- Positiewe gesindheid stel leierskappotensiaal ✓ vir persoonlike groei vry. ✓
- 'n Leier se goeie houding ✓ kan die sukses van die onderneming beïnvloed. ✓
- Leiers moet weet wat hul sterk- en swakpunte is ✓ om hul leierskapstyl effektief toe te pas. ✓
- Goeie leiers verstaan dat die regte gesindheid ✓ die regte atmosfeer sal skep. ✓
- Leiers se houding ✓ kan werknemers/spanne se gedagtes/gedrag beïnvloed. ✓
- Leiers moet die gedrag vertoon ✓ wat hulle by spanlede wil sien. ✓
- Suksesvolle leiers oorweeg die vermoëns/vaardighede van spanlede ✓ om take/rolle effektief toe te ken. ✓
- Entoesiasme wek vertroue in 'n leier ✓ en inspireer hulle om nog harder te werk. ✓
- 'n Positiewe gesindheid is van kritieke belang vir goeie leierskap ✓ want goeie leiers sal by die taak hou ongeag probleme/uitdagings. ✓
- Suksesvolle leiers en werknemers het 'n konstante begeerte om te werk ✓ en persoonlike/professionele sukses te behaal. ✓
- Leiers met 'n positiewe gesindheid weet ✓ dat daar altyd meer is om te leer/ruimte om te groei. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap. **Maks.** (6)

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

2.6 Tipes leierskapstyl**2.6.1 Tipe leierskapstyl uit die scenario**

Outokratiese leierskapstyl ✓✓

(2)

2.6.2 Voordele van die outokratiese leierskapstyl op besighede

- Werk word betyds/op skedule ✓ gedoen. ✓
- Lyn van bevel/kommunikasie is duidelik ✓ aangesien dit van bo na onder is/volgelingen weet presies wat om te doen. ✓
- Direkte toesig en streng beheer ✓ verseker produkte/diens van hoë gehalte. ✓
- Bied sterk leierskap ✓ wat nuwe werknemers selfgeborge en veilig laat voel. ✓
- Werk goed in groot ondernemings ✓ waar konsultasie met elke werknemer onprakties is. ✓
- Duidelike leiding kan gegee word ✓ aan ongeskoolde/onervare/nuwe personeel. ✓
- Daar is geen onsekerheid oor die bron van die instruksies nie ✓ aangesien dit direk vanaf die leier kom. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van die outokratiese leierskapstyl op besighede.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal is nie.

Maks. (6)**2.7 Transaksionele leierskapstyl****Hierdie leierskapstyl kan toegepas word:**

- Wanneer die onderneming die prestasie van werknemers wil maksimeer. ✓✓
- Wanneer sperdatums op kort kennisgewing/onder druk nagekom moet word. ✓✓
- Wanneer werkers 'n lae moraal het. ✓✓
- Wanneer die strategieë/besigheidstrukture nie hoef te verander nie. ✓✓
- Wanneer produktiwiteitsvlakke baie laag is/nie volgens teikens nie. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van die transaksionele leierskapstyl op besighede.

**Maks. (6)
[40]****UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 2	PUNTE
2.1	4
2.2	4
2.3.1	4
2.3.2	4
2.4	6
2.5	6
2.6.1	2
2.6.2	4
2.7	6
TOTAAL	40



VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE**3.1 Voorbeelde van etiese gedrag in die werkplek**

- Die gebruik van billike advertensies. ✓
- Gebruik nie kinderarbeid nie. ✓
- Om alle werknemers gelyk te behandel. ✓
- Die betaling van billike lone. ✓
- Werk binne die wet. ✓
- Sake-transaksies word openlik gedoen. ✓
- Nie betrokke raak by onwettige sakepraktyke nie. ✓
- Om te verseker dat die omgewing nie besoedel word nie. ✓
- Aanneming van goeie etiese praktyke aan te neem. ✓
- Die vestiging van korporatiewe maatskaplike verantwoordelikhedsinisiatiewe. ✓
- Moedig werknemers aan om etiese gedrag uit te leef. ✓
- Kliënte en werknemers se inligting word nie bekendgemaak/gebruik tot voordeel van die besigheid nie. ✓
- Aandeelhouders en werknemers se persoonlike belange en sakebelange bots nie met mekaar nie. ✓
- Die onderneming praat die waarheid tydens 'n skakelkrisis om die probleem waarmee hulle te kampe het, te oorkom. ✓
- Besighede hou belofte aan hul werknemers, vennote en kliënte. ✓
- Die besigheid toon lojaliteit wanneer besluite geneem word wat personeel, vennote, beleggers en kliënte sal baat. ✓
- Die besigheid toon regverdigheid wanneer dit sy mag regverdig teenoor al sy belanghebbendes uitoefen. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met voorbeelde van etiese gedrag in die werkplek.

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na. (4 x 1) (4)

3.2 Tipes onetiese sakepraktyke uit die stellings wat gegee is

3.2.1 Misbruik van werktyd. ✓✓

3.2.2 Ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en hulpbronne. ✓✓ **(2 x 2) (4)**

3.3 King Kode-beginsel**3.3.1 King Kode-beginsel uit die scenario**

Deursigtigheid. ✓✓

(2)

3.3.2 Ander maniere waarop PTB die geïdentifiseerde King Kode-beginsel kan toepas

- Personeel en ander prosesse ✓ moet oop en deursigtig wees. ✓
- Werknemers/aandeelhouers/direkteure moet bewus wees ✓ van die indiensnemingsbeleid van die onderneming. ✓
- Ouditering en ander verslae moet akkuraat/beskikbaar wees ✓ aan aandeelhouers/werknemers. ✓
- Gereelde oudits moet gedoen ✓ word om die effektiwiteit van die besigheid vas te stel. ✓
- Saketransaksies moet openlik gedoen word ✓ sodat daar geen sweempie/teken van oneerlikheid/korrupsie is nie. ✓
- Besighede moet besonderhede van aandeelhouers se stemreg aan hulle gee ✓ voor/op die Algemene Jaarvergadering (AJV). ✓
- Die direksie moet verslag doen oor die negatiewe en positiewe impak van die besigheid ✓ op die gemeenskap/omgewing. ✓
- Die direksie moet verseker ✓ dat die maatskappy se etiek doeltreffend geïmplementeer word. ✓

Enige ander relevante antwoorde wat verband hou met maniere waarop PTB die King Kode-beginsel wat geïdentifiseer is, kan toepas.

- LET WEL:**
1. Moenie punte toeken vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word nie.
 2. Aanvaar relevante feite as deursigtigheid verkeerd geïdentifiseer is as n antwoord in VRAAG 3.3.1.

Maks. (4)

3.4 Maniere waarop besighede seksuele teistering kan hanteer as 'n tipe onprofessionele sakepraktyk.

- Voorsien 'n raamwerk ✓ vir regstellende aksie. ✓
- Leer werknemers ✓ oor seksuele teisteringsake. ✓
- Formuleer 'n beleid ✓ rakende seksuele teistering. ✓
- Implementeer interne klagtes ✓ en dissiplinêre prosedures. ✓
- Verseker dat die wet/besigheidsgedragskode ✓ nagekom word. ✓
- Maak seker dat alle werknemers vertrou is ✓ met die etiese kode van seksuele teistering. ✓
- Skep 'n goeie werksomgewing ✓ waar alle werknemers se regte en waardigheid gerespekteer word. ✓
- Interne ondersoek moet gedoen word ✓ om die erns van die teistering te bepaal. ✓
- Ernstige sake/sake oor seksuele teistering moet by die toepaslike instellings ✓ soos die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPD) aangemeld word. ✓

Enige ander relevante antwoorde wat verband hou met maniere waarop besighede seksuele kan hanteer teistering as 'n tipe onprofessionele sakepraktyk

Maks. (6)

3.5 Betekenis van kreatiewe denke

- Kreatiewe denke is die vermoë om aan oorspronklike ✓ en innoverende idees te dink. ✓
- Dit fokus op die ondersoek van idees/die generering van moontlikhede ✓ en soek na baie antwoorde. ✓
- Suksesvolle ondernemings moedig werknemers altyd aan om met nuwe idees en nuwe maniere vorendag te kom ✓ om dinge anders in die werkplek te doen. ✓

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

Enige ander relevante antwoorde wat verband hou met die betekenis van kreatiewe denke. **Maks.** (4)

3.6 Voordele van kreatiewe denke in die werkplek

- Beter/Unieke/Onkonvensionele idees/oplossings ✓ word gegeneer. ✓
- Kan die besigheid 'n mededingende voordeel gee ✓ indien ongewone/unieke oplossings/idees/strategieë geïmplementeer word. ✓
- Komplekse besigheidsprobleme ✓ kan opgelos word. ✓
- Produktiwiteit neem toe namate bestuur/werknemers vinnig verskeie idees kan genereer ✓ wat tyd en geld meer effektief benut. ✓
- Bestuurders/Werknemers het meer vertroue ✓ aangesien hulle hul volle potensiaal kan bereik. ✓
- Bestuurders sal beter leiers wees, ✓ aangesien hulle verandering(s) positief en kreatief sal kan hanteer/bestuur. ✓
- Bestuurders/Werknemers kan 'n heeltemal nuwe uitkyk ontwikkel, ✓ wat toegepas kan word op enige taak(e) wat hulle mag doen. ✓
- Dit lei tot meer positiewe houdings ✓ as bestuurders/werknemers voel dat hulle bygedra het tot probleemoplossing. ✓
- Verbeter motivering ✓ onder personeellede. ✓
- Bestuurders/werknemers het 'n gevoel van groot prestasie ✓ en hulle sal nie die proses weerstaan/belemmer sodra hulle persoonlik 'n probleem opgelos het/bygedra het tot die sukses van die onderneming nie. ✓
- Bestuurders/Werknemers kan tred hou met vinnig veranderende tegnologie ✓ wat tot 'n verhoogde markaandeel kan lei. ✓
- Stimuleer inisiatief van werknemers/bestuurders ✓, aangesien hulle voortdurend uit hul gemaksone gelig word. ✓
- Kreatiwiteit kan lei tot nuwe uitvindings ✓ wat die algemene lewenstandaard verbeter/nuwe beleggers lok. ✓
- Besighede kan voortdurend op produkontwikkeling verbeter ✓ deur nuwe maniere te ondersoek om groei te verbeter. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van kreatiewe denke in die werkplek. **Maks.** (6)

3.7 Probleemoplossingsstappe

3.7.1 Identifiseer die probleem

- Erken ✓ dat daar 'n probleem is. ✓
- Identifiseer ✓ die presiese probleem. ✓
- Verdeel die probleem in kleiner dele ✓ wat makliker afsonderlik opgelos kan word. ✓
- Kry inligting en voorstelle van almal wat geraak kan word ✓ om die presiese probleem te identifiseer. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die identifisering van die probleem as 'n probleemoplossingsstap. **Maks.** (2)

3.7.2 Ontwikkel 'n aksieplan

- Reël die nodige hulpbronne ✓ en deleger take. ✓
- Stel 'n tydlyn vir implementering op ✓ en stel sperdatums vas. ✓

NASIENRIGLYNE**BESIGHEIDSTUDIES****(VRAESTEL 2)****GR12 0624**

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die ontwikkeling van 'n aksieplan as 'n probleemoplossingsstap. **Maks.** (2)

3.8 Die positiewe impak van kragveldanalise as probleemoplossingstegniek

- Werknemers voel ingesluit ✓ en verstaan. ✓
- Werknemers ontwikkel ✓ en groei saam met die besigheid. ✓
- Dit bied 'n visuele opsomming van al die verskillende faktore ✓ wat 'n bepaalde idee ondersteun en teenstaan. ✓
- Ingeligte besluite kan geneem word ✓ aangesien kragte vir en teen krities geëvalueer word. ✓
- Stel besighede in staat om die dryfkragte te versterk ✓ en die beperkende kragte te verswak. ✓
- Besighede kan 'n idee hê van die tydlyn wat benodig ✓ word en die vereistes van bykomende hulpbronne. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak van kragveldanalise as 'n probleemoplossingstegniek **Maks.** (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 3	PUNTE
3.1	4
3.2.1	2
3.2.2	2
3.3.1	2
3.3.2	4
3.4	6
3.5	4
3.6	6
3.7.1	2
3.7.2	2
3.8	6
TOTAAL	40

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

SAKE-ONDERNEMINGS

4.1 Betekenis van leierskap

- Die vermoë van 'n individu of 'n groep individue ✓ om volgelinge of ander lede van 'n organisasie te beïnvloed en te lei. ✓
- Leierskap is 'n handeling om ondergeskiktes te inspireer ✓ ten einde doelwitte te bereik. ✓
- Dit kan nie geleer word nie, ✓ hoewel dit aangeleer kan word aangesien dit 'n ingebore eienskap is. ✓
- Behels die vestiging van 'n duidelike visie en die oordra daarvan ✓ aan ander sodat hulle gewillig kan volg. ✓
- 'n Leier tree op in krisistye ✓ en is in staat om kreatief te dink en op te tree in moeilike situasies. ✓

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

- Leiers vervul belangrike funksies binne 'n organisasie ✓ en is daarom van kritieke belang om die organisasie se doelwitte te bereik. ✓
- Leiers het 'n breë uitkyk ✓ van 'n organisasie. ✓
- Leiers fokus op die visie en missie ✓ van die besigheid. ✓
- Leiers beskou werknemers eerstens as mense ✓, voor hulle as werkers gesien word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van leierskap.

Maks. (4)

4.2 Situasionele leierskapsteorie

- Verskillende leierskapseienskappe is nodig ✓ vir verskillende situasies. ✓
- Die taak/situasie bepaal die leierskapstyl wat toegepas moet word ✓ dus is leiers aanpasbaar/buigsaam/selfversekerd. ✓
- Effektiewe toepassing van hierdie teorie kan leiers in staat stel ✓ om hul doelwitte te bereik. ✓
- Verhoudings tussen leiers en werknemers ✓ is gebaseer op wedersydse vertroue/respek/lojaliteit/integriteit/eerlikheid. ✓
- Leiers het die vermoë om die situasie te ontleed/die geskikste mense in die regte posisies te kry ✓ om take suksesvol te voltooi. ✓
- Leiers ontleed groeplede/doelwitte/tydsbeperkings, ✓ om 'n geskikte/relevante leierskapstyl aan te neem. ✓
- Kan tot konflik lei ✓ wanneer leiers verskillende leierskapstyle gebruik/wanneer werknemers in verskillende situasies bestuur word. ✓
- Die sukses van hierdie teorie hang af van die soort verhouding ✓ wat tussen die leier en volgelinge/ondergeskiktes/werknemers bestaan. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die situasieleierskapsteorie.

Maks. (4)

4.3 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word uit die scenario.

BELEGGINGSBESLUITFAKTORE	MOTIVERINGS
1. Likiditeit ✓✓	Hulle oorweeg dit om in 'n tipe belegging te belê wat maklik in kontant omgeskakel kan word. ✓
2. Beleggingstydperk ✓✓	Die bestuur van VV is bewus daarvan dat die duur van die belegging die opbrengs op belegging kan beïnvloed. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 3. Ken punte toe vir beleggingsbesluite, selfs al is die motivering onvolledig.
 4. Moenie punte vir die motivering toeken as die beleggingsbesluite verkeerd geïdentifiseer is nie.

Maks. (6)

4.4 Impak van vaste deposito Positiewe/voordele

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

- Rente word teen 'n vaste koers verdien ✓ ongeag veranderinge in die ekonomiese klimaat. ✓
- Die tydperk van die belegging ✓ kan oor 'n kort/medium/lang termyn wees. ✓
- Beleggers kan die beleggingsperiode kies ✓ wat hulle pas. ✓
- Hoofbedrag plus verdiende rente, ✓ word op die vervaldatum uitbetaal. ✓
- Verseker finansiële dissipline ✓ aangesien beleggers nie hul fondse voor die vervaldatum kan onttrek nie. ✓
- Beleggers verdien 'n beter opbrengs op belegging ✓ as op 'n gewone spaarrekening. ✓
- Hoe hoër die hoofbedrag/hoe langer die beleggingsperiode, ✓ hoe hoër is die rentekoers wat 'n finansiële instelling bied. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die vaste deposito.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die belegger kan nie hulle fondse ✓ voor die vervaldatum onttrek nie. ✓
- Lae opbrengste ✓ in vergelyking met ander beleggings. ✓
- Mag nie beter presteer as die effek van inflasie ✓ oor die lang termyn nie. ✓
- Boetes kan ✓ gehef word vir vroeë onttrekking. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van vaste depositos.

Maks. (6)**BESIGHEIDSROLLE****4.5 Betekenis van professionele gedrag**

- Stel standarde ✓ van verwagte gedrag. ✓ / Spesifieke vlak van bevoegdheid ✓ en nakoming van 'n etiese gedragskode. ✓
- Sluit riglyne vir werkers ✓ in oor voorkoms/kommunikasie/ verantwoordelikheid. ✓
- Vermoë/Vaardighede wat verwag word van 'n persoon ✓ wat in diens is ✓ / Geskik is vir 'n werk/professie ✓ vir betaling. ✓
- Fokus op die handhawing van die reputasie ✓ van 'n besigheid/beroep. ✓
- Fokus op die ontwikkeling van 'n morele ✓ vir besluitneming ✓
- Pas die gedragskode toe ✓ van 'n professie/besigheid.
- Verwys wat reg en verkeerd is ✓ en aanvaarbaar is in die besigheid. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van professionele gedrag.

Maks. (4)**4.6 Probleemoplossingstegniek****4.6.1 Probleemoplossingstegniek wat deur Nimrod Verwe uit die scenario gebruik word**

- Dinkskrum. ✓ ✓

(2)

4.6.2 Die voordele van dinkskrums as 'n probleemoplossingstegniek

- Mense kry idees van ander ✓ en bou daarop voort. ✓

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0624

- Stimuleer kreatiewe denke ✓ in die werkplek. ✓
- Beter oplossings word ✓ ontwikkel deur kollektiewe bydraes. ✓
- Kombinasies van idees/verbeterings kan gekies word ✓ nadat al die idees neergeskryf is. ✓
- Werknemers word gemotiveer ✓ omdat hulle toegelaat word om tot probleemoplossing by te dra. ✓
- Produktiwiteit neem toe ✓ as die besigheid idees genereer wat tyd en geld meer effektief gebruik. ✓
- Bestuurders sal beter leiers wees ✓ omdat hulle verandering kreatief sal kan bestuur. ✓
- Kreatiwiteit kan tot nuwe uitvindings lei ✓, wat die algemene lewenstandaard kan verbeter. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van dinkskrams as 'n probleemoplossingstegniek.

Maks. (4)

4.7 **Uitdagings wat gebied word deur onbillike/oneerlike advertensie as 'n onetiese sakepraktyk.**

- Onbillike advertensies kan skadelik vir ✓ verbruikers wees. ✓
- Die gebruik van vals of misleidende stellings in advertensies wat lei tot wanvoorstelling van die betrokke produk ✓, wat verbruikers negatief kan beïnvloed. ✓
- Besighede kan onverstandige advertensiekeuses maak ✓ wanneer hulle onder druk is om hul winste te verhoog. ✓
- Sommige advertensies kan as diskriminerend beskou word ✓ omdat dit sommige dele van die bevolking uitsluit/teiken. ✓
- Misleidende advertensies kan die vertroue van verbruikers skend ✓ en sakeverhoudinge vernietig. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe onbillike advertensies as 'n onetiese sakepraktyk uitdagings vir besighede inhou.

Maks. (6)

4.8 **Maniere waarop professionele, etiese en effektiewe sakepraktyke uitgevoer behoort te word.**

- Missiestelling moet die waardes van gelykheid/respek insluit. ✓✓
- Besighede moet gelykheidsprogramme ontwikkel/strategieë bevorder om te verseker dat alle werknemers gelyk behandel word ongeag status/rang/mag. ✓✓
- Behandel werkers met respek/waardigheid deur erkenning te gee aan werk wat goed gedoen is/die waarde van menslike kapitaal. ✓✓
- Beplan behoorlik en stel voorkomende maatreëls in plek. ✓✓
- Betaal billike lone/salarisse wat in ooreenstemming is met die minimum vereistes van die WBDV. ✓✓/Vergoed werknemers om oortyd/tydens openbare vakansiedae te werk. ✓✓
- Neem deel aan omgewingsbewustheidsprogramme. ✓✓/Weerhouding daarvan om die omgewing te besoedel deur giftige afval wettig weg te gooi. ✓✓
- Weerhouding daarvan om 'n onderneming te begin deur ander besighede se idees te gebruik wat deur die wet beskerm word. ✓✓
- Besigheidsbesluite en -aksies moet duidelik/deursigtig wees vir alle belanghebbendes. ✓✓

NASIENRIGLYNE**BESIGHEIDSTUDIES****(VRAESTEL 2)****GR12 0624**

- Besighede moet aanspreeklik/verantwoordelik wees vir hul besluite en optrede/patentregte. ✓✓
- Neem eerlike/betroubare rekenmeesters/finansiële beamptes in diens met goeie getuigskrifte. ✓✓
- Gereelde/Tydige betaling van belasting. ✓✓
- Alle werkers moet toegang hê tot gelyke geleenthede/posisies/hulpbronne. ✓✓
- Maak seker dat werknemers in 'n werksomgewing werk wat bevorderlik is vir veiligheid/regverdigheid en vry is van verleentheid. ✓✓
- Werkgewers en werknemers moet voldoen aan wetgewing met betrekking tot gelyke geleenthede/menseregte in die werkplek. ✓✓
- Opleiding/Inligting/Besigheidsbeleide moet kwessies soos diversiteit/diskriminasie/teistering insluit. ✓✓
- Werkgewers moet vinnig en regverdig reageer op aangemelde voorvalle van diskriminasie in die werkplek. ✓✓

- Opdragte/Take moet met respek gegee word en die ontvanger/werknemer toelaat om 'n sê te hê oor die manier waarop daardie taak uitgevoer moet word. ✓✓
- Stel 'n etiese gedragskode op. ✓✓
- Deurlopende ontwikkeling en opleiding van alle werknemers. ✓✓
- Prestasiebestuurstelsels/Beoordelingstelsels moet in plek wees. ✓✓
- Voldoende interne kontroles/monitering/evaluering. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop professionele, etiese en effektiewe sakepraktyk uitgevoer moet word

Maks. (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 4	PUNTE
4.1	4
4.2	4
4.3	6
4.4	6
4.5	4
4.6.1	2
4.6.2	4
4.7	6
4.8	4
TOTAAL	40

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C

Sien slegs die antwoord van die EERSTE vraag na.

VRAAG 5: SAKE-ONDERNEMINGS (BELEGGINGS: SEKURITEITE)**5.1 Inleiding**

- Die JSE is 'n formele mark wat in aandele verhandel en bestaan uit al die openbare maatskappye wat genoteer is. ✓
- Aandele gee beleggers die geleentheid om 'n aandeel in die eienaarskap van 'n maatskappy te verkry. ✓
- Effektetrusts bestaan uit 'n aantal verskillende aandele en sekuriteite wat deur 'n fondsbestuurder saamgestel en bestuur word. ✓
- Beleggers kan vir hul toekomstige behoeftes voorberei en dit finansier deur in effektetrusts te belê. ✓
- Risiko verwys na die kans dat die belegging oor 'n tydperk in waarde kan verminder as gevolg van onvoorsiene omstandighede. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die regte van gewone aandeelhouders/funksies van die Johannesburgse Sekuriteitebeurs JSE/impak van effektetrusts en risiko- en beleggingsperiode as faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite gemaak word.

Enige (2 x 1) (2)

5.2 Regte van gewone aandeelhouders

Aandeelhouders het die reg om:

- by die Algemene Jaarvergadering te stem. ✓✓
- die Algemene Jaarvergadering by te woon om meer te wete te kom oor die maatskappy se prestasie. ✓✓
- tussentydse en jaarverslae te ontvang. ✓✓
- op maatskappybates in die geval van bankrotskap te eis nadat alle ander krediteure en voorkeuraandeelhouders betaal is. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van gewone aandeelhouders.

Maks. (6)

5.3 Funksies van die Johannesburgse Sekuriteitebeurs/JSE

- Gee geleentheid aan finansiële instellings ✓ soos versekeringsmaatskappye wat hul surplusfondse in aandele belê. ✓
- Dien as 'n barometer/aanwyser ✓ van ekonomiese toestande in Suid-Afrika. ✓
- Hou beleggers op hoogte ✓ deur daaglikse aandeelpryse te publiseer. ✓
- Dien as 'n skakel tussen beleggers ✓ en openbare maatskappye. ✓
- Aandele word gewaardeer en beoordeel ✓ deur kundiges. ✓
- Klein beleggers word uitgenooi om aan die ekonomie van die land deel te neem ✓ deur die koop/verkoop van aandele. ✓
- Waagkapitaalmark word moontlik gemaak ✓ op die ope mark. ✓
- Streng beleggingsreëls ✓ om 'n gedissiplineerde/ordelike mark vir sekuriteite te verseker. ✓

- Verhoog primêre kapitaal ✓ deur nuwe beleggings in genoteerde maatskappye aan te moedig. ✓
 - Mobiliseer die fondse van versekeringsmaatskappye ✓ en ander instellings. ✓
 - Reguleer die mark ✓ vir verhandeling in aandele. ✓
 - Beplan, ondersoek en adviseer ✓ beleggingsmoontlikhede. ✓
 - Verseker dat die mark ✓ op 'n deursigtige manier funksioneer. ✓
 - Bied beskerming aan beleggers ✓ deur streng reëls/wetgewing. ✓
 - Moedig korttermynbeleggings aan ✓ aangesien aandele te eniger tyd verkoop kan word. ✓
 - Fasiliteer elektroniese verhandeling ✓ van aandele/STRATE. ✓/Kanaliseer finansiële hulpbronne ✓ na produktiewe ekonomiese aktiwiteite. ✓
 - Verbeter werkskepping ✓ en verhoog ekonomiese groei/ontwikkeling. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die funksies van die Johannesburgse Sekuriteitebeurs/JSE.

Maks. (14)**5.4 Impak van effektetrusts****Positiewe/Voordele**

- Maklik om te verhandel ✓ wanneer 'n belegger geld nodig het. ✓
 - 'n Klein bedrag ✓ kan per maand belê word. ✓
 - Klop oor die algemeen inflasie ✓ op medium/lang termyn. ✓
 - Verlaag die potensiele risiko, ✓ laat meer mense toe om in die fonds te belê. ✓
 - Bestuur deur 'n fondsbestuurder ✓ wat aandele op die aandelebeurs/JSE koop. ✓
 - Veilige beleggings, ✓ aangesien dit volgens reëls en regulasies bestuur word. ✓
 - Die belegger het 'n verskeidenheid om van te kies/n groter verskeidenheid aandele ✓ van laer tot hoër grade van risiko. ✓
 - Maklik om in te belê, ✓ aangesien beleggers eenvoudig 'n paar relevante vorms voltooi of aanlyn belê. ✓
 - Skommeling in effektetrustskoerse is dikwels nie so erg nie ✓ as gevolg van diversiteit van die beleggingsfonds. ✓
 - Bied mededingende opbrengste in die vorm van kapitaalgroei ✓ en dividendverspreiding. ✓
 - Fondsbestuurders is kundiges/betroubaar ✓ aangesien hulle geakkrediteer moet word om effektetrusts te verkoop. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van effektetrusts.

EN/OF**Negatiewe/Nadele**

- Aandeelpryse ✓ kan wissel. ✓
- Effektetrusts mag nie leen nie ✓ dus word potensiele opbrengste verminder. ✓
- Nie goed vir mense wat vir 'n kort tydperk ✓ wil belê nie. ✓
- Nie goed vir mense wat risiko's ten alle koste ✓ wil vermy nie. ✓
- As blue chip-maatskappye nie op hul groeipad voortgaan nie, ✓ sal die groei van effektetrusts ook geraak word en sal dit nie die verwagte opbrengste lewer nie. ✓

- Aanbod-/Koop- pryse bestaan uit die prys waarvoor jy 'n eenheid kan koop ✓
vir gewoonlik hoër as die prys waarvoor jy dit kan verkoop – wat belegging
minder likied maak. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele
van effekterusts.

Maks. (14)

5.5 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word:

5.5.1 Risiko

- Aandele het 'n lae/medium risiko oor 'n langer beleggingsperiode. ✓✓
- Aandele met hoër risiko's het 'n groter potensiaal vir hoër opbrengste. ✓✓
- Gewone aandele het die grootste risiko aangesien die belegger die volle/deel van die belegging kan verloor wanneer die maatskappy ontbind/bankrot speel/gelikwieder word. ✓✓
- Voorkeuraandeelhouders se risiko is laer, aangesien hulle voorkeureise op die bates van die gelikwiederde maatskappy het/n mate van vergoeding voor gewone aandeelhouders kan ontvang. ✓✓
- Aandeelpryse hou verband met faktore wat beleggers nie kan beheer nie, soos ekonomiese toestande/bedryfsukses van die maatskappy, ens. ✓✓
- Aandeelpryse is wisselvallig/onstabiel/onvoorspelbaar/kan binne ure skerp styg/daal, wat bydra tot die onsekerheid van die waarde van 'n belegging in aandele op die korttermyn. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met risiko as 'n beleggingsbesluitfaktor.

Sub maks (6)

5.5.2 Opbrengs op belegging

- Verwys na inkomste uit die belegging, naamlik rente/dividende/verhoogde kapitaalgroei op die oorspronklike bedrag wat belê is. ✓✓
- Beleggings met 'n hoër risiko lewer hoër opbrengste. ✓✓
- Oor die algemeen sal daar 'n direkte verband tussen risiko en opbrengs wees. ✓✓
- Die opbrengs moet uitgedruk word as netto nabelaste winste op die belegging. ✓✓
- Opbrengste kan in die vorm van kapitaalwinst wees waar die bate mettertyd in waarde waardeer. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met opbrengs op belegging as 'n beleggingsbesluitfaktor.

Submaks (6)

Maks. (12)

5.6 Gevolgtrekking

- Besighede moet ekstra kontant belê om meer inkomste te genereer eerder as om dit in die besighede se lopende rekening te laat. ✓✓
- Dividende wat op gewone aandele uitbetaal word, sal meer mense lok om deur die JSE in 'n maatskappy te belê. ✓✓

NASIENRIGLYNE**BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) GR12 0624**

- Enigiemand kan in effektrusts belê aangesien dit as die mees lewensvatbare vorm van belegging beskou kan word. ✓✓
- Verskeie faktore moet in ag geneem word voordat jy kies om in enige besigheid te belê. ✓✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die regte van gewone aandeelhouders/funksies van die Johannesburgse Sekuriteitebeurs JSE/impak van effektrust en risiko- en beleggingsperiode as faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word. **Enige (1 x 2)**

**(2)
[40]****VRAAG 5: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING**

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks 32
Regte van gewone aandeelhouders	6	
Funksies van JSE	14	
Impak van effektrusts	14	
Faktore wat in ag geneem moet word by die besluite oor 'n belegging	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Struktuur	2	8
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe indien slegs aan sommige van die vereistes voldoen word.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen word nie.

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (KREATIEWE DENKE EN PROBLEEMOPLOSSING)**6.1 Inleiding**

- Besluitneming vorm deel van die probleemoplossingsproses aangesien dit besighede in staat stel om geskikte oplossings vir probleme te vind. ✓
- Besighede pas verskillende probleemoplossingstegnieke toe, afhangende van die aard en kompleksiteit van hul probleme. ✓
- Die Delphi-tegniek stel besighede in staat om verskeie objektiewe oplossings vir probleme te verkry. ✓
- 'n Kragveldontleding stel besighede in staat om verskeie faktore te oorweeg voordat verandering gemaak word. ✓
- Probleemoplossingstegnieke stel besighede in staat om strategieë te ontwikkel om komplekse besighedsprobleme op te los. ✓
- Kreatiewe denke stel besighede in staat om vooruit te beplan en nuwe maniere te vind om dinge te doen. ✓

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) **GR12 0624**

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die verskille tussen besluitneming en probleemoplossing/toepassing van kragveldanalise en nominale groeptegniek/impak van Delphi-tegniek/maniere om 'n omgewing te skep wat kreatiewe denke bevorder.

Enige (2 x 1) (2)

6.2 Verskil tussen probleemoplossing en besluitneming

PROBLEEMOPLOSSING	BESLUITNEMING
- Probleme kan opgelos word deur 'n groep/span of 'n individuele spanlid. ✓✓	- Dit word dikwels gedoen deur een persoon/n lid van senior bestuur wat dit outoritêr maak. ✓✓
- Alternatiewe oplossings word gegenerereer/geïdentifiseer en krities geëvalueer. ✓✓	- Verskeie alternatiewe word oorweeg voordat op die beste een besluit word. ✓✓
- Proses om 'n situasie te ontleed om strategieë te identifiseer om verandering teweeg te bring. ✓✓	- Dit is deel van die probleemoplossing-siklus aangesien besluite in elke stap geneem moet word. ✓✓
(Enige ander relevante antwoord wat verband hou met probleemoplossing.)	(Enige ander relevante antwoord wat verband hou met besluitneming.)
Sub maks. (4)	Sub maks. (4)

- LET WEL:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Die verskille hoef nie te skakel nie, maar moet duidelik wees.
 3. Ken 'n maksimum van VIER (4) punte toe indien die verskille nie duidelik is nie./Sien slegs probleemoplossing of besluitneming na.

Maks. (8)

6.3 Toepassing van die kragveldanalise en nominale groeptegniek

6.3.1 Toepassing van die kragveldontleding

- Beskryf die huidige situasie/probleem ✓ en die gewenste situasie. ✓
- Lys alle bestuurs-/voor- en beperkende/nadele kragte ✓ wat die verandering sal ondersteun of weerstaan. ✓
- Ken 'n telling aan elke krag toe met behulp van 'n numeriese skaal ✓, waar 1 swak is en 5 sterk is. ✓
- Weeg die positiewe en negatiewe op ✓ besluit dan of die projek lewensvatbaar is. ✓
- Kies die krag met die hoogste telling ✓ as oplossing. ✓
- As die projek lewensvatbaar is ✓, vind maniere om die kragte vir verandering te verhoog. ✓
- Identifiseer prioriteite ✓ en ontwikkel 'n aksieplan. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die toepassing van kragveldanalise om besigheidsprobleme op te los.

Sub maks (8)

6.3.2 Toepassing van die nominale groeptegniek

- Moedig groep aan om die probleem duidelik te definieer/om die kwaliteit van hul produkte te verhoog ✓ as gevolg van verskeie klagtes sodat al die kleingroepe aan dieselfde probleem kan werk. ✓
- Die onderneming moet die werknemers ✓ in kleiner groepe verdeel. ✓
- Versoek elke werknemer om stilweg 'n dinkskrum te hou/baie idees op sy/haar eie te genereer, ✓ oor hoe die kwaliteit van die produk verbeter kan word en om dit neer te skryf. ✓
- Elke werknemer in die kleiner groep het die geleentheid om een van sy/haar idees/oplossings ✓ met 'n kort verduideliking aan te bied. ✓
- Stel een werknemer aan om die idees/oplossings ✓ op 'n groot vel papier/elektronies op rekenaar te skryf vir almal om te sien. ✓
- Laat elke werknemer toe om 'n tweede oplossing te gee ✓ totdat alle moontlike oplossings aangeteken is. ✓
- Moedig werknemers aan om vrae te vra ✓ om duidelikheid te kry. ✓
- Ontmoedig kritiek op idees/oplossings ✓ aangesien dit ander kan verhoed om hul oplossings te gee. ✓
- Die besigheid moet idees wat gedupliseer/soortgelyk is, ✓ uitskakel. ✓
- Elke werknemer moet al die voorstelle deurlees ✓ en anoniem beoordeel en die hoogste punte vir die beste oplossing gee. ✓
- Versamel die punte wat toegeken is ✓ en bereken totale punte. ✓
- Kleingroepe moet een oplossing bied vir die groot groep ✓ wat volgens die tellings/stemme in hul kleingroepe as die beste geag is. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die toepassing van die nominale groeptegniek om sakeprobleme op te los.

Sub maks (8)

Maks. (16)

6.4 Impak van die Delphi-tegniek**Positiewe/Voordele**

- Besighede kan 'n groep kundiges gebruik ✓ sonder om hulle bymekaar te bring. ✓
- Die kundiges sal die besigheid duidelike idees/oplossings gee ✓ oor hoe om produktiwiteit/winsgewendheid te verbeter. ✓
- Inligting wat van kundiges ontvang word, ✓ kan gebruik word om komplekse sakeprobleme op te los. ✓
- Kenners kan eerlike/geloofwaardige menings gee ✓ aangesien hulle nie 'n direkte/persoonlike belang in die besigheid het nie. ✓
- Konflik kan vermy word, ✓ veral as alle werknemers kundig en goed gekwalifiseerd is. ✓
- Oorheersende werknemers mag nie die proses oorneem nie ✓, aangesien hulle nie deel vorm van die probleemoplossingsproses nie. ✓
- Dit verminder geraasvlakke in 'n kantooromgewing ✓ aangesien daar geen groepsbespreking is nie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die Delphi-tegniek op besighede.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Dit is 'n duur tegniek om te gebruik ✓ as gevolg van hoë administratiewe koste. ✓
- Nie alle kundiges is bereid/geïnteresseerd ✓ om terugvoer te gee/vraelyste te voltooi nie. ✓
- Sommige kenners het moontlik nie 'n diepgaande kennis ✓ van sekere onderwerpe nie. ✓
- Kenners se voorstelle mag nie deur sommige werknemers oorweeg word nie ✓ dus kan konsensus nie bereik word nie. ✓
- Kan tydrowend/ingewikkeld wees om data wat van kundiges ontvang is ✓, te ontleed. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van die Delphi-tegniek op besighede. **Maks.** (12)

6.5 **Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder**

- Moedig alternatiewe maniere aan om dinge te doen/werk. ✓✓
- Moedig personeel aan om met nuwe idees/opinies/oplossings vorendag te kom. ✓✓
- Reageer entoesiasies op alle idees en laat nooit iemand minder belangrik voel nie. ✓✓
- Plaas voorstelkassies by die werkplek en hou kommunikasiekanale oop vir nuwe idees. ✓✓
- Beklemtoon die belangrikheid van kreatiewe denke om te verseker dat alle personeel weet dat die bestuur hul idees wil hoor. ✓✓
- Maak tyd vir dinkskrumssessies om nuwe idees te genereer, bv. gereelde werkswinkels/generer meer idees/bou op mekaar se idees. ✓✓
- Lei personeel op in innoverende tegnieke/kreatiewe probleemoplossingsvaardighede/breinkaarte/laterale denke. ✓✓
- Moedig werkuitruiling binne die organisasie aan/bestudeer hoe ander besighede dinge doen. ✓✓
- Stel aansporings bekend vir personeellede wat met nuttige, kreatiewe idees vorendag gekom het. ✓✓
- Maak seker dat die werksomgewing vry is van afleidings soos hoë geraasvlakke. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop 'n besigheid 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder. **Maks.** (10)

6.6 **Gevolgtrekking**

- Probleemoplossings- en kreatiewe denkvaardighede stel besighede in staat om ingeligte besluite te neem en toekomstige sakegeleenthede te identifiseer. ✓✓
- Besighede moet weet hoe om probleemoplossingstegnieke toe te pas om relevante tegnieke te kies om probleme wat opduik, te hanteer. ✓✓
- Kreatiewe denke stel besighede in staat om vinnig aan te pas by konstante veranderinge in die mark. ✓✓
- 'n Besigheidsomgewing wat kreatiewe denke bevorder, kan verminderde werknemer omset ervaar namate werknemers se kreatiewe denkvaardighede ontwikkel word. ✓✓
- Die Delphi-tegniek stel besighede in staat om insette te verkry van 'n paneel van kundiges, wat die beste besluitneming tot gevolg het. ✓✓

NASIENRIGLYNE**BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2) GR12 0624**

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met verskille tussen besluitneming en probleemoplossing/toepassing van kragveldanalise en nominale groeptegniek/impak van Delphi-tegniek/maniere om 'n omgewing te skep wat kreatiewe denke bevorder.

Enige (1 x 2) (2)**VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING**

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Max 32
Verskille tussen probleemoplossing en besluitneming	8	
Toepassing van die nominale groeptegniek	16	
Impak van die Delphi-tegniek	12	
Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Struktuur	2	8
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe indien slegs sommige van die vereistes is voldoen word.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen word nie.

TOTAAL AFDELING C: 40**TOTAAL: 150**

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)

GR12 0624

ADDENDUM TOT BSTD JUNIE NASIENRIGLYNE 2024 VRAESTEL 2		
Vraag	Byvoegings hersien	Redes
1.2.4	<ul style="list-style-type: none"> • Ken volpunte toe vir die volgende antwoorde in plaas van verantwoordelikheid: <ul style="list-style-type: none"> ○ sosiale verantwoordelikheid/deursigtigheid ✓✓ 	Verskyn as sosiale verantwoordelikheid in die woordelys in plaas van verantwoordelikheid as 'n King Kode-beginsel.
3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Ken volpunte toe vir deursigtigheid ✓✓ 	Die antwoord is gebaseer op die laaste punt in die scenario.