



ONS GEE JOU DIE MAG

Om ingeligde besluite te neem

INDEX

- Bestuursafrigting vs bestuursmentorskap
- Persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye nie meer kleinsakekorporasies!
- Die rol van titelaktes in behoorlike ontwikkeling
- Begrip van jou lewensdekking is die sleutel tot suksesvolle eise
- Die rekenmeesterskantoor: jou finansies se mediese versorgingspan
- B-BBEE-voldoening vir Kwalifiserende Klein Ondernemings



Bestuursafrioting vs. bestuursmentorskap

In bestuurskringe is daar twee gonswoorde wat dikwels as wisselvorme gebruik word, naamlik mentorskap en afrioting. Hoewel afrioting en mentorskap van dieselfde soort vaardighede en tegnieke gebruik maak, is daar 'n duidelike verskil in terme van die tydsduur en fokus.

Afrioting vind oor die kort termyn plaas en is taakgerig, terwyl mentorskap oor 'n langer termyn geskied en verhoudingsgerig is. Uitvoerende bestuurders en sake-eienaars moet die voordele van elke benadering begryp, asook hoe dit kan bydra tot die ontwikkeling en bemagtiging van personeel. Volgens die Brefi-groep (<http://www.brefigroup.co.uk>) kan afrioting en mentorskap in terme van die volgende onderskei word:

Mentorskap	Afrioting
Verhouding wat oor 'n lang tydperk strek.	Verhouding het gewoonlik 'n vasgestelde duur.
Kan meer informeel wees en vergaderings vind plaas soos en wanneer die persoon wat gementor word, die behoefte het aan raad, leiding of steun.	Gewoonlik meer gestruktureerd van aard en vergaderings word op 'n gereelde basis geskeduleer.
Oor 'n langer termyn en met 'n breër siening van die persoon.	Korttermyn (soms tydgebonde) en gefokus op spesifieke ontwikkelingsareas/kwessies.
Mentor is gewoonlik meer ervare en gekwalifiseer as die persoon wat gementor word. Gewoonlik 'n senior persoon in die organisasie wat kennis en ervaring kan oordra en deure kan oopmaak na geleenthede wat andersins buite bereik sou wees.	Afrioting vind gewoonlik plaas op die grondslag dat die afrioter nie noodwendig direkte ervaring nodig het van hul kliënt se beroep nie, behalwe as die afrioting gefokus is op spesifieke vaardighede.
Fokus op loopbaan- en persoonlike ontwikkeling.	Fokus is gewoonlik op ontwikkeling/kwessies by die werk.
Agenda word bepaal deur die persoon wat gementor word, met die mentor wat steun en leiding verskaf om hulle voor te berei op toekomstige rolle.	Die agenda is gefokus op spesifieke, onmiddellike doelwitte.
Mentorskap handel meer oor die professionele ontwikkeling van die persoon wat gementor word.	Afrioting handel meer oor spesifieke ontwikkelingsareas/kwessies.

Organisasies gebruik afrioting en mentorskap nie net om die effektiwiteit van hul laer- en middelvlakbestuur te verbeter nie, maar ook die lewe van uitvoerende bestuurders.

Bestuursafrioting behels een-tot-een sessies tussen 'n sake-afrioter en die bestuurder. Die langtermyndoelwit is die ontwikkeling en prestasie van die organisasie. Bestuursafrioting dek 'n breë spektrum van vaardighede wat 'n bestuurder nodig het om hul eie en die organisasie se doelwitte te bereik. Dit sluit in sakevaardighede, kommunikasievaardighede, die vermoë om innoverend te dink, sosiale vaardighede, asook die vermoë om vertrouwe te bou en ander te inspireer. Afrioting geskied gewoonlik op die grondslag dat die afrioter nie noodwendig direkte ervaring nodig het van hul kliënt se beroep nie, behalwe wanneer die afrioting op spesifieke vaardighede fokus. Sommige organisasies vra hul mees senior leiers om as sake-afrioters vir

“junior” bestuurslede op te tree met die oog op hoër prestasievlakke, meer beroepsbevrediging, persoonlike groei en loopbaanontwikkeling. Die meeste maatskappye kan egter nie altyd hul mees senior bestuurders vrystel van hul normale verantwoordelikhede om ander bestuurders af te rig nie. Gevolglik maak die meeste organisasies nou gebruik van eksterne sake- en bestuursafrigters vir hierdie rol. Fortune Magazine sê: “Een-tot-een prestasie-afrigting is ’n manier vir sowel die organisasie as die individu om ’n beduidende invloed op die winsgrens te hê.”

Bestuursmentorskap gebruik sommige van die prosesse wat in afrigting gevind word, maar die doel is suiwer om die bestuurder te ontwikkel. Mentors is gewoonlik meer ervare en gekwalifiseerd as die persoon wat gementor word. Die mentor is dikwels ’n senior persoon in die organisasie wat kennis en ervaring kan oordra en deure kan oopmaak na geleenthede wat andersins buite bereik sou wees. Afhangend van die individuele omstandighede, kan ’n verskeidenheid assesseringsinstrumente gebruik word om die ontwikkeling van die bestuurder te lei, byvoorbeeld vaardighedsopleiding en leer-evaluering. Die belangrikste instrument tot die beskikking van die uitvoerende mentor is die mentorskapsooreenkoms. Hierdie ooreenkoms word ontwikkel, voltooi en onderteken deur albei deelnemers. Hierdie dokument formaliseer die verbintenis tot die mentorskapsverhouding. Items wat gewoonlik ingesluit word in die mentorskapprogram en wat deur die ooreenkoms geformaliseer word, is individuele doelwitte, leerinhoud, ’n vergaderskedis en kommunikasiemetodes.

Wêreldwyd ervaar organisasies dat hul leierskapsontwikkeling en die oordrag van vaardighede vinniger geskied deur gebruik te maak van afrigtings- en mentorskapprogramme. Dit kan ook die algemene welstand, vlak van betrokkenheid en behoud van jou personeel verbeter.

**[Voorberei deur CORE Marketing and Public Relations
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188]**



Persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye nie meer kleinsakekorporasies!

Kleinsakekorporasies (KSK's) het talle belastingvoordele, byvoorbeeld verminderde belastingkoerse in vergelyking met normale maatskappye en versnelde afskryfperiodes vir kapitaalbates. Professionele persone wat praktiseer deur middel van sogenaamde persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye (as gevolg van wetlike vereistes wat nie aandeelhouders toelaat om hul aanspreeklikheid en blootstelling te beperk nie) het deur die jare sedert die bekendstelling van die KSK-wetgewing in 2002 die belastingvoordele van KSK's geniet. Voorbeelde van sulke professionele persone sluit in mediese dokters, ouditeure en prokureurs. Met die inwerkingstelling van die hersiene Maatskappyyewet in 2011 (die 2008-Maatskappyyewet wat sedert 2011 van krag is) het dit aan die lig gekom dat persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye nie meer as KSK's kwalifiseer nie.

Hierdie kwessie is vir die eerste keer aangeroen in die hersiene konsep-SAID Interpretasienota 9 (Weergawe 6) "Kleinsakekorporasies" wat vroeg in 2016 vir openbare kommentaar deur die SAID uitgereik is. Om as 'n KSK te kwalifiseer, moet 'n entiteit voldoen aan die vereistes soos bepaal in die definisie van 'n "kleinsakekorporasie" in afdeling 12E(4)(a) van die Wet op Inkomstebelasting nr. 58 van 1962 ("Inkomstebelastingwet"). Hierdie vereistes behels vier sleutelareas, insluitend 'n sogenaamde "wetlike entiteitsvereiste", wat die belangrikste item is ten opsigte van professionele aanspreeklikheidsmaatskappye. In terme van hierdie vereiste moet die belastingbetaler, ten einde as 'n KSK te kwalifiseer, 'n juridiese persoon wees in die vorm van 'n "beslote korporasie", "koöperasie" of "privaatmaatskappy" soos gedefinieer in afdeling 1 van die Maatskappyyewet.

Vir 'n persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy om as 'n KSK te kwalifiseer, moet die persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy dus 'n "privaatmaatskappy" wees in terme van die Maatskappyyewet. Afdeling 1 van die Maatskappyyewet definieer 'n "privaatmaatskappy" as –

"'n winsmaatskappy wat –

- (a) nie 'n openbare, persoonlike aanspreeklikheids- of staatsbeheerde maatskappy is nie; en
- (b) voldoen aan die kriteria soos uiteengesit in afdeling 8(2)(b)."

Afdelings 1 en 8(2)(c) van die Maatskappyyewet van 2008 definieer 'n "persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy" as 'n winsmaatskappy wat voldoen aan die kriteria van 'n privaatmaatskappy en waarvan die Memorandum van Inlywing stel dat dit 'n persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy is. Persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye is tipies ingelyfde genootskappe van professionele persone waarvan die direkteurs gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik is vir die skuld en aanspreeklikheid van die maatskappy (sien Henochsberg oor die Maatskappyyewet 71 van 2008, Notas or Afdeling 8 [aanlyn] (My LexisNexis: Mei 2015).

Ingevolge die Maatskappyyewet nr. 61 van 1973 (wat die toepaslike Maatskappyyewet was met die bekendstelling van KSK's in 2002 totdat die nuwe Maatskappyyewet in 2011 bekend gestel is) was 'n persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy 'n privaatmaatskappy wat nie spesifiek gedefinieer was of uitgesluit was daarvan om 'n privaatmaatskappy te wees nie. Gevolglik kon dit histories dus as 'n KSK kwalifiseer. Hierdie

situasie is egter nie meer van toepassing nie aangesien 'n persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy spesifiek uitgesluit word van die definisie van 'n "privaatmaatskappy".

Uit die bogenoemde bespreking volg dit dus dat, met die inwerkingstelling van die 2008-Maatskappywet op 1 Mei 2011, 'n persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappy nie meer as 'n KSK kwalifiseer nie. Die inwerkingstelling van die 2008-Maatskappywet op 1 Mei 2011 het dus effektiewelik die Inkomstebelastingwet gewysig sonder dat die bewoording van afdeling 12E(4) van die Inkomstebelastingwet gewysig is, aangesien die Inkomstebelastingwet in afdeling 12E(4) verwys na die 2008-Maatskappywet.

Hoewel die bogenoemde konsep-SAID Interpretasienota eers vroeg in 2016 bekend gestel is, is die wysiging wat KSK's diskwalifiseer dus, afhanklik van die maatskappy se jaareinde, reeds sedert die 2011-belastingjaar van toepassing (en dalk selfs vroeër in sommige gevalle). Behalwe in geval van aanslae wat reeds verval het weens ouderdom, of indien die SAID afdeling 12E(4) van die Inkomstebelastingwet retrospektief wysig (wat tans onwaarskynlik blyk te wees), kan persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye dus nie meer as KSK's kwalifiseer nie. Gewysigde belastingopgawes moet dus ingedien word tot die mate waartoe persoonlike aanspreeklikheidsmaatskappye KSK-voordele geniet het sedert die inwerkingstelling van die 2008-Maatskappywet. In sulke scenarios kan belastingbetalers, in gevalle waar aan die kriteria voldoen word, aansoek doen vir die vrywillige blootleggingsprogram (voluntary disclosure programme, of VDP) vir die potensiele beperking van boetes waar van toepassing.



Vorberei deur CORE TAX
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188





Die rol van titelaktes in behoorlike ontwikkeling

Die herskikking van eienaarskap van landbougrond bly omstrede, veral as die staat se deelname meer is as bloot primêre finansierder en fasiliteerder van die proses. Die bedoeling met herverdeling is om grondloses in besit te stel van landbougrond, maar dit is die begin van 'n proses.

Hierdie grondloses het bykans nooit voldoende fondse om die grond ter sprake op markverwante wyse te koop nie en staatshulp is dus onontbeerlik. Die staat word 'n koper, maar dié proses gaan gewoonlik mank aan vinnige afhandeling en is dikwels die slagoffer van korrupte prysvasstelings, ens.

Die keuse van wie die nuut verkrygte grond moet bewerk, is ewe belangrik. 'n Stelsel van huurpag, waarvolgens die "nuwe" boer sy/haar vaardigheid eers moet bewys, is ook aanvaarbare praktyk. Uiteindelik behoort die nuwelingboer egter volwaardige eienaarskap oor te neem om vandaar te bou aan persoonlike welvaart. Sodoende word ekwiteit gebou en kan die boer op sy eie bene staan.

Eienaarskap in die vorm van 'n titelakte gee toegang tot lenings met die grond as sekuriteit, ens. Noodgedwonge is die optimale ontsluiting van die grond ook afhanklik van die kennis en ervaring van die boer betrokke, hetsy op eie stoom en/of aangevul deur byvoorbeeld behoorlike voorligting. In Suid-Afrika is miljoene hektaar produktiewe landbougrond die afgelope 20 jaar oorgedra deur middel van verskillende staatsinisiatiewe, maar die gebrek aan oordrag van titelaktes rem die behoorlike ontsluiting van die potensiaal.

Nuwelingboere het nie voldoende ekwiteit en/of sekuriteit om met behulp van lenings van buite noodsaaklike ontwikkeling te finansier nie. Banke is lugtig om te help, wat meebring dat nuwelingboere op die staat aangewese bly om te help met finansiering. Nodeloos om te sê dat met die huidige fiskale knyp, boere net nie in staat gaan wees om behoorlike finansiële hefboom-verhoudings te behaal nie. Wat vereis word, is beter erkenning van die belangrike rol wat boere self behoort te speel in die finansieringsbesluite op hul plaas. Indien so 'n boer nie beskik oor die vaardigheid en/of kennis nie, moet daar besin word oor sy/haar voortgesette deelname.

Die VN se Voedsel- en Landbou-organisasie (die FAO) het enkele jare gelede gesaghebbend berig oor die belangrike rol van boere in besluite ten opsigte van die finansiering van sulke aktiwiteite. Hoe kleiner die plaas, hoe groter die rol van die boer in hierdie verband. Daar is afdoende bewyse dat boere in lae- en middel-inkomste-lande tot vier keer meer uit eie bronne in hul boerdery belê as wat die regering van die betrokke land kan bydra. Volhoubaarheid op plaasvlak is 'n funksie van verskeie faktore, insluitend die markte en die beleidsomgewing. Die rol van die staat is primêr afgestem om beleidsonsekerheid te beperk en omstandighede te skep wat belegging in landbou aanmoedig.

Opkomende boere is kwesbaar en die staat behoort baie meer te doen om hierdie boere te help om veral eksterne bedreigings soos droogte en/of die ineenstorting van markte te hanteer. Bekostigbare insetversekering en versekering van oeste is maar enkele metodes wat volhoubaarheid van nuwelingboere kan komplementeer. Behoorlike voorligting om bestuursfoute te minimaliseer en kollektiewe bedinging vir die boere kan baie bydra om die uitdagings die hoof te bied. Voorop is egter die beskerming van die eiendomsregte van hierdie boere.



Vorberei deur CORE Business Development
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188





Begrip van jou lewensdekking is die sleutel tot suksesvolle eise

Dit is belangrik om te fokus op lewensdekking en die wyse waarop kliënte aangeslaan word wanneer onderskrywers na die aansoek kyk. Gerhardus Liebenberg, direkteur van CORE Financial Solutions, verduidelik.

Waarna kyk onderskrywers op 'n aansoek?

1. Huwelikstatus
2. Roker / Nie-roker
3. Opleiding (Matriek – Professioneel)
4. Maandelikse inkomste / Eggenoot se maandelikse inkomste
5. Beroep
6. Bedryf
7. Self-werksaam / Salaris
8. Admin / Reis / Toesig / Hande-arbeid

Hoekom is dit belangrik om dit te verstaan?

- Al hierdie inligting word deur die onderskrywers / assessore gebruik om 'n kliënt se risikoprofiel te bepaal. Sommige inligting is belangriker as ander, maar dit is belangrik om 'n basiese idee te hê sodat jy 'n moontlike “situasie” kan identifiseer wanneer jy met 'n kliënt werk.
- Hierdie besonderhede word ook verskillend hanteer deur verskillende versekeraars. Dit is hoogs aan te beveel om kliënte aan te moedig om 100% seker te maak dat sy of haar “status” by hul versekeraar akkuraat is ten einde onaangename verrassings te vermy wanneer 'n eis ingestel word.
 - Ek het onlangs 'n kliënt by 'n ander makelaar “geërf”, met ander woorde ek was nie verantwoordelik vir die skryf van die kliënt se bestaande dekking nie. Hierdie dekking is sewe jaar gelede uitgeneem. Die afgelope vier jaar het die kliënt 'n posisie beklee by 'n maatskappy wat by mynboubedrywighe in die Demokratiese Republiek van die Kongo betrokke is. Is hy steeds gedek soos hy dink hy is, of verwag sy versekeraar van hom om hulle in te lig van die “verandering in omstandighede” en die potensieel hoër risiko vir die versekeraar? Deesdae werk meer en meer kliënte in die buiteland, wat dit belangrik maak om hul versekeringstatus te bevestig.
 - Die ombudsman hoor tans 'n saak aan waarin 'n kliënt die makelaar dagvaar vir vyf jaar se premies wat as 'n roker in plaas van die laer premie van 'n nie-roker betaal is. Daar is 'n amper 100% boete vir rokers vs nie-rokers. Maak dus seker jou status is korrek.

Die vervanging van bestaande dekking

- Een ding is seker: Versekeringsdekking vandag verskil hemelsbreed van 'n dekade gelede! Nuwe produkte is baie beter as hul ouer eweknieë en dekking is beskikbaar vir meer toestande. 'n Goeie voorbeeld is PPS, wat onlangs sy bestaande polisdefinisies dramaties verbeter het. Hierdie veranderinge vind al meer gereeld plaas vanweë 'n baie kompeterende mark.
- Sedert die koms van SCIDEP (Standardised Critical Illness Definitions Project) is talle grys areas uitgestryk, wat dit makliker verstaanbaar maak vir kliënte.
 - Hartaanvalle
 - Beroertes
 - Hartvatomleidings
 - Kanker
 - Die bostaande toestande beslaan meer as 80% van alle eise wat ingedien word.

- Sommige produkte is so oud dat, indien enigsins moontlik, dit beter vir die kliënt is om dit te vervang. In baie gevalle stel dit heelwat kontant beskikbaar aan die kliënt en die nuwe premie is meer bekostigbaar.
- Wat is die kans dat die polis nie sal uitbetaal nie? Minder as 1% van alle eise wat gedurende 2015 ingedien is, is verwerp. In al die gevalle waar die eise wel verwerp is, was die hoofrede inligting wat deur kliënte weerhou is. Sommige van hierdie sake is na die ombudsman verwys, maar in elke geval is bevind dat die kliënt verkeerd was.
- Wat gebeur wanneer 'n eis ingedien word? Heel eerste word jou mediese fonds en jou huisdokter gekontak. Dit word gedoen om te sien of daar enige mediese geskiedenis is van die toestande waarvoor jy eis. Indien inligting weerhou is, is die kans baie skraal dat die eis suksesvol sal wees.
- Polisse ouer as vyf jaar! Verlede jaar het ons 'n eis hanteer van 'n kliënt wat deeglike dekking gehad het deur middel van 'n polis van ongeveer twee en 'n half jaar. Al die inligting is ingedien en ons het spoedige resultate verwag. Die mediese geskiedenis soos voorsien deur die kliënt se huisdokter en mediese fonds is bestudeer en bykomende inligting is van die huisdokter en 'n spesialis versoek vir 'n toestand wat op die oog af niks te doen gehad het met die een waarvoor die eis ingestel is nie. Ná twee maande is die eis ten volle uitbetaal. Ek het natuurlik heelwat vrae gehad rakende die hantering van die eis en het uiteindelik met die hoof van eise vergader vir toekomstige verwysing. Waarop dit neerkom, is dat daar met ouer polisse minder kans is dat daar mediese toestande is wat nie verklaar is nie.

Die belangrikheid van hoe 'n kliënt se lewensdekking saamgestel en deur onderskrywers aangeslaan word, is dus duidelik en moet nie ligtelik opgeneem word nie.



Vorberei deur CORE Financial Solutions
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188





Die rekenmeesterskantoor: jou finansies se 'mediese versorgingspan'

Daar is baie vrae by kliënte rondom die werking van 'n rekenmeesterspraktyk, byvoorbeeld:

- Waarom werk dieselfde persoon nie jaar na jaar met my boeke nie?
- Waarom hanteer verskillende persone moontlik verskillende aspekte van my finansies? Soms word BTW byvoorbeeld deur iemand anders hanteer as die persoon wat jaarliks my finansiële state opstel en dan kry ek e-posse van ander persone rakende my voorlopige belasting.

Hierdie is almal geldige vrae wat beantwoord moet word sodat kliënte gerus kan voel oor hulle rekeningkundige werk en al die fasette rondom dit.

Die werking van 'n rekenmeesterskantoor kan vergelyk word met die werking van 'n hospitaal. Die pasiënt/kliënt se versorging word toevertrou aan verskillende persone van 'n portier tot verpleegpersoneel tot spesialiste. Fisioterapeute en arbeidsterapeute bied verdere ondersteuning vir volkome herstel. Hierdie diverse versorging word bepaal deur die vlak van kundigheid wat elke taak vereis, asook die koste verbonde aan elke persoon wat die totale versorging moet hanteer.

Die vennoot is die verhoudingsbestuurder, die kliënt se mediese praktisyn. Dit is die kliënt se vertroueling, die persoon met die agtergrond, pasiëntlêer en die persoon wat bepaal wie ingeroep moet word vir watter prosedure op watter vlak van kundigheid.

Diagnoses word deur die dokter gemaak en die verslag hieroor word deur 'n administratiewe persoon voorberei en aan die pasiënt gegee. Dit verteenwoordig die e-posse wat vanaf byvoorbeeld 'n belastingafdeling na kliënte gestuur word ten opsigte van berekeninge van voorlopige belasting wat deur die vennoot hanteer is.

Die verpleegpersoneel hanteer die roetine-take. Net so word maandelikse verwerking, BTW en LBS-opgawes deur bepaalde personeel hanteer ten einde toe te sien dat die inligting wat gebruik word om finansiële state op te stel op 'n sekere standaard is. Indien die verpleegpersoneel onseker is oor 'n bepaalde aspek, sal hulle altyd by die dokter seker maak wat gedoen moet word. Die teaterpersoneel en skropsuster is die dokter se regterhande in die teater. In 'n rekenmeesterspraktyk stel hulle die finansiële state op sodat die dokter kan opereer en die resultate kan kry wat benodig word met die prosedures wat gevolg is.

Vir nasorg sal die dokter bepaalde voorskrifte en aanbevelings maak. Die pasiënt moet egter die verantwoordelikheid neem om die medisyne by die apteek te gaan koop en die afspraak by die fisioterapeut te maak. Hierdie is die bykomende dienste wat bydra tot die algemene welstand van elke kliënt, bv. 'n boedelbeplanning, testament en moontlike hersiening en aanpassing van langtermyn- en/of korttermynversekering. In hoe 'n mate 'n kliënt hierdie raad volg, hang af van of hulle die medisyne op die voorskrif drink of die generiese weergawe, of hulle hul fisio-afspraak nakom en of hulle voorkomend hul vitamien daaglik neem.

Waar die dokter van mening is dat spesialisie geraadpleeg moet word, sal dit gedoen word aangesien die pasiënt se gesondheid en welstand altyd eerste prioriteit is. By 'n rekenmeesterspraktyk sal belastingspesialiste

gekonsulteer word waar spesialis-belastingkennis benodig word en waardasie-spesialiste sal aangestel word waar hulle kundigheid vereis word. Die aanstellingsvennoot bly egter altyd die kliënt se primêre versorger en skakel tussen al hierdie spesialiste.

Verpleegsters vorder na teaterpersoneel en personeel maak loopbaankeuses wat hulle na ander hospitale neem. So ook ontwikkel personeel in die rekenmeesterskantoor, wat dikwels ook 'n opleidingskantoor is. Personeel maak loopbaankeuses wat vir hulle belangrik is en wat tot gevolg het dat hulle diens verlaat. Dit bring mee dat kliënte weer met ander personeel 'n verhouding moet bou. Daar gaan dus 'n wisseling van personeel plaasvind en daar gaan verskeie persone van kontak wees, maar die vennoot bly altyd dieselfde.

Die vennoot is verantwoordelik vir die kliënt, die infrastruktuur is sy ondersteuning en die netwerk van spesialiste sien toe dat daar aan elke behoefte van elke kliënt voldoen kan word binne 'n koste-effektiewe stelsel.



Vorberei deur CORE Bloemfontein
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188





B-BBEE-voldoening vir Kwalifiserende Klein Ondernemings

Die tyd is hier vir talle ondernemings om hulself te rat om aan die hand van die veelbesproke Nuwe Kodes geëvalueer te word. Vir Kwalifiserende Klein Ondernemings (Qualifying Small Enterprises of QSE's) beteken dit 'n hele nuwe stel reëls waaraan voldoen moet word, en waarskynlik 'n laer vlak van nakoming as ooit vantevore.

Wat is 'n Kwalifiserende Klein Onderneming?

Volgens die Nuwe Kodes is ondernemings met 'n jaarlikse totale omset van nie meer as R10 miljoen nie vrygestel van die bepalings van die Kodes. Ondernemings met 'n jaarlikse totale omset van tussen R10 miljoen en R50 miljoen word geklassifiseer as Kwalifiserende Klein Ondernemings (QSE's).

Wat het verander betreffende QSE's?

Ingevolge die Ou Kodes was dit relatief maklik vir QSE's om 'n hoë vlak van nakoming te behaal. QSE's het 'n keuse gehad om te voldoen aan enige vier van die sewe B-BBEE-elemente. Gevolglik kon QSE's kies om glad NIE gemeet te word aan die hand van byvoorbeeld Eienaarskap of Bestuur en Beheer nie. Dit was dus moontlik vir QSE's sonder enige swart aandeelhouers, enige swart bestuurslede of enige swart werknemers om 'n Vlak 3-klassifikasie te behaal. As in ag geneem word dat daardie QSE's meeding met generiese maatskappye wat aan veel strenger vereistes moet voldoen, kan 'n mens verstaan dat die speelveld tot 'n mate gelyk gemaak moes word.

Ongelukkig vir QSE's het die Departement van Handel en Nywerheid (Dti) geen genade getoon met die opstel van die nuwe reëls nie. Die belangrikste veranderinge waarvan QSE's moet kennis neem, is:

1. QSE's kan nie langer kies aan die hand van watter elemente hulle gemeet moet word nie – hulle word gemeet aan die hand van al vyf elemente volgens die hersiene QSE-telkaart;
2. Swart eienaarskap word beklemtoon deurdat Eienaarskap geïdentifiseer is as 'n prioriteitselement op die telkaart;
3. Bykomend het QSE's die keuse om aan een van die volgende twee prioriteitselemente te voldoen: Vaardigheidsontwikkeling of Ondernemings- en Verskaffersontwikkeling;
4. Indien die QSE nie voldoen aan die sub-minimum-vereistes van die Eienaarskap-element en óf Vaardigheidsontwikkeling óf Ondernemings- en Verskaffersontwikkeling nie, sal dit daartoe lei dat die werklike vlak wat behaal word, met een vlak verlaag word ('n Vlak 7 sal byvoorbeeld 'n Vlak 8 word);
5. Die punte vir Sosio-ekonomiese Ontwikkeling (waaraan die meeste QSE's optimaal voldoen het) is verlaag van 25 punte tot 5 punte;
6. Bykomend tot die hoër teikens waaraan daar in sommige elemente voldoen moet word, is die B-BBEE-telkaartpunte om 'n bepaalde vlak te behaal ook hersien – waar 'n onderneming voorheen meer as 65 punte moes behaal om aan 'n Vlak 4-bydrae te voldoen, sal dit nou meer as 80 punte moet behaal. Dit maak dit toenemend moeiliker vir ondernemings om aan aanvaarbare B-BBEE-vlakke te voldoen (sien die tabel hieronder):

CURRENT GENERIC SCORECARD			AMENDED GENERIC SCORECARD		
B-BBEE STATUS	QUALIFICATION	B-BBEE RECOGNITION LEVEL	B-BBEE STATUS	QUALIFICATION	B-BBEE RECOGNITION LEVEL
Level 1	>= 100 points	135%	Level 1	>= 100 points	135%
Level 2	>=85 but <100 points	125%	Level 2	>=95 but <100 points	125%
Level 3	>=75 but <85 points	110%	Level 3	>=90 but <95 points	110%
Level 4	>=65 but <75 points	100%	Level 4	>=80 but <90 points	100%
Level 5	>=55 but <65 points	80%	Level 5	>=75 but <80 points	80%
Level 6	>=45 but <55 points	60%	Level 6	>=70 but <75 points	60%
Level 7	>=40 but <45 points	50%	Level 7	>=55 but <70 points	50%
Level 8	>=30 but <40 points	10%	Level 8	>=40 but <55 points	10%
Non-compliant	<30 points	0%	Non-compliant	<40 points	0%

B-BBEE Recognition levels (Comparison)

Bykomend tot die hoë vereistes waaraan QSE's moet voldoen, is spesiale vrystelling toegestaan aan QSE's met swart eienaarskap:

1. QSE's met swart eienaarskap van meer as 51% word vrygestel van voldoening aan die QSE-telkaart en ontvang outomatiese erkenning as 'n Vlak 2-bydraer;
2. QSE's met 100% swart eienaarskap word ook vrygestel van voldoening aan die QSE-telkaart en ontvang outomatiese erkenning as 'n Vlak 1-bydraer;
3. In albei hierdie gevalle is die bewysvereiste ook verminder tot die verskaffing van 'n beëdigde verklaring rakende die persentasie swart eienaarskap en die feit dat die jaarlikse totale omset nie meer as R50 miljoen is nie.

QSE's met swart eienaarskap sal dus bespaar op die koste verbonde daaraan om aan die vereistes te voldoen en het ook 'n groot mededingende voordeel bo hul mededingers met beperkte of geen swart eienaarskap.

Die tyd is nou!

Soos genoem in vorige nuusbriewe, het die Dti in Mei verlede jaar 'n Verduidelikende Kennisgewing uitgereik wat aandui dat alle verifikasies wat gedoen word aan die hand van 'n finansiële jaareinde ná 1 Mei 2015 die Nuwe Kodes moet gebruik. Dit beteken dat die tyd reeds aangebreek het vir ondernemings se bestuur om hul B-BBEE-strategieë te heroorweeg en om die voorgeskrewe veranderinge te implementeer. 'n Vertraging in die implementering van B-BBEE-verbeteringsplanne sal die ongewenste uitkoms hê van 'n onvoldoende B-BBEE-vlak, wat weer sal lei tot moontlike sakeverliese.

Voorkom dat jy onkant betrap word of te min tyd oor het om die voorgeskrewe veranderinge aan te bring en kontak die CORE BEE-span dadelik. Ons het onself só geposisioneer dat ons in staat is om óf raadgewende dienste óf verifikasiedienste aan ons kliënte te bied. Ons kan 'n assessering doen van die impak wat die Nuwe Kodes op jou besigheid gaan hê en jou sodoende 'n duidelike aanduiding gee van die moontlike voldoeningvlak wat jou besigheid sal behaal gemeet aan die Nuwe Kodes. Ons kan jou ook bystaan met die opstel van 'n B-BBEE-implementeringsplan, wat jou in staat sal stel om ingeligte besluite oor jou B-BBEE-strategie te maak. Vir enige B-BBEE-verwante bystand, kontak asseblief die CORE BEE-span.

[
Voorberei deur CORE BEE
Vir meer inligting, skakel : +27 (0) 51 448 8188
]

the **CORE**
group



www.thecoregroup.co.za