



ASSMANG
IRON ORE

BEESHOEK MINE

MAATSKAPLIKE ARBEIDSPLAN

BEESHOEKYSTERERTSMYN

2019-2024

Voorgelê ter ondersteuning van vereistes soos uiteengesit in Regulasie 46 van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale- en Petroleumhulpbronne, 2002 (Wet 28 van 2008) Regulasie 46 (a) tot (f) van die Maatskaplike en Arbeidsplan



**FASPEKTE VAN DIE TELKAART VIR DIE BREË-BASIS SOSIO-EKONOMIESE
BEMAGTIGINGSMANIFES VIR DIE SUID-AFRIKAANSE MYNBEDRYF**

BESKRYWING	VYF-JAARTEIKEN		REGULASIE	ARTIKEL
Menslike Hulpbronontwikkeling				
Het die maatskappy aan elke werknemer die geleentheid gebied om teen die jaar 2018 funksioneel geletterd en gesyferd te wees en word werknemers opgelei?	Ja ✓		Nee	46 (b) (i) 2
Het die maatskappy loopbaanrigtings vir VBP-werknemers geïmplementeer, insluitende vaardigheidsontwikkelingsplanne?	Ja ✓		Nee	46 (b) (ii) 5
Het die maatskappy stelsels ontwikkel waardeur bemagtigingsgroepe gementor kan word?	Ja ✓		Nee	46 (b) (iii) 6
Diensbillikheid				
Het die maatskappy sy diensbillikheidsplan gepubliseer en oor sy jaarlikse vordering in die voldoening aan daardie plan gerapporteer?	Ja ✓		Nee	46 (b) (v) 8
Het die maatskappy 'n plan daargestel om 'n teiken te bereik vir VBP-deelname: <ul style="list-style-type: none"> • Senior Bestuur 60% en 25% Vroue, • Middelbestuur 60% en 25% Vroue, • Junior Bestuur 70% en 30% Vroue, • Kernvaardighede 60% en • 1.5% van PMG alle werknemers binne vyf jaar. 	Ja ✓		Nee	46 (b) (v) 10
Het die maatskappy 'n talentpoel geïdentifiseer en word dit bespoedig?	Ja ✓		Nee	46 (b) (i) 2
Trekarbeid				
Onderskryf die maatskappy die regering en bedryf se ooreenkomste om nie-diskriminasie teen buitelandse trekarbeid te verseker?	Ja ✓		Nee	46 (a) 1
Myngemeenskap en Landelike Ontwikkeling				
Het die maatskappy saamgewerk in die formulering van geïntegreerde ontwikkelingsplanne en werk die maatskappy met die regering saam in die implementering van hierdie planne vir gemeenskappe waar mynbou plaasvind en vir gemeenskappe in die vernaamste arbeidsafsendingsgebiede?	Ja ✓		Nee	46 (c) (iii) 13
Was daar 'n poging aan die kant van die maatskappy om die plaaslike myngemeenskap en die vernaamste gemeenskappe in die arbeidsafsendingsgebiede te betrek? Daar sal van maatskappye vereis word dat hulle 'n konsultasiepatroon noem, geldelike uitgawes aandui en 'n plan toon.	Ja ✓		Nee	46 (c) (iii) 13



BESKRYWING	VYF-JAARTEIKEN			REGULASIE	ARTIKEL
Behuising en Lewenstoestande					
Het die myn met betrekking tot die voorsiening van behuising deur die maatskappy (in konsultasie met belanghebbendes) maatreëls vasgestel vir die verbetering van die standaard van behuising – insluitende die opgradering van hostelle na gesinseenhede en die bevordering van huiseienaarskapopsies vir mynwerknemers? Daar sal van maatskappye vereis word om te wys wat hulle gedoen het om behuising te verbeter, om 'n plan te toon om die saak met verloop van tyd vorentoe te dryf en om aan te toon hoe die plan geïmplementeer word.	Ja ✓		Nee	46 (c) (iv)	14
Het die myn met betrekking tot die voorsiening van voedsel (deur die maatskappy) maatreëls vasgestel vir die verbetering van die voeding van mynwerknemers? Daar sal van maatskappye vereis word om te wys wat hulle gedoen het om voeding te verbeter, om 'n plan te toon om die saak met verloop van tyd vorentoe te dryf en om aan te toon hoe die plan geïmplementeer word.	Ja ✓		Nee	46 (c) (v)	15
Verkryging					
Het die myn maatskappy voorkeur SEB-verskafferstatus toegeken?	Ja ✓		Nee	46 (c) (vi)	16
Het die mynmaatskappy die huidige vlak van verkryging van SEB-maatskappye met betrekking tot kapitaalgoedere, verbruiksgoedere en dienste geïdentifiseer?	Ja ✓		Nee	46 (c) (vi)	16
Het die mynmaatskappy 'n verbintenis tot 'n progressie van verkryging van SEB-maatskappye oor 'n tydperk van drie tot vyf jaar met betrekking tot kapitaalgoedere, verbruiksgoedere en dienste aangedui? Tot watter mate is die verbintenis geïmplementeer?	Ja ✓		Nee	46 (c) (vi)	16
Rapportering					
Het die maatskappy (op 'n jaarlikse grondslag) sy vordering met betrekking tot die bereiking van sy verbintenisse in sy jaarverslag gerapporteer?	Ja		Nee	Nie van toepassing nie tot die jaar na omskakeling	



INHOUDSOPGAWE

1.	INLEIDING	1
1.1	Voorlegging van 'n Maatskaplike en Arbeidsplan	1
1.2	Beeshoekysterertsmy: Mynbou	1
1.2.1	Ligging	3
1.3	Beeshoekysterertsmy Aandeelhouding en Bestuurstruktuur	5
1.4	Huidige werksaamhede by Beeshoekysterertsmy	6
1.5	Aanhef	6
1.6	Grootte en samestelling van die werksmag	6
2.	MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELINGSPROGRAM	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Vaardigheidsontwikkelingsplan (Regulasie 46 (b) (i))	14
2.2.1	Inleiding	14
2.2.2	Voltoening aan vaardigheidsontwikkelingswetgewing	16
2.2.3	Loopbaanvorderingsplanne (Regulasie 46 (b) (ii))	17
2.2.4	Vaardigheidsontwikkelingsprogramme	29
2.2.5	VOO	30
2.2.6	Leerderskappe (18.1 en 18.2)	36
2.3	Mentorskap en Opleiding (Regulasie 46 (b) (iii))	38
2.3.1	Mentorskap en Opleiding van Werknemers	38
2.4	Internskap- en Beursplan (Regulasie 46 (b) (iv))	39
2.4.1	Beurshouer- en Gegradueerde Leerlingprogramme	40
2.5	Diensbillikeidsplan (Regulasie 46 (b) (v))	42
3.	PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELINGSPROGRAMME (PEO)	54
3.1	Sosio-ekonomiese agtergrond en sleutel ekonomiese aktiwiteite in die omgewing rondom Beeshoekysterertsmy	54
3.1.1	Basislyninligting	54
3.2	Sleutel Ekonomiese Aanwysers vir die Noord-Kaap	57
3.3	Sosio-ekonomiese Impak van Beeshoekysterertsmy	58
3.4	Beeshoekysterertsmy se Deelname	59
3.4.1	Deelname aan PEO- en Geïntegreerde Ontwikkelingsplanprosesse (GOP)	59
3.5	Beeshoekysterertsmy: Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprojekte	59
3.5.1	Inleiding	59
3.5.2	PEO-projekte	60



3.6	Behuising en lewenstoestande van werknemers by Beeshoekysterertsmyn	77
3.7	Voeding onder werknemers by Beeshoekysterertsmyn	80
3.8	Verkrygingsprogressieplan by Beeshoekysterertsmyn	80
3.8.1	Inleiding	80
3.8.2	Die voorsiening van goedere en dienste aan Beeshoekmyn	81
3.8.3	Plaaslike verkryging	81
3.8.4	Voorkeurverkrygingsbeleid	82
3.8.5	Beeshoekmyn Ondernemings- en Verskafterontwikkeling	85
4.	BESTUUR VAN AFSKALINGS- EN AFDANKINSPROGRAMME	88
4.1	Prosesse wat verband hou met die bestuur van afskaling en afdanking	88
4.1.1	Aanhef	88
4.1.2	Toekomsforum	88
4.2	Meganismes om poste te behou en werksverliese en 'n afname in indiensneming te vermy	89
4.2.1	Oorsig	89
4.2.2	Kennisgewing aan Regeringsowerhede	90
4.2.3	Strategiese planne vir die voorsiening van werksekerheid	90
4.2.4	Strategiese planne om werksekerheid te voorsien	91
4.3	Meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te voorsien vir die skep van werksekerheid waar werksverliese nie vermy kan word nie	91
4.3.1	Oorsig	91
4.3.2	Strategiese planne vir die voorsiening van alternatiewe indiensneming	92
4.4	Meganismes om die maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë waar afdanking of sluiting van die bedryf seker is te versag	93
4.4.1	Oorsig	93
4.5	Strategiese planne vir die voorsiening van alternatiewe werk	94
4.6	Meganismes om die maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë waar afdanking of sluiting van die bedryf seker is te versag	95
4.6.1	Oorsig	95
4.6.2	Kommunikasie met belanghebbendes	96
4.6.3	Strategiese planne vir die bestuur van die maatskaplike en ekonomiese impak	96
4.6.4	Kapasiteitsbou in plaaslike besigheid	96
4.6.5	Verplaasbare vaardighede	97



5.	FINANSIËLE VOORSIENING VIR DIE MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN	99
5.1	Oorsig van finansiële voorsiening	99
5.2	Finansiële voorsiening vir menslike hulpbronontwikkelings-programme	99
5.3	Finansiële voorsiening vir plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogramme	100
5.4	Finansiële voorsiening vir die bestuur van afskaling- en afdankingsprogramme	100
6.	VERKLARING VAN ONDERNEMING – WEERGAWE 01	101
6.1	Verklaring van Onderneming	101
7.	VERKLARING VAN ONDERNEMING – WEERGAWE 02	102
7.1	Verklaring van Onderneming	102
 LYS VAN TABELLE		 VI
 LYS VAN FIGURE		 IX
 AKRONIEME EN AFKORTINGS		 x



LYS VAN TABELLE

Tabel 1: Werkmaggrootte, Gender en Etniese Oorsprong soos op 31 Mei 2018 – Assmang Beeshoekysterertsmyn	6
Tabel 2: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018 ...	7
Tabel 3: Opsomming van arbeidsafsendingsarea vir Booysen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018	10
Tabel 4: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018.....	11
Tabel 5: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018	11
Tabel 6: Vaardigheidsontwikkeling Voldoening aan Wetgewing.....	17
Tabel 7: Generiese Dissiplines en Geassosieerde Posisies by Beeshoekysterertsmyn	19
Tabel 8: Opvolgbeplanning: Strategiese Aksieplan	24
Tabel 9: Teikens vir Opvolgbeplanning by Beeshoekmyn	25
Tabel 10: Leierskapsopleidingsprogramme: Teikens by Beeshoekmyn	26
Tabel 11: Kernsakevaardigheidsopleiding: Strategiese Aksieplan	26
Tabel 12: Kernsakeopleidingsplan by Beeshoekmyn	27
Tabel 13: Verplaasbare Vaardigheidsopleiding vir Beeshoekmyn.....	28
Tabel 14: IDP's IOP-teikens vir Beeshoekmyn	29
Tabel 15: Vorm R – Moeilik-vulbare vakatures onder Beeshoekysterertsmyn-werknemers soos op 31 Mei 2018.....	29
Tabel 16: Vorm Q: Funkisionele geletterdheid – Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018	30
Tabel 17: Vorm Q: Funkisionele geletterdheid – Booysen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018	31
Tabel 18: Vorm Q: Funkisionele geletterdheid – Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018	32
Tabel 19: Vorm Q: Funkisionele geletterdheid – Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018	33
Tabel 20: Vorm Q: Funkisionele geletterdheid – Assmang Beeshoekysterertsmyn – Alle werknemers soos op 31 Mei 2018	34



Tabel 21: VOO-plan by Assmang Beeshoekysterertsmyn 2019-2024	35
Tabel 22: Nie-tegniese Leerlingskap: Strategiese Aksieplan by Beeshoekmyn	36
Tabel 23: Tegniese Leerlingskap: Strategiese Aksieplan by Beeshoekmyn	36
Tabel 24: Leerlingskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024	37
Tabel 25: Strategiese Plan vir die Implementering van Leerlingprogramme vir Beurshouers en Gegradueerdes by Beeshoekmyn	38
Tabel 26: Mentorskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024	39
Tabel 27: Internskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024	39
Tabel 28: Plan vir Gegradueerdes vir Beeshoekmyn 2019-2024	40
Tabel 29: Studiebystand (Interne Beurs) Plan vir Beeshoekmyn 2019-2024	41
Tabel 30: Eksterne Beursplan vir Beeshoekmyn 2019-2024	41
Tabel 31: Eksterne Beursplan vir Gemeenskappe 2019-2024	41
Tabel 32: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018 ..	43
Tabel 33: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Booyen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018	44
Tabel 34: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018	45
Tabel 35: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018	46
Tabel 36: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van alle werknemers by Assmang Beeshoekysterertsmyn soos op 31 Mei 2018	47
Tabel 37: Diensbillikheidsbasislynstatistiek – Beeshoek-werknemers 31 Oktober 2018 – alle werknemers	48
Tabel 38: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2019-2020 – alle werknem	49
Tabel 39: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2020-2021 – alle werknemers	50
Tabel 40: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2021-2022 – alle werknemers	51
Tabel 41: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2022-2023 – alle werknemers	52



Tabel 42: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2023-2024 – alle werknemers	53
Tabel 43: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Bevolking	54
Tabel 44: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Behuising	55
Tabel 45: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Individuele Maandelikse Inkomste	56
Tabel 46: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Werkstatus	56
Tabel 47: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Hoogste Onderwysvlak	56
Tabel 48: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Demografiese Profiel volgens Ouderdom	57
Tabel 49 : Betrokkenheid by PEO- en GOP-proses	59
Tabel 50: Opsomming van Infrastruktuurontwikkeling en PEO-projekte wat deur Assmang Beeshoekysterersmyn onderneem gaan word (FJ 2019/2020 – 2023/2024)	60
Tabel 51: Projek 1 – Opvoedingsverbeteringsprogram	61
Tabel 52: Projek 2 – Vestig 'n sentrum vir gestremdes	62
Tabel 53: Projek 3 – Opgradering van Boichoko-sportgrond	63
Tabel 54: Projek 4 – Vestig Postdene-sportgrond	64
Tabel 55: Projek 5 – Toerusting en hulpbronne aan die plaaslike biblioteke	65
Tabel 56: Projek 6 – Verbetering van interne waternetwerk van Postmasburg Hospitaal	66
Tabel 57: Projek 7 – Tsantsabane onderwys- en kommunikasie-inisiatief	67
Tabel 58: Projek 8 – Steun inkomstegenererende inisiatiewe binne die gemeenskap	68
Tabel 59: Projek 9 – Implementering van stormwaterdreinerings in Postmasburg, insluitende Endstraat	69
Tabel 60: Projek 10 – Opgradering van interne hoofpaaie	70
Tabel 61: Projek 11 – Opgradering van elektrisiteitsinfrastruktuur	71
Tabel 62: Projek 12 – Installering van meters vir voorafbetaalde water	72
Tabel 63: Project 13 – Verbetering van Postdene-watertoevoer	73
Tabel 64: Project 14 – Samewerking aan konstruksie van Newtown-reservoir	74



Tabel 65: Projek 15 – Vervanging van asbespype in Postmasburg-dorp	75
Tabel 66: Projek 16 – Geïntegreerde Afvalbestuursprogram: Gemeenskapsopvoeding en bewusmaking, afvaltoerusting, vergroening en skoonmaak	76
Tabel 67: Maandelikse Huiseienaarskapsubsidie vir 10 jaar by Beeshoekmyn	77
Tabel 68: Jaarlikse behuisingssubsidiekoste by Beeshoekysterertsmy n vir die tydperk Julie 2017 – Junie 2018	78
Tabel 69: Behuisingstrategie vir Beeshoekmyn 2019-2024	79
Tabel 70: Voorkeurverkrygingsteikens by Beeshoekysterertsmy n ter voldoening aan Mynboumanifes III	84
Tabel 71: Verskafferontwikkelingsteikens by Beeshoekmyn	87
Tabel 72: Vyfjaarfinansiëleondernemings ten opsigte van Beeshoekysterertsmy n se MAP FJ 2019- 2024	99



LYS VAN FIGURE

Figuur 1: Lugaansig van Beeshoekysterertsmyne	2
Figuur 2: Liggingkaart van Beeshoekysterertsmyne	3
Figuur 3: Beeshoekysterertsmyne: Mynbou-area	4
Figuur 4: Beeshoekysterertsmyne Aandeelhouding	5
Figuur 5: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir alle werknemers by Assmang Beeshoekysterertsmyne soos op 31 Mei 2018	12
Figuur 6: Geïntegreerde benadering tot menslike hulpbronpraktyke by Beeshoekysterertsmyne	15
Figuur 7: Vloeikaart: Statutêre Vereistes t.o.v. Grootskaalse Afdankings	93



AKRONIEME EN AFKORTINGS

Hier onder is 'n lys akronieme en afkortings wat in hierdie verslag gebruik word.

Akronieme / Afkortings	Definisie
VOO	Volwasse Onderwys en Opleiding
BBSEB	Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging
SEB	Swart Ekonomiese Bemagtiging
Beeshoek	Assmang Beeshoekysterertsmy
VOO	Verdere Onderwys en Opleiding
BBP	Bruto Binnelandse Produk
AOO	Algemene Onderwys en Opleiding
VBP	Voorheen-benadeelde Persoon/Persone
HOO	Hoër Onderwys en Opleiding
MH	Menslike Hulpbronne
MHO	Menslike Hulpbronontwikkeling
GOP	Geïntegreerde Ontwikkelingsplan
IOP	Individuele Ontwikkelingsplanne
PEO	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling
LRA	Wet op Arbeidsverhoudings
MPRDA	Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne
MKO	Mynbou-kwalifikasie-owerheid
NKR	Nasionale Kwalifikasieraamwerk
SAKO	Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid
SEIA	Sosio-ekonomiese Impak-analise
SOOO	Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerheid
MAP	Maatskaplike en Arbeidsplan
KMMO	Klein Medium en Mikro-onderneming
TLM	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
ZFMDM	ZF Mgcawu Distrikmunisipaliteit



1. INLEIDING

1.1 Voorlegging van 'n Maatskaplike en Arbeidsplan

'n Maatskaplike en Arbeidsplan (MAP) wat 'n vereiste is van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne (28/2002) (MPRDA) is 'n voorgeskrewe plan van die maatskaplike en arbeidsprogramme wat in plek moet wees vir die oorblywende lewe van elke mynboureg¹. Die doelstellings van die MAP (artikel 41 van die Regulasies) is om

- indiensneming en die maatskaplike en ekonomiese welvaart van alle Suid-Afrikaners te bevorder;
- by te dra tot die transformasie van die mynboubedryf; en
- te verseker dat alle houers van mynbouregte bydra tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die areas waarin hulle werksaam is.

Hierdie MAP word deur Beeshoekysterertsmy (Beeshoek) voorgelê ter ondersteuning van sy voortgesette mynboulisensie. Hierdie MAP is vir die derde vyfjaartydperk van Julie 2019 tot Junie 2024.

Vordering met betrekking tot die programme uiteengesit in die MAP ten opsigte van menslike hulpbronnontwikkeling, plaaslike ekonomiese ontwikkeling en die bestuur van afskaling en afdanking moet in MAP-jaarverslae gerapporteer word en aan die relevante Departement van Minerale Hulpbronne (DMH) in die streek voorgelê word.

1.2 Beeshoekysterertsmy: Mynbou

Beeshoek is die oudste van Assmang se ysterertsaanlegte wat hoofsaaklik ystererts produseer vir afset in die plaaslike mark. Die ystererts by Beeshoek beskik oor gunstige fisiese en chemiese eienskappe wat dit aantreklik maak vir gebruik in die ertsmengstof wat gebruik word in ystermakende hooggoonde.

¹ Daar word opgemerk dat die SLP van toepassing is totdat die sluitingsertifikaat (kragtens artikel 43 van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne (2002)) uitgereik is.



Beeshoek is 'n volwasse aanleg wat deur Assmang (Pty) Ltd ontwikkel is. Werksaamhede het in 1964 begin met 'n basiese handsorteringaanleg wat die uitgebreide ystererts naby Postmasburg in die Noord-Kaap-provinsie van Suid-Afrika ontgin. In 1975 is 'n volledige was- en keuringsaanleg geïnstalleer en produksie het verhoog na oor 'n miljoen metrieke ton per jaar. Oor die jare heen het produksie 'n hoogtepunt bereik teen 6.2Mtpj. Die begroete produksie uit die aanleg vir die FJ2019 (Julie 2018-Junie 2019) is 3.5Mton van produksie wat geproduseer is van 5.62Mton ertsinvoer aan die aanleg.

Die enigste klant is Acelor Mittal South Africa, wat altesame 3.0Mtpj onder kontrak aankoop. Beeshoek begroot dat 'n addisionele 500kton produk aan die mark verkoop sal word.

Die huidige lewe van die myn word gerapporteer op tien jaar wat 'n produksiekoers van 3.5Mton produk per jaar in aanmerking neem.

Figuur 1: Lugaansig van Beeshoekysterertsmy



1.2.1 Ligging

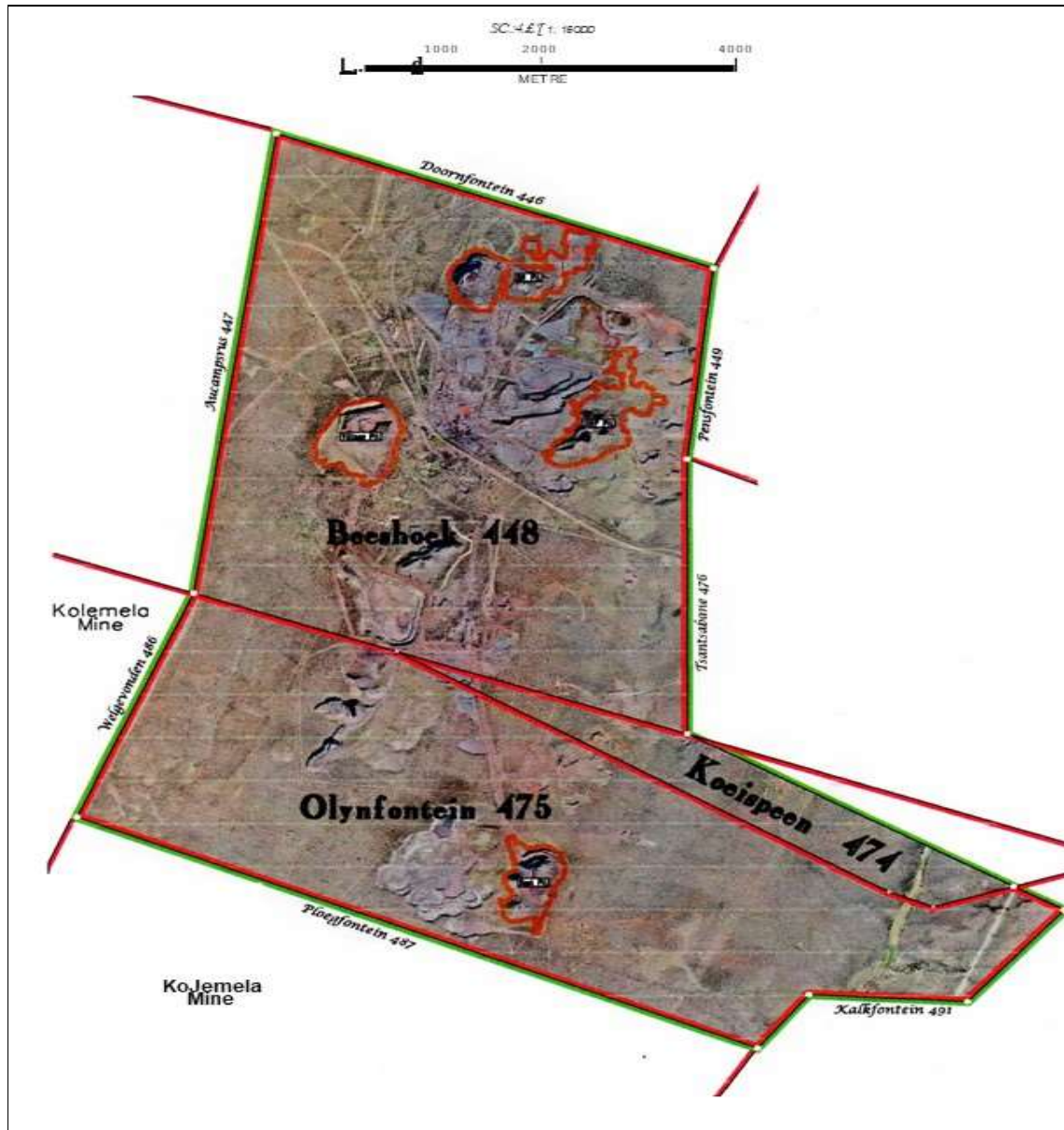
Beeshoek is geleë naby Postmasburg en lê in die Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit (TPM) in die Noord-Kaap-provinsie van Suid-Afrika by breedteligging $28^{\circ} 17' 46.63''$ S en lengteligging $23^{\circ} 0' 11.51''$ E, op 'n gemiddelde hoogte bo seespieël van 1330m BGSV. Die myn is ongeveer 60 m suid van die Khumani-myn geleë, naby die dorp Postmasburg in die Noord-Kaap-provinsie van Suid-Afrika.

Die omliggende omgewing word geklassifiseer as 'Mediterreense Struikveld', en bestaan uit golwende weiveld wat aangewend word vir weiding vir vee.

Figuur 2: Liggingkaart van Beeshoekysterertsmy



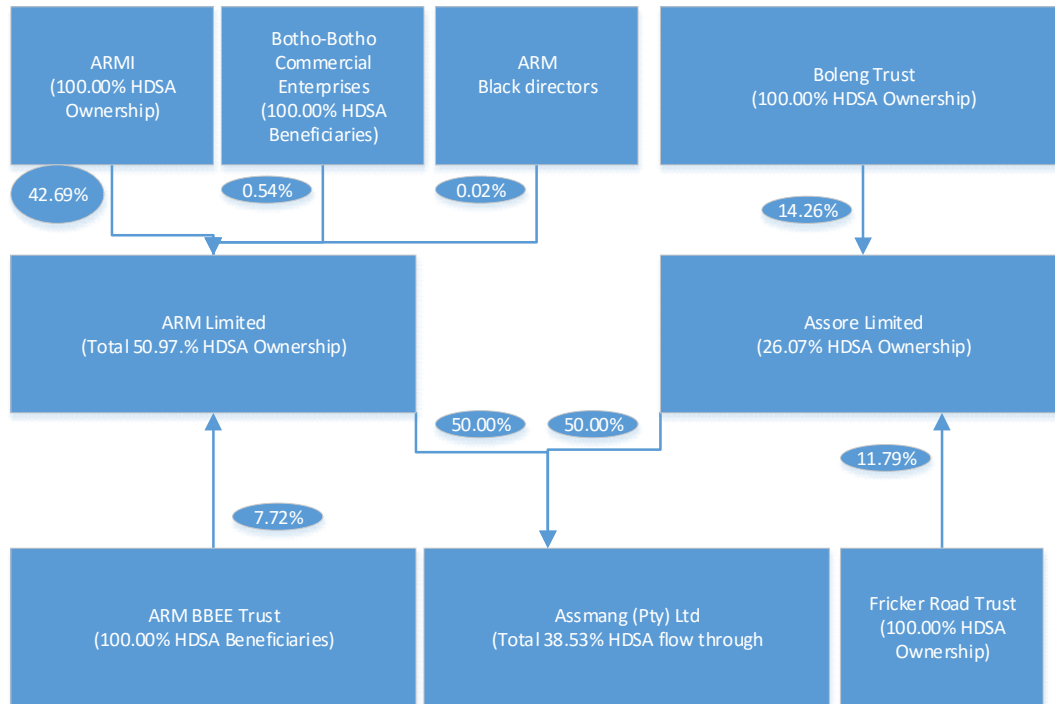
Figuur 3: Beeshoekysterertsmy: Mynbou-area



1.3 Beeshoekysterertsmy n Aandeelhouding en Bestuurstruktuur

Figuur 4 hier onder reflekteer die huidige aandeelhoudingstruktuur soos hier bo uiteengesit.

Figuur 4: Beeshoekysterertsmy n Aandeelhouding



Assmang word 50% deur ARM en 50% deur Assore besit. Die VBSA-eienaarskap van Assmang word dus dienooreenkomstig vasgestel deur die SEB-status van die twee aandeelhouers te ondersoek.

ARM het effektief 'n 50.80% VBSA-eienaarskapbasis wat bestaan uit African Rainbow Minerals & Exploration Investments Proprietary Limited (ARMI) wat 42.56% besit, Botho-Botho Commercial Enterprises (Pty) Ltd wat 0.54% besit, die ARM Breë-basis Ekonomiese Bemagtigingstrust (BBEB) wat 7.68% besit en Swart ARM-direkteure wat 0.02% besit. Aangesien ARM 'n 50% aandeelhouer in Assmang is, is die persentasie VBSA-eienaarskap van ARM in Assmang 50%, gebaseer op die definisie daarvan in die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne en die Mynboumanifes.



1.4 Huidige werksaamhede by Beeshoekysterertsmyrn

1.5 Aanhef

Naam van Maatskappy:	Assmang (Pty) Ltd
Naam van Myn:	Beeshoekysterertsmyrn
Fisiese adres:	Beeshoek-myn Postmasburg 8420
Posadres:	Privaatsak X 3002 Postmasburg 8420
Telefoonnommer:	+27 53 311 6600
Faksnommer:	+27 53 311 4642
Ligging van die myn:	Beeshoek
Kommoditeit:	Ystererts – vir beide plaaslike en internasionale markte
Lewe van die myn:	Sewe jaar gebaseer op huidige reserwes
Finansiële jaar:	Julie- Junie

1.6 Grootte en samestelling van die werksmag

Tabel 1 sit die werkmag grootte, gender en etniese oorsprong uiteen, terwyl Tabel 2 tot Tabel 5 'n omvattende lys van arbeidsafsendingsdorpe vir die werknemers van Beeshoekysterertsmyrn uiteensit.

Tabel 1: Werkmag grootte, Gender en Etniese Oorsprong soos op 31 Mei 2018 – Assmang Beeshoekysterertsmyrn

Gender	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Groot totaal
BEESHOEK-WERKNEMERS					
Vroulik	93	33	1	22	149
Manlik	417	131	0	69	617
Totaal	510	164	1	91	766
KERNKONTRAKTEURS SE WERKNEMERS					
Vroulik	1	1	0	2	4
Manlik	133	41	0	29	203
Totaal	134	42	0	31	207
ASSMANG BEESHOEKYSTERERTSMYRN TOTALE WERKNEMERS					
Vroulik	94	34	1	24	153
Manlik	550	172	0	98	820
Groot Totaal	644	206	1	122	973



Tabel 2: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018

Arbeidsafsendingsarea (Provinsie/Land)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Aantal werknemers by die myn	Totale aantal werknemers per provinsie	Persentasie van werknemers per provinsie
Oos-Kaap	Amahlati	1	28	3.7%
	Buffalo City MM	3		
	Enoch Mgijima	1		
	Ingquaza Hills	1		
	Intsika Yetu	1		
	Inxuba Yethemba	1		
	King Sabata Dalindyebo	3		
	Kouga	2		
	Matatiele	2		
	Mbizana	2		
	Nelson Mandela MM	3		
	Oudtshoorn	1		
	Port St Johns	1		
	Senqu	4		
Umzimvubu	2			
Vrystaat	Letsemeng	1	34	4.4%
	Mangaung MM	3		
	Mantsopa	2		
	Matjhabeng	14		
	Metsimaholo	3		
	Mohokare	2		
	Moloti A Phofung	1		
	Moqhaka	2		
	Nala	2		
	Ngwathe	4		
Gauteng	Stad Johannesburg MM	12	30	3.9%
	Ekurhuleni Mm	4		
	Emfuleni	7		
	Mogale City	1		
	Rand West City	1		
	Tshwane Mm	5		
KwaZulu Nata	Alfred Duma	2	8	1.0%
	eThekwini MM	3		
	Newcastle	1		
	Nongoma	1		
	Okhahlamba	1		



Arbeidsafsendingsarea (Provinsie/Land)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Aantal werknemers by die myn	Totale aantal werknemers per provinsie	Persentasie van werknemers per provinsie
Limpopo	Blouberg	1	22	2.9%
	Greater Giyani	2		
	Greater Tsubatse	1		
	Makhado	2		
	Makhuduthama	2		
	Musina	1		
	Polokwane	6		
	Thukamela	7		
Mpumalanga	Bushbuckridge	2	17	2.2%
	Emalahleni	2		
	Govan Mbeki	4		
	Govin Mbeki	2		
	Greater Tsubatse	1		
	Lekwa	1		
	Mbombela	2		
	Steve Tshwete	2		
	Victor Khanye	1		
Noordwes	City of Matlosana	4	116	15.1%
	Ditsobotla	4		
	Greater Taung	34		
	Kagisano-Molopo	13		
	Kudumane	1		
	Lekwa-Teemane	2		
	Madibeng	2		
	Mahikeng	16		
	Mamusa	4		
	Maquassi Hills	6		
	Nala	2		
	Naledi	19		
	Ramotshere Moiloa	1		
	Rustenbrg	1		
	Rustenburg	4		
	Tswaing	2		
Willome	1			



Arbeidsafsendingsarea (Provinsie/Land)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Aantal werknemers by die myn	Totale aantal werknemers per provinsie	Persentasie van werknemers per provinsie
Noord-Kaap	!Kheis	1	476	62.1%
	Dawid Kruiper- Khara Huis	23		
	Dikatlong	2		
	Dikgatlong	7		
	Emathanjeni	5		
	Gamagara	3		
	Ga-Segonyana	145		
	Hantam	1		
	Kai !Garib	5		
	Kareeburg	1		
	Kgatelopela	1		
	Kgatelopele	8		
	Khai-Ma	2		
	Magareng	4		
	Nama Khoi	17		
	Namaqualand	1		
	Phokwane	8		
	Richtersveld	1		
	Siyancuma	8		
	Siyathemba	11		
	Sol Plaatjie	34		
	Thembelihle	4		
Tsantsabane	183			
Usombomvu	1			
Wes-Kaap	Brede Valley	2	28	3.7%
	City of Cape Town MM	10		
	Drakenstein	3		
	Langeberg	1		
	Matzikama	6		
	Saldanah Bay	1		
	Swartland	3		
	Witzenberg	1		
	Worcester	1		
ONBEKEND	Unknown	1	1	0.1%
ANDER	Namibia	4	4	0.5%
	Botswana	1	1	0.1%
	Zimbabwe	1	1	0.1%
Groot Totaal		766	766	100%



Tabel 3: Opsomming van arbeidsafsendingsarea vir Booyesen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018

Arbeidsafsendingsarea (Provinsie/Land)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Aantal werknemers by die myn	Totale aantal werknemers per provinsie	Persentasie van werknemers per provinsie
Vrystaat	Manguang MM	1	1	1.1%
Gauteng	Tshwane Mm	1	1	1.1%
Limpopo	Mogala Kwena	1	2	2.1%
	Polokwane	1		
Noordwes	Groter Taung	2	6	6.4%
	Naledi	2		
	Tsantsabane	1		
	Ventersdorp/Tlokwe	1		
Noord-Kaap	Ga-Segonyana	27	83	88.3%
	Joe Morolong	1		
	Kgatelopele	1		
	Naledi	4		
	Siyancuma	1		
	Sol Plaatje	2		
	Tsantsabane	40		
	Dikgatlong	1		
	Gamagara	2		
	Phokwane	1		
	Siyathemba	1		
Dawid Kruiper- Khara Huis	2			
Ander	Namibia	1	1	1.1%
Total		94	94	100.0%



Tabel 4: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018

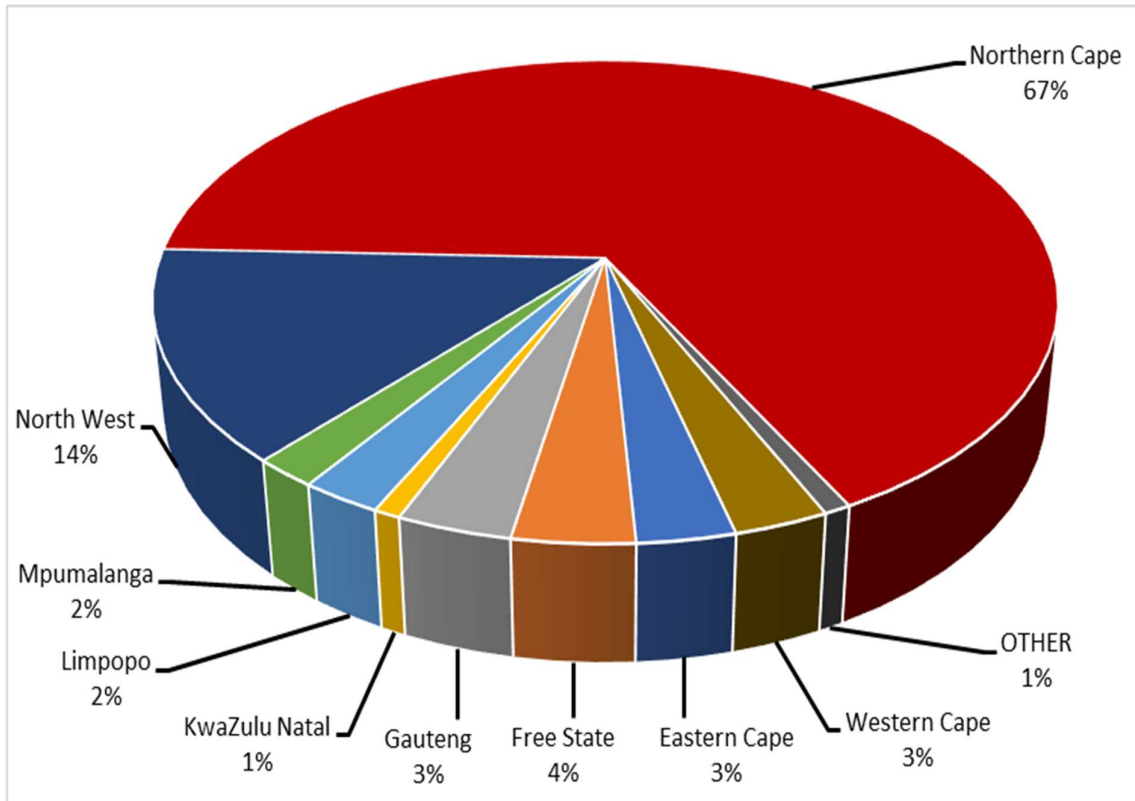
Labour Sending Area (Province/Country)	Labour Sending Area (Town)	Labour Sending Area (Town)	Number of Employees at the Mine	Total No. of Employees per Province
Vrystaat	Matjhabeng	1	1	1.2%
Gauteng	City of Johannesburg MM	1	3	3.5%
	Emfuleni	1		
	Tshwane Mm	1		
Noordwes	Greater Taung	3	12	14.0%
	Mahikeng	1		
	Mamusa	1		
	Maquassi Hills	3		
	Naledi	3		
Noord-Kaap	Rustenburg	1	70	81.4%
	Dikaglong	2		
	Gamagara	28		
	Ga-Segonyana	8		
	Joe Morolong	1		
	Kgatelopele	15		
	Nama Khoi	1		
	Phokwane	2		
	Siyancuma	3		
	Siyathemba	2		
Sol Plaatjie	8			
Total		86	86	100.0%

Tabel 5: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018

Arbeidsafsendingsarea (Provinsie/Land)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Arbeidsafsendingsarea (Dorp)	Aantal werknemers by die myn	Totale aantal werknemers per provinsie
Oos-Kaap	Uzimvuba	1	1	3.7%
Mpumalanga	Lekwa	1	2	7.4%
	Groter Tubatse	1		
Noordwes	Groter Taung	3	3	11.1%
Noord-Kaap	Tsantsabane	15	21	77.8%
	Ga-Segonyana	5		
	Sol Plaatjie	1		
Totaal		27	27	100.0%



Figuur 5: Opsomming van arbeidsafsendingsareas vir alle werknemers by Assmang Beeshoekysterertsmy n soos op 31 Mei 2018



2. MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELINGSPROGRAM

2.1 Inleiding

Volgens die Nasionale Ontwikkelingsplan is onderwys, opleiding en innovasie sentraal tot Suid-Afrika se langtermynontwikkeling. Hulle is die kernelemente in die eliminasië van armoede en die verlagings van werkloosheid en ongelykheid en dien as grondbeginsels van 'n gelyke en voorspoedige samelewing soos deur die Grondwet in die vooruitsig gestel. Onderwys bemagtig mense om hulle identiteit te definieer, om beheer oor hulle lewens te neem, gesonde gesinne groot te maak, met selfvertroue deel te neem aan die ontwikkeling van 'n regverdigde samelewing en speel 'n doeltreffende rol in die politiek en regering van hulle gemeenskappe.

Beeshoek se Menslike Hulpbronontwikkelingsstrategie (MHO) is daarop gemik om werknemers te bemagtig en geleenthede te bied om binne die maatskappy te ontwikkel en bied ook aan die gemeenskappe in ons gasheer- en vernaamste arbeidsafsendingsareas geleenthede om hulle vaardighede en kennis te verbeter sodat hulle makliker in die ekonomie opgeneem kan word.

Ons MHO-strategie word dus primêr aangedryf deur ons operasionele behoeftes en vereistes, asook die nasionale imperatief soos vervat in die MPRDA en Mynboumanifes.

Die doelstellings van die maatskappy se MHO-program word hier onder uiteengesit:

- om die ontwikkeling van vereiste vaardighede ten opsigte van leerderskappe, beurse (van kern- en kritiese vaardighede), vakmanne en ander opleidingsinisiatiewe wat die demografie soos gedefinieer deur die Mynboumanifes reflekteer te verseker;
- om by te dra tot Swart Persone se menslike hulpbronontwikkeling as geheel en dit in ooreenstemming te bring met hierdie maatskappy se missie, visie en waardes wat ook die diensbillikheidsdoelstellings aanspreek;
- om te voldoen aan die vaardighedsontwikkelingswetgewing en alle ander relevante wetgewing;
- om by te dra tot die opheffing en ontwikkeling van werknemers se vaardighede (18.1 leerders) en plaaslike en vernane arbeidsafsendingsareas (18.2 leerders) deur onderwys-opleiding- en ontwikkelingsinisiatiewe;
- om deur middel van vaardighedsontwikkeling by te dra tot die maatskaplike ontwikkeling van werknemers en gasheergemeenskappe; en
- om skaars en kritiese vaardighede aan te spreek.



2.2 Vaardigheidsontwikkelingsplan (Regulasie 46 (b) (i))

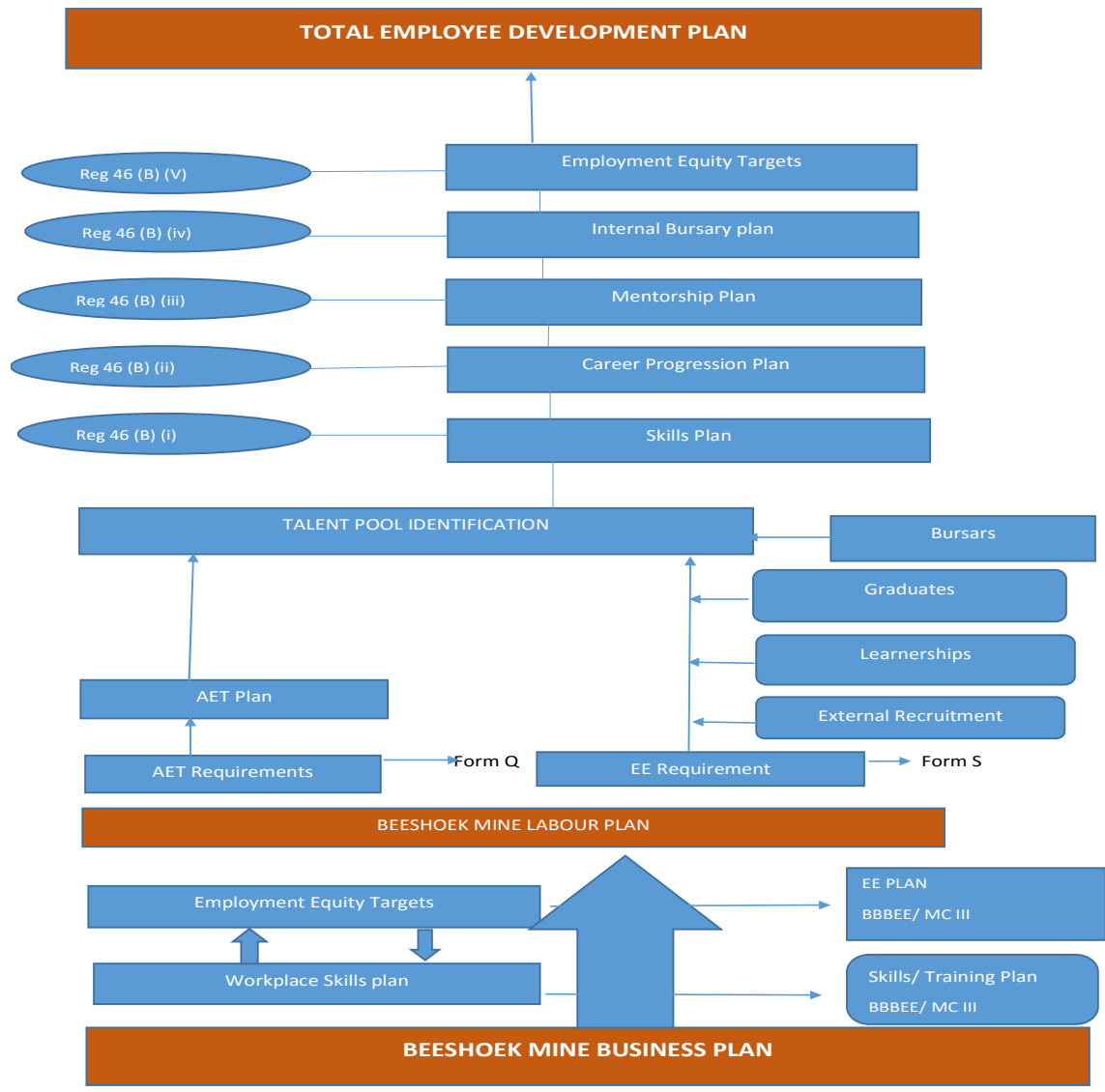
2.2.1 Inleiding

Beeshoekysterertsmyn is daartoe verbind om prosesse en stelsels te ontwikkel wat 'n geïntegreerde benadering tot sy menslike hulpbronpraktyke sal toelaat waar die hulpbronvereistes opgeweeg word teen die beskikbaarheid van vaardighede en die opleidings- en ontwikkelingsbehoefte wat dit identifiseer. Hierdie benadering sal die vereistes aanvul soos uiteengesit in artikel 46 van die MPRDA wat onderneem om die volgende kwessies aan te spreek:

- die bevordering van aanstelbaarheid en die bevordering van die maatskaplike en ekonomiese welvaart van alle Suid-Afrikaners
- die bydrae tot die transformasie van die mynbedryf
- die bydrae tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die areas waarin die myn werksaam is, asook die areas vanwaar die meerderheid van die werksmag kom.



Figuur 6: Geïntegreerde benadering tot menslike hulpbronpraktyke by Beeshoekysterertsmy



2.2.2 Voldoening aan vaardigheidsontwikkingswetgewing

Beeshoekysterertsmyn is geregistreer by die Mynbou-kwalifikasie-owerheid (MKO) en sal sy WVP jaarliks in Junie van elke jaar indien. Hierdie gedeelte van die Maatskaplike en Arbeidsplan wat gestruktureer is volgens Regulasie 46 (b) word hier onder uiteengesit:

Regulasie 46 (b) (i)	Vaardigheidsontwikkingsplan
Regulasie 46 (b) (ii)	'n Loopbaanprogressieplan en die implementering daarvan in ooreenstemming met die Vaardigheidsontwikkingsplan
Regulasie 46 (b) (iii)	'n Mentorskapplan en die implementering daarvan in ooreenstemming met die Vaardigheidsontwikkingsplan en die behoeftes van die bemagtigingsgroepe
Regulasie 46 (b) (iv)	'n Internskap- en Beursplan en die implementering daarvan in ooreenstemming met die Vaardigheidsontwikkingsplan
Regulasie 46 (b) (v)	Die Diensbillikheidstatistieke en die myn se plan om die volgende teikens soos vervat in die Mynboumanifest III te bereik: Raadvlak – 50% VBP-deelname waarvan 20% vroue Uitvoerende Bestuur – 50% VBP-deelname waarvan 20% vroue Senior Bestuur – 60% VBP-deelname waarvan 25% vroue Middel Bestuur – 60% VBP-deelname waarvan 25% vroue Junior Bestuur – 70% VBP-deelname waarvan 30% vroue Werknemers met gestremdhede – 1.5% deelname Kernvaardighede – 60% VBP-deelname

Die Geïntegreerde Menslike Hulpbronontwikkingsplan sal daarna strew om die produktiewe potensiaal van mense wat by Beeshoekmyn werk te maksimeer deur die implementering van die volgende aksieplanne wat 'n vyfjaarvaardigheidsontwikkingsplan, 'n vyfjaarmentorskapplan, 'n vyfjaarleerderskapplan, 'n vyfjaargegradeerde en beursplan, 'n vyfjaarplan vir Individuele Ontwikkingsplanne (IOP), 'n vyfjaarverplaasbare vaardigheidsplan, 'n Graad 12 en VOO-vyfjaarplan, kontrakteurbestuur (kernmynboukontrakteurs) en 'n vyfjaardiensbillikheidsplan (DB) insluit.

Die fokus van vaardigheidsontwikkeling sal hoofsaaklik daarop gemik wees om tegniese bevoegdhede te voorsien om produksie- en verkopeverpligtings na te kom; sekondêr hiermee sal die strew wees om geleenthede te voorsien vir die verkryging van vooropgestelde vaardighede en om progressie binne onderskeidelike dissiplines te steun en uiteindelik verplaasbare of oorplaasbare vaardighede te voorsien.

2.2.2.1 Werkplekvaardigheidsplan (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslag (JOV)

Ter voldoening aan die Wet op Vaardigheidsontwikkeling dien die maatskappy jaarliks die Werkplekvaardigheidsplan (WVP) en die Jaarlikse Opleidingsplan (JOP) in, wat jaarliks afgeteken word in konsultasie met georganiseerde arbeid en in ooreenstemming met die maatskappy se MHO-plan. Dit word dan voor 30 April van elke jaar voorgelê aan die Mynbou-kwalifikasie-owerheid (MKO).



Tabel 6: Vaardigheidsontwikkeling Voldoening aan Wetgewing

Registrasiensnommer met die SOOO	L080704960
Bevestiging van die aanstelling van 'n Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder	MKO
Bewys van indiening van werkplekvaardigheidsplan en datum van indiening	30 April
Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder	Me Thembeka Makhoba

Hier onder is 'n gedetailleerde vaardigheidsontwikkelingsplan wat uiteensit hoe die myn- of produksie-bedrywighede beoog om aan werknemers ontwikkeling van vereiste vaardighede met betrekking tot leerderskappe, vakman-assistente, ambagsmanne, werkspesifiekeopleiding en ander opleidings-inisiatiewe te bied.

2.2.3 Loopbaanvorderingsplanne (Regulasie 46 (b) (ii))

Loopbaanvorderingsbeplanning by Beeshoek word aangedryf deur 'n loopbaanbestuurstelsel wat die ontwikkeling van huidige en toekomstige vaardighede steun om te verseker dat die myn sy strategiese doelstellings kan bereik. Die beginsels onderliggend aan die stelsel sluit die volgende in:

- die aktiewe deelname van werknemers om te verseker dat hulle weet waarheen hulle loopbane op pad is en wat vereis word om die nodige bevoegdhede met betrekking tot hulle huidige en potensiële toekomstige posisies te bekom;
- oop kommunikasiekanale tussen werknemers en bestuur deur besprekings wat duidelik werksvereiste en verantwoordelikhede uiteensit;
- 'n omgewing wat bevorderlik is vir realistiese terugvoering aan werknemers met betrekking tot hulle loopbaanaspirasies en die eliminasië van onrealistiese verwagtings en teleurstellings ten opsigte van loopbaangroei en bevordering;
- die voorsiening van organisatoriese loopbaaninligting, asook die steunprosesse en hulpbronne wat vereis word, insluitende indienservaring, opleiding, onderrig en leiding;
- handhawing van 'n noukeurige rekordstelsel wat akkurate inligting ten opsigte van werknemerontwikkeling en die vordering daarvan voorsien; en
- bywerking van loopbaanvorderingsplanne op 'n deurlopende grondslag namate spesifieke doelwitte bereik is of wanneer bevorderings plaasvind.



Loopbaanroetering by Beeshoek bestaan uit die volgende:

- identifikasie van die kernvaardigheidsvereistes van die mynbou- en eksplorasielidewighede;
- voorsiening van inligting omtrent aangewese loopbaanroetes aan werknemers (en nuwelinge);
- versekering dat meganismes in plek is vir werknemers om langs loopbaanroetes boontoe te beweeg om van een rol of posisie na 'n ander binne 'n spesifieke dissipline te verander. Die beweging kan na 'n posisie op dieselfde vlak wees of na 'n posisie op 'n hoër vlak.

Organogramme vir Beeshoek bied 'n duidelike aanduiding van loopbaanroetes en voorsien steun aan leerderroetes. Die organogramme identifiseer geleenthede vir mense om hulle vaardighede en verdienstekapasiteit te versterk en maak duidelik wat vereis word om by Beeshoek vorentoe te beweeg, gebaseer op die myn se strategie.

Die rolle wat in die loopbaanroete beskryf word, is gekoppel aan posbeskrywings wat dek wat van 'n werknemer verwag word. Hierdie rolbeskrywings bied inligting rakende die roltitel, algemene inligting omtrent die departement, aard van die aanstelling, graad, profielbeskrywing, vereiste vermoëns, werkkuitsette, prestasieaanwysers, taalbeskrywings, rolbesluite en rapporteringsverhoudings, asook interne en eksterne skeidingsvlakke en hulle verhouding tot die rol.

Daarbenewens bied die Prestasiebestuursproses waaraan alle werknemers geregtig is om deel te neem, 'n geleentheid om die ontwikkelingsgeleenthede binne die departement of eenheid waar die werknemer werksaam is, te bespreek. Die doelstellings is om die werknemer se potensiaal te maksimeer en om 'n bevoegdheidsontwikkelingsplan te ontwikkel om die werknemer se vermoëns en prestasie ter ondersteuning van Beeshoek se sakeplan/doelstellings vir die daaropvolgende jaar te versterk en daardeur te verseker dat daar aan alle SPA's voldoen word wat bydra tot die bereiking van Beeshoek se strategiese doelstellings.

Terwyl prestasiebestuur 'n deurlopende proses is, sal die frekwensie en duur van prestasieoorsigbesprekings afhang van die ontwikkelingsvlak en die ontwikkelingsbehoefte van die werknemer.

Die huidige graderingstelsel en organogram by Beeshoek voorsien generiese loopbaanvorderingsroetes binne die verskeie dissiplines by die myn. Tabel 7 identifiseer die verskillende dissiplines en die poste/grade daarmee geassosieer.



Tabel 7: Generiese Dissiplines en Geassosieerde Posisies by Beeshoekysterertsmyn

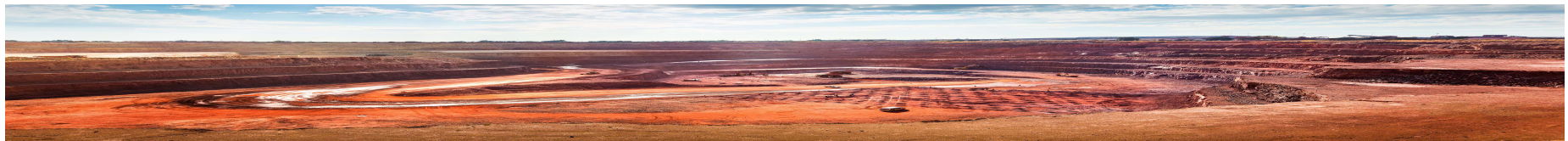
GRAAD	ADMIN	MENSLIKE HULPBRONNE	MYNBOU	BEDRYWE	MASJENBOU	TEGNEIESE DIENSTE	VEILIGHEID
EU	General Mine Manager						
EL	Bestuurder Administrasie	Bestuurder MH	Bestuurder Mynproduksie	Bestuurder Bedryf	Bestuurder Masjienbou	Bestuurder Tegnieese Dienste	
D4			Bestuurder Minerale Hulpbronbestuur				
			Ingenieurswerkswinkel				
D3	Rekeningkundige Bestuur	Bestuurder MH Bedryf	Mynbou-ingenieur	Senior Metallurgies	Afdelingsingenieur	Hoofopmeter	Bestuurder VGORG
	Bestuurder Aanbodketting en Ondernemingsontwikkeling	Bestuurder MHO			Ingenieursdienste		
D2	Superintendent Ondernemings- en Aanbodontwikkeling		Mynopsigter		Spesialisbeheerstelsels	Superintendent Produkgehalte	
	Superintendent Sosio-ekonomiese Ontwikkeling					Superintendent Beroepshigiene	
D1	Rekeningkundