

Ons
Neem die voortou
met die ekonomiese klimaatverandering

INDEX

- Belasting: Aftrekbaarheid van bydraes tot aftreefondse
- ERKEN EN KOMPLIMENTEER
- African Bank
- Testamente: Spesifieke bemakings
- Sekuriteit vir jou korttermynversekering
- Breëband in Suid-Afrika
- MAATSKAPPY / BESLOTE KORPORASIE STATUTÊRE DOKUMENTE



Belasting: Aftrekbaarheid van bydraes tot aftreefondse

Verskeie bepalings met betrekking tot die belastingimplikasies op bydraes tot aftreefondse en die belasbaarheid van uitkering op aftreefondse sal gewysig word met ingang van 1 Maart 2015 (die 2016-belastingjaar).

Die doel met die wysigings is om individue aan te moedig om voorsiening te maak vir hulle aftrede en om verskille tussen die onderskeie fondse uit te skakel.

Daar is tans drie hoofipes aftreefondse, naamlik pensioenfonds, voorsorgfonds en uittree-annuïteitsfonds. Pensioenfondse en voorsorgfondse is werkgewerfondse en 'n uittree-annuïteitsfonds (UAF) word gewoonlik deur onafhanklike individue gefinansier.

Artikels 11(k) en 11(n) maak tans voorsiening vir beperkte bydraes met betrekking tot bydraes aan 'n pensioenfonds en uittree-annuïteitsfonds onderskeidelik. Bydraes tot 'n voorsorgfonds is tans nie aftrekbaar nie.

Omdat pensioen- en voorsorgfondse werkgewerfondse is en werkgewers namens die werknemers bydraes tot hierdie fondse moet maak ooreenkomstig die reëls van die fonds, word werknemers nie op sodanige bydraes as 'n byvoordeel belas nie.

Die betaling van 'n werknemer se bydraes tot 'n UAF is egter 'n byvoordeel in terme van paragraaf 2(h) van die 7de skedule, aangesien die werkgewer 'n skuld namens 'n werknemer betaal.

Die omskrywing van 'n pensioenfonds en uittree-annuïteitsfonds bepaal tans dat 'n lid 'n maksimum van 'n derde van die algehele waarde van sy of haar aftreevoordeel in die vorm van 'n enkelbedrag mag neem (en die res in die vorm van annuïteite).

Tans beperk artikel 11(l) die werkgewer se aftrekking van bydraes tot 10% van die werknemer se goedgekeurde vergoeding (in praktyk laat SAID 20% toe).

Met ingang van 1 Maart 2015, word die artikel 11(n) aftrekking vir uittree-annuïteitsfondsbydraes geskrap en die artikel 11(k) aftrekking word gewysig om bydraes tot alle aftreefondse in te sluit, onderhewig aan 'n persentasieperk van 27,5% van die groter bedrag van óf 'besoldiging' (uitsluitend enige enkelbedragvoordele of skeidingsvoordele) óf 'belasbare inkomste' (uitsluitend enige enkelbedragvoordele of skeidingsvoordele).

Daar sal ook 'n monetêre beperking van R350 000 per lid wees. Werkgewers kan egter aftrekkings eis ten opsigte van alle werklike bydraes tot aftreefondse. Bydraes wat die jaarlikse perk oorskry, kan oorgedra word na toekomstige jare waar die bedrag weer aftrekbaar sal wees saam met bydraes wat in daardie betrokke jaar gemaak is, maar onderhewig aan die beperkings wat van toepassing is op daardie jaar. Om dubbele belasting te vermy – indien enige bydraes nie by aftrede afgetrek is nie, sal die nominale waarde beskikbaar gestel word teen enige enkelbedraginkomste voor die berekening van belasting, of sal beskikbaar wees by aanslag om die belasting wat betaalbaar is ten opsigte van verpligte annuïteite, te verminder.

Alle bydraes deur werkgewers tot alle aftreefondse sal belas word as byvoordele wat deur werknemers verkry is. Die waarde van die byvoordeel sal bepaal word deur vas te stel of die fonds uitsluitlik bestaan uit 'vastevoordeelkomponente' of uit sowel 'vastevoordeelkomponente' as 'vastebydraekomponente'. In die geval van 'vastevoordeelkomponente' (byvoorbeeld pensioenfondse, voorsorgfondse en uittree-annuïteitsfondse) kan die bydraes direk gekoppel word aan die voordele wat die lid sal ontvang by onttrekking, aftrede of dood.

'Vastevoordeelfondse' het 'n inherente element van kruissubsidie en die werklike bydraes kan dus nie direk gekoppel word aan die voordele nie. Enige bydraes wat deur 'n werkgewer gemaak word tot voordeel van 'n werknemerlid, sal geag word as gemaak deur die werknemer en sal dus potensieel aftrekbaar wees. Geen byvoordeel sal egter ontstaan in die geval van 'n werkgewerbydrae wat deur 'n aftreefonds aan 'n afgetrede lid van die fonds toegewys word nie.

Die omskrywing van voorsorgfondse sal gewysig word om, net soos in die geval van pensioenfondse en uittree-annuïteitsfondse, voorsiening te maak vir die een derde beperking op die bedrag wat as 'n enkelbedrag geneem mag word.

'n Nuwe voorwaarde by die omskrywing van alle fondse, bepaal dat die volgende nie in ag geneem sal word tydens die berekening van die totale waarde van die aftreebelang waarop die een derde beperking op die bedrag wat as enkelbedrag geneem kan word, van toepassing is nie:

- enige bydraes tot 'n voorsorgfonds voor 1 Maart 2015
- in die geval van lede van 'n voorsorgfonds wat 55 of ouer is op 1 Maart 2015, enige bydraes wat op of ná 1 Maart 2015 tot 'n voorsorgfonds gemaak is waarvan die persoon op 1 Maart 2015 lid was,

en

- enige fondsopbrengs, soos omskryf in die Wet op Pensioenfondse, ten opsigte van bogenoemde bydraes.

Voorsorgfondse moet afsonderlike rekeninge in stand hou ten opsigte van lede wat op 1 Maart 2015 jonger as 55 is, om sodoende bydraes wat voor 1 Maart 2015 gemaak is (en enige groei daarop) te skei van bydraes wat ná 1 Maart 2015 gemaak is (en verwante groei). Die onvervreembarereg-beskerming sal van toepassing wees, ongeag daarvan of die aftreevoordeel in die voorsorgfonds bly of oorgedra word na 'n ander aftree- of bewaringsfonds.

Onthou, hierdie wysigings sal geld vir bydraes wat op of ná 1 Maart 2015 gemaak is (2016-belastingjaar). Belastingbetalers moet die impak van bogenoemde wysigings op hulle aftreefondsbydraes noukeurig oorweeg om seker te maak dat hulle die beste beskikbare belastingvoordeel kry.

Wessel Smit
B.Compt (Hons) HDip Tax MCom (Taxation) CA(SA)
Direkteur/Director: Core Tax (Pty) Ltd

ERKEN EN KOMPLIMENTEER

As bestuurder is daar slegs drie aspekte waarop jy moet konsentreer, en mits jy te alle tye in die beste belang van die maatskappy optree, sal niemand die waarde wat jy lewer kan kritiseer nie. Stel altyd hierdie drie waardedimensies voorop in jou gedagtes: Lewer DIREKTE RESULTATE elke dag; Bevestig voortdurend die WAARDES van die maatskappy; Ontwikkel MENSE VIR MORE.

Erken en komplementeer: As 'n taak werklik goed gedoen is, gee al die lof daaraan wat dit toekom. As jy een of twee spesifieke dinge noem wat veral 'n indruk op jou gemaak het, maak dit jou lof nog meer geloofwaardig. Dit wys dat jy die probleme wat met die werk geplaas is, verstaan. Moenie uitstel nie! Om jou kompliment vir 'n paar dae terug te hou, laat die werknemer in onsekerheid verkeer en jy loop die gevaar dat jy kan vergeet om dit oor te dra.

As 'n taak goed genoeg gedoen is, maar dele daarvan kan baat by 'n tikkie opbouwende kritiek, hou die kritiek vir later. Laat die ontvanger toe om die lof te koester tot die onderwerp die volgende keer opduik; sê dan iets soos "Hoewel daardie voorstel uitstekend was, dink ek tog dit sou kon doen met nog 'n paar voorbeelde van mededinging van buite. Dink jy dat jy 'n paar kan vind en dit byvoeg?"

Die krag van 'n kompliment is groter as wat jy mag dink. Dit laat mense goed voel en mense wat goed voel is gewoonlik beter, meer produktiewe werknemers. Dit beteken natuurlik dat die gee van komplimente goeie besigheid, sowel as die regte ding is om te doen. Vir die eienaar van 'n klein besigheid met 'n knap begroting, is lof dikwels die enigste beloning wat bekostig kan word. In daardie geval, word dit net sóveel meer belangrik om werk wat goed gedoen is, te erken en te komplementeer ... 'n poging wat bo en behalwe was, of 'n puik idee.

Gee waarde aan jou komplimente. Net soos dit belangrik is om dit te gee, net so is dit ook belangrik om dit nie te gee vir elke klein dingetjie wat enige werknemer doen nie, aangesien dit die waarde van jou lof goedkoop sal maak. Vir die gewer sowel as vir die ontvanger is komplimente die beste wanneer dit nie net opreg is nie, maar ook welverdiend.

Soms word die boodskap versterk deur die medium. Baie bestuurders hou daarvan om hulle hoogste lof van aangesig tot aangesig oor te dra. Ander verkies om dit op skrif te stel. Dis 'n saak van persoonlike styl – en gewoonlik weet werknemers watter styl hulle bestuurder gebruik as hy of sy baie tevrede is. Vir bestuurders wat van die saaklike tipe is, kan dit 'n vinnige oproep of e-pos wees, of selfs net 'n handdruk en 'n "Goeie werk" met die verbyloop in die gang. Natuurlik kan jy dit verder voer, soos om 'n handgeskrewe boodskap op te stel, dit in 'n koevert te plaas, toe te plak en dan aan die persoon te oorhandig. Gee die kompliment mondelings en oorhandig dan die skriftelike nota. Werknemers sal hierdie notas bewaar as deel van hulle amptelike rekord.

Wees beskikbaar: Onthou dat jou eerste prioriteit as bestuurder is om resultate te verkry, en die wyse waarop resultate verkry word, is deur mense te bestuur, nie papier nie. In plaas daarvan om agter 'n toe deur en jou lessenaar weg te kruip, omring deur 'n verdedigingsversperring van papierwerk, hou jou deur oop – en bowenal jou oë en ore. Jy sal baie oor werknemers se houding en moraal te wete kom deur net wakker te wees.

Daar is geen beter manier om uit te vind wie misken of oorweldig voel as om mense in die verbygaan dop te hou en na die kantoorpraatjies te luister nie – jy kan ongelukkige werknemers dadelik innooi vir ‘n geselsie. Op dié manier het hulle ontevredenheid minder kans om na die res van die personeel te versprei.

Die telefoon kan net so ‘n doeltreffende struikelblok as papierwerk in die bestuur van mense wees. So ook e-pos – probeer om met iemand se rug te praat terwyl hy of sy geboë voor ‘n rekenaarskerm sit! Die beste bestuurders leer om beheer te neem van hulle telefoon- en e-postyd, eerder as om toe te laat dat dit hulle beheer. Dit laat tyd toe vir persoonlike vergaderings en spontane gesprekke – die bron van feitlik al die goeie idees wat in enige maatskappy ontstaan.

Die krag van ‘ASSEBLIEF’ en ‘DANKIE’: Heel dikwels raak die klein hoflikhede verlore in die gewoel van die hedendaagse doen-dit-nou; vinniger; –beter; goedkoper sakewêreld. Om ‘asseblief’ en ‘dankie’ te sê, is nie net ‘n leë gebaar nie. Om byvoorbeeld die woord ‘asseblief’ te gebruik ná “Kom om tienuur na my kantoor vir ‘n vergadering” of “Faks hierdie vir Bob Johnston”, verander ‘n eis na ‘n versoek. Mense reageer meer positief wanneer hulle gevra word om iets te doen as wanneer dit vereis word.

Dieselfde geld vir ‘dankie’: wanneer jy ‘dankie’ sê, wys jy waardering. As jy nie ‘dankie’ sê nie, wys jy dat jy van iemand verwag het om iets te doen. Mense verkies om gewaardeer te word.

Maniere projekteer ‘n tipe toegeeflike vertrouwe. Daar word gesê, “Dit maak nie saak hoe waansinnig ons werk is nie, laat ons nie die algemene beleefdheid vergeet wat ons lewens bymekaarhou nie. Laat ons nie ‘n slegte dag toelaat om ons wedersydse respek te vernietig nie. As ons kophou, werk dinge altyd uit.”

Deur self ‘asseblief’ en ‘dankie’ te gebruik, stel jy ‘n voorbeeld vir jou personeel deur dit duidelik te maak dat hierdie algemene beleefdheid deel is van jou span- of maatskappykultuur. Wees ‘n voorbeeld van hierdie gedrag en jou werknemers sal dit waarskynlik navolg.

Behandel jou steunpersoneel korrek: Die hedendaagse persoonlike assistent is waarskynlik ietwat van ‘n algemene deskundige wat by baie meer as net sekretariële werk betrokke is. Dit is toenemend die geval dat hy of sy waarskynlik deur die maatskappy op ‘n loopbaankoers geplaas is met die veronderstelling dat die uiteindelijke doel is om te vorder na ‘n beter, of selfs bestuurspos. Sodanige veranderinge maak dit meer verstaanbaar waarom die term sekretaresse in onbruik geraak het, aangesien dit die era van die laevlak-, swakbetaalde kantoormeisie (Girl Friday) met min kans op vordering simboliseer. Vandag word titels soos admin-istratiewe assistent, *uitvoerende assistent en persoonlike assistent* verkies.

Deel van die meeste bestuurders se daaglikse roetine is om tyd saam met ‘n assistent deur te bring om projekte na te gaan, briewe te dikteer, afsprake wat gemaak moet word te bespreek, en dies meer. Dis maklik om die basiese beleefdhede wat interaksie veraangenaam, te vergeet. Om te roep “Marie, kom hier!” of sonder ‘n glimlag deur die lys van dinge wat gedoen moet word te gaan, kan veeleisend, indien nie dominerend, voorkom. “Marie, wanneer jy klaar is met daardie brief, sal jy asseblief inkom sodat ons die volgende projek kan bespreek?” wys erkenning vir die feit dat sy besig is en die bykomende voordeel is dat dit ‘n opdrag in ‘n versoek verander.

Eweneens impliseer die gebruik van 'jy' eerder as 'ek' in die rig van versoeke, dat 'Marie' 'n deelnemende rol in die proses het ... "Ek wil hê jy moet vanmiddag aan die Widget-projek werk" kan beter bewoord word as "Marie, die Widget-projek het 'n bietjie aandag nodig – sal jy dit asseblief vanmiddag by jou skedule inpas?"

Omdat jy, as bestuurder, meer tyd met jou assistent spandeer as met ander werknemers, het jy die geleentheid om amper 'n daaglikse prestasiebeoordeling van hom/haar te doen – –die ideale situasie vir enige werknemer, maar gewoonlik onmoontlik, behalwe in die kleinste kantore. Dieselfde geld vir die ontvangsdame waarmee jy elke oggend en soms gedurende die dag in aanraking kom. Om 'n kompliment te gee vir 'n taak wat goed gedoen is (en 'n bietjie opbouende kritiek wanneer 'n glips opgemerk word) is tot hulle voordeel asook joune.

Sommige sekretaresses is van die ou skool en is trots daarop dat hulle hul sekretariële pligte haarfyn bemeester het. Jou verhouding met 'n assistent soos hierdie is relatief eenvoudig. Daar bestaan min of geen twyfel oor wat elkeen se pligte en verantwoordelikhede is. Ander assis-tente is dikwels dié wat streef na 'n hoër vlak en dit is hier waar die omskrywings minder duidelik word – en bestuur meer sensitief!

Opleidingswenk:

Algemene beleefdheid bring, op sigself, absoluut niks voort nie. Die afwesigheid daarvan vernietig egter alles! Iets eenvoudigs waarop 'n mens in enige gesagsposisie moet aandring, is dat mense mekaar met die algemene beleefdheid behandel wat ons almal verdien. Lei deur voorbeeld en dring daarop aan dat die praktyk van algemene beleefdheid toegepas en sodoende voortdurend versterk word – hou dan dop hoe die kultuur begin verander en produktiwiteit en doeltreffendheid toeneem! 'n Woordjie van waarskuwing – raak ontslae van reeksoortreders.

Onthou dat interne misgissings ses keer meer geneig is om tot mislukking te lei as eksterne faktore. Sukses in besigheid, net soos in die lewe, gaan alles daaroor om die grondslag reg te kry ... asook die aksies wat jy neem!

Dr Kulu Ferreira
D.Tech HR Management
Direkteur/Director: Core Labour

**“The function of economic forecasting is to make astrology look respectable.”
-John Kenneth Galbraith**

In die ekonomiese wêreld is daar slegs een konstante ... onsekerheid!

Die African Bank (ABIL)-sage is nog helder in ons almal se geheue. Daar was vir ‘n paar dae effense paniek in die markte. Baie het gemeen dat hierdie die eerste domino is wat val om die begin van die korreksie aan te kondig. Vir ‘n geruime tyd word hierdie korreksie in die mark voorspel en nou word dit bewaarheid ... of nie?

Gelukkig het die Reserwebank die skrif aan die muur gesien en net betyds ingetree om die situasie te keer voor dit in totale chaos ontaard. Met die opskorting in die verhandeling van ABIL se aandele het hulle op ‘n manier orde herstel en saam met die ander groot banke besluit om met ‘n gesamentlike reddingspoging te begin. In ‘n groot mate was hul optrede geforseer, want hulle het almal in die een of ander vorm blootstelling aan ABIL gehad en dit is in almal se belang dat alle vertroue in die finansiële sektor nie verlore gaan nie.

Wat beteken dit alles vir ons op die grondvlak? Soos reeds gesien, is daar altyd ‘n kring-effek wat baie wyer strek as net die ooglopende. Neem nou maar vir Capitec as ‘n voorbeeld. Hulle het nie dieselfde besigheidsmodel as ABIL nie, maar omdat hulle tot ‘n mate ook in die mikroleningsruimte beweeg, was daar onmiddellik ‘n vraagteken oor hulle koppe. Gestel nou maar jy was ‘n groot fondsbestuurder – toe die skote om ABIL begin klap, wat was een van die eerste reaksies wat plaasvind? Die batebestuur het saam gesit en kyk waar hulle moontlik blootstelling kan kry aan ‘n aandeel wat in die kruisvuur gevang mag word. Gestel hulle het 3% blootstelling aan Capitec – die eerste reaksie sou wees dat hulle dalk hul blootstelling na 1.5% verminder. Niemand wil graag hul naam in die koerante en in die finansiële nuus sien soos wat met Coronation gebeur het nie (Coronation het ‘n baie weselike posisie met ABIL ingeneem en nie die waarskuwings-tekens akkuraat ontleed nie). As gevolg van hierdie paniekerige verkoop van Capitec-aandele het sy aandeelprys ook skielik onder druk gekom. So is daar altyd slagoffers wat nie direk by die stryd betrokke was nie.

Verder moet ons nie vergeet dat die verlies van ABIL ook na ander sektore sal oorspoel nie. Baie van hierdie geld wat by ABIL geleen word, eindig by Woolworths, Pick & Pay, Shoprite, Checkers – om maar ‘n paar te noem. Hier is nou ‘n vakuum. Die koste van hierdie spandering, of verlies daaraan, sal slegs oor die komende maande bereken kan word.

Dit bring my dan by die punt wat ek wil maak. In die markte is daar altyd onsekerheid. Gaan daar ‘n korreksie kom? Moontlik. Hoe groot gaan dit wees? Niemand weet nie. Gaan dit weer 2008/2009 se 43% wees? Onwaarskynlik, maar die tyd sal leer. As ons in afwagting op die korreksie 12 maande gelede reeds ons portefeuljes verander het om die impak van ‘n moontlike korreksie vry te spring, sou ons gemiddeld tussen 12% en 18% groei ingeboet het. Sou daar nou wel ‘n korreksie kom, het ons darem reeds groei getoon wat ons sal help om daardie impak te absorbeer.

Om die woorde van 'n legendariese belegger, Peter Lynch, te gebruik: "Far more money has been lost by investors preparing for corrections and trying to anticipate it than has been lost in the corrections themselves."

Ons beleggingsfilosofie by Core was, en sal altyd wees, om te belê volgens ons bepaalde strategie of mandaat. Dit beteken dat ons nie op die korttermyn ons ore te veel uitleen aan die 'geraas' wat baie keer deur die beleggingsmedia opgedis word nie. Deur voldoende navorsing probeer ons om goeie keuses te maak in die kies en kombinerings van ons fondsbestuurders. Om op die korttermyn te koop en te verkoop, is feitlik altyd teenproduktief. Statistiek het bewys dat, selfs al het jy 'n baie gemiddelde fonds oor die afgelope 15 jaar in jou portefeulje gehad, dit waarskynlik beter sou presteer as daardie kliënt wat emosioneel in en uit die mark beweeg in 'n poging om sy opbrengs te verbeter.

Die een beginsel waarby ons nou maar net nie kan verbykom nie, is dat tyd wat in die mark spandeer is, baie beter opbrengs lewer as om jaarliks 'n skuif te maak na verlede jaar se beste fonds.

Gerhardus Liebenberg
B.Econ CFP
Direkteur/Director: Core BEE (Pty) Ltd



Testamente: Spesifieke bemakings

In ons vorige nuusbrieff het ons gekyk na die struktuur van 'n behoorlik opgestelde testament en die verskillende klousules wat in elke testament vervat behoort te wees. In die volgende paar uitgawes gaan ons konsentreer op die verskillende maniere waarop bates, in terme van 'n testament, bemaak kan word, naamlik direkte vererwing, vruggebruik, fidei commissum, reg van gebruik (usus) en reg van bewoning (habitatio). In hierdie uitgawe staan ons stil by direkte vererwing.

Direkte vererwing vind plaas waar 'n bate direk aan 'n erfgenaam bemaak word. 'n Voorbeeld hiervan is: "Ek bemaak my plaas, bekend as Mooihoek, aan my seun, Jan". In so 'n geval verkry die erfgenaam (Jan) onbeperkte eiendomsreg oor gemelde plaas, na afsterwe van die testateur.

Wanneer daar minderjarige erfgename betrokke is, word daar normaalweg van 'n trust gebruik gemaak, waarin die bates bestuur moet word totdat die erfgenaam 'n sekere ouderdom bereik. Indien u van 'n trust vir minderjarige erfgename gebruik gemaak, is dit belangrik om tussen die volgende twee voorbeelde te onderskei:

1. "Ek bemaak my plaas, bekend as Mooihoek, aan my seun, Jan. Die bemaking moet in trust gehou en bestuur word, ooreenkomstig die bepalings, soos uiteengesit in paragraaf __ van hierdie testament, totdat gemelde seun die ouderdom van 25 jaar bereik."
2. "Ek bemaak my plaas, bekend as Mooihoek, aan my seun, Jan. Indien gemelde erfgenaam op datum wanneer hy moet erf nog nie die ouderdom van 25 jaar bereik het nie, herroep ek die bemaking aan hom en vererf gemelde plaas aan die trustees van die Mooihoek testamentêre trust, om die bemaking ooreenkomstig die bepalings, soos uiteengesit in paragraaf __ van hierdie testament, tot voordeel van gemelde seun en sy afstammeling te administreer."

Die ouderdom wanneer iemand meerderjarig word, is redelik onlangs verlaag na 18 jaar. Indien die erfgenaam, in die geval van die eerste voorbeeld, 18 jaar oud word, sal hy geregtig wees om die trust te beëindig en die eiendom op te eis. Die eiendom sal dadelik deel van sy boedel vorm en onderhewig wees aan die risiko's wat gemelde erfgenaam mag teë kom.

In die tweede geval sal die erfenis in trust beskerm wees totdat die trust beëindig word, ooreenkomstig die instruksies wat in die testament uiteengesit word, selfs tot op 'n datum nadat die erfgenaam die ouderdom van 25 jaar bereik het.

Hou gerus hierdie ruimte dop vir verdere inligting met betrekking tot testamente en boedelbeplanning. U is ook welkom om ons te enige tyd te kontak, indien daar navrae is.

Piet Swanepoel
B.luris LLB Adv Tax Cert Adv PDFP
Direkteur/Director: Core Trusts & Estates (Pty) Ltd



Sekuriteit vir jou korttermynversekering

In die afgelope maande was daar 'n drastiese toename in huisbrake en alarmstelsels in huise het meer alledaags in Suid-Afrika geword. 'n Behoorlike alarmstelsel kan help om misdadigers af te skrik om jou eiendom te teiken en dit kan ook help om jou versekeringspremies te verminder. Indien die alarmstelsel egter nie behoorlik in stand gehou word nie, stel huiseienaars en huurders hulself meer bloot aan inbrake en gevolglike verwerping van versekeringseise. As die voorwaardes van jou versekering 'n 24-uur gekoppelde alarm of gewapende reaksie insluit, of as jou versekeraar 'n premie-afslag bied omdat sodanige maatreëls reeds teenwoordig is, is dit noodsaaklik om te verseker dat die stelsel altyd in 'n werkende toestand is.

Dit is noodsaaklik vir huiseienaars en huurders om te verseker dat hulle huisalarmstelsels behoorlik in stand gehou word en altyd geaktiveer is wanneer hulle nie tuis is nie. Indien 'n inbraak plaasvind terwyl die versekerde nie tuis was nie en die alarm was nie geaktiveer nie, was foutief, of die noodbattery was nie gelaai nie, sal die versekeringseis waarskynlik deur die versekeraar verwerp word.

Nuttige wenke om te onthou:

- Toets jou alarmstelsel gereeld deur dit opsetlik te aktiveer;
- Vra die alarmmaatskappy om die stelsel halfjaarliks te diens;
- Toets gereeld die noodbattery deur die elektrisiteit af te skakel;
- Verouderde alarmstelsels kan die risiko van inbrake verhoog omdat ouer tegnologie dikwels makliker omseil kan word deur ervare misdadigers. Dit is 'n goeie idee om jou alarmstelsel elke paar jaar met nuwe tegnologie aan te vul.
- Wees versigtig wanneer sekuriteitstoegang aan huishoudelike personeel verskaf word. Dit is raadsaam om 'n volledige agtergrondondersoek op jou huishoudelike personeel te doen voordat jy enigsins sekuriteitstoegang tot jou huis aan hulle verskaf.
- Dit is belangrik om 'n betroubare sekuriteitsmaatskappy te kies wat bewus is van alle munisipale regulasies of beperkings wat van toepassing mag wees.

Afgesien van 'n alarmstelsel, is daar talle ander eenvoudige maatreëls wat huiseienaars en huurders kan aanwend om hulleself en hul eiendom te beskerm, byvoorbeeld: diefwering en sekuriteitshekke, elektroniese sensors in tuine, elektriese heinings en penslot-skuifdeure.

Wickus Pelser
B.Com (Hons) (Accounting) ICBS
Direkteur/Director: Core Financial Solutions (Pty) Ltd

Breëband in Suid-Afrika

Met die aanvaarding van wolkdienste (cloud) in Suid-Afrika, is die koste van bandwydte een van die grootste vraagstukke. Daar is egter 'n paar keuses vir besighede – ADSL, 3G, 4G en vesel. Die gehalte van diens is ook altyd 'n groot bepalende faktor. Hoewel koste baie vinnig daal, is Suid-Afrika steeds agter in vergelyking met ontwikkelde lande (waar wolktegnologie ontwikkel word).

Daar is egter hoop as 'n mens data van 2003 met 2013 vergelyk. Koste per MB in 2003 teenoor 2013:

Telkom:

2003: R73 per GB 2013: R6 per GB *

Vodacom:

2003: R599 per GB 2013: R50 per GB *

**dit is met sekere pakkette van die betrokke maatskappye*

'n Faktor wat baie maatskappye nie in ag neem wanneer hulle oor bandwydte-tegnologie besluit nie, is die feit dat jy met breëband gewaarborg is van opwaartse en afwaartse stroomspoed, mededingende verhoudings en beskikbare tyd.

Dit is alles terminologie wat rondgegooi word deur tegnologies-vaardige IKT-beroepslui, maar wat nie altyd deur maatskappye se besluitnemers verstaan word nie. Met wolkdienste is sommige hiervan regtig belangrik, veral **opwaartse stroomspoed**. Advertensies oor internetverbinding fokus meestal op afwaartse stroomspoed, maar nie op opwaartse stroomspoed nie, terwyl dit natuurlik met wolktegnologie baie belangrik is. Byvoorbeeld:

Prysvergelyking tussen ADSL en veseloptika:

Telkom-Besigheid ADSL premium: R1 209 per maand

Aflaai: 10MB/s
Oplaai: 1 MB/s

Veseloptika-oplossing van Neotel:

Prys: ± R5 000 per maand afhangend van plek en beskikbaarheid

Aflaai: 10MB/s
Oplaai: 10 MB/s

Dit lyk asof Telkom se ADSL die duidelike wenner is ... of is dit?

Kom ons vergelyk opwaartse stroom- (oplaai) spoed met 'n e-pos van 10MB wat gestuur word:

Telkom: Daardie e-pos sal 8 sekondes neem

Veseloptyka: E-pos sal 1 sekonde neem

Let daarop dat 'n e-pos wat gestuur is, as 'n oplaai tel, asook as 'n dokument wat op wolkdienste gestuur is.

Dit bring ons by die tweede term – mededingende verhoudings. Dit verwys na die aantal kliënte wat dieselfde bandwydte deel. Byvoorbeeld: jy het 'n 10MB/s ADSL-lyn, maar jy het 'n mededingende verhouding van 20 (as voorbeeld). Dit beteken dat jou internetverbinding met 20 ander kliënte van Telkom gedeel word. Die spoed wat jy dus tot jou beskikking het, is onderhewig aan dit waarmee die ander 19 ouens besig is...

Die presiese syfer vir Telkom is nie altyd seker nie, maar daar word oor die algemeen aanvaar dat dit tussen 15 en 20 is. As dit vergelyk word met die 1 tot 1 van Neotel, kan 'n mens weereens die voordele insien.

Waarborg op beskikbare tyd verwys na die beskikbaarheid van dienste en dit spreek vanself dat 'n mens met Telkom (die goedkoper opsie) nie veel van 'n waarborg het nie.

Ek is nie besig om sekere produkte te bemark nie, nie in die minste nie. Wat ek egter wil beklemtoon, is dat 'n mens werklik moeite moet doen om te verstaan hoe breëband-tegnologie werk en watter vrae om te vra wanneer jy breëband-tegnologie oorweeg. Met die bekendstelling van wolktegnologie is dit iets wat uiters belangrik is.

Martin van Lill
MCSE (Microsoft Certified Systems Engineer)
Direkteur/Director: Core IT-support

MAATSKAPPY / BESLOTE KORPORASIE STATUTÊRE

Die belangrikheid van maatskappye en beslote korporasies se statutêre dokumente word dikwels onderskat.

Volgens die nuwe Wet op Maatskappye van 2008 is die volgende van die uiterste belang:

- Die rekords moet vir 'n tydperk van sewe jaar in skriftelike vorm bewaar word (Artikel 24(1)(a) & (b));
- Elke maatskappy moet 'n afskrif van sy Akte van Inlywing (MOI) en enige wysigings of veranderings daaraan in stand hou (Artikel 24 (3)(a));
- 'n Rekord van sy direkteure en/of besonderhede van persone wat as direkteure gedien het (Artikel 24 (3) (b));
- Kennisgewing en notule van alle aandeelhouer-vergaderings, insluitend alle besluite, afskrifte van enige skriftelike kommunikasie, notule van die vergaderings en besluite van direkteure of direksiekomitees (Artikel 24 (3)(d), (e) & (f));
- Hierbenewens moet elke maatskappy/beslote korporasie 'n veiligheids/ledebelange-register en rekords wat deur die Wet op Maatskappye vereis word, in stand hou (Artikel 24 (4)(a));

Maatskappyrekords moet by die maatskappy se geregistreerde kantore of ander plek of plekke binne die Republiek beskikbaar wees. Die maatskappy moet 'n kennisgewing by KMIE indien wat die ligging van die rekords aandui, asook 'n lys van alle toeganklike dokumente wat by hierdie plek bewaar word.

Voorheen was die geregistreerde adres van maatskappye en beslote korporasies die adres van die geregistreerde ouditeure/rekeningkundige beamptes. Volgens Artikel 23(3)(b) moet die maatskappy/beslote korporasie se geregistreerde adres die hoofkantoor van die maatskappy/beslote korporasie wees.

Hierdie rekords moet toeganklik wees in ooreenstemming met die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting van 2000.

Dit is 'n misdryf vir 'n maatskappy/beslote korporasie om te versuim om te voldoen aan enige redelike versoek vir toegang tot hierdie dokumente of om toegang tot sodanige dokumente onredelik te weier.

Die wet mag ook van die maatskappy/beslote korporasie verwag om hierdie dokumente voor te lê.

Ons stel hiermee voor dat elke maatskappy/beslote korporasie dit ter harte neem en vir hulle eie gemoedsrus 'n register hou van die toepaslike statutêre rekords. Hulle kan ook hulle rekeningkundige beamptes/ouditeure vra vir hulp in hierdie verband.

Daleen Bezuidenhoudt
Direkteur/Director: Core Co Services

the **CORE**
group



www.thecoregroup.co.za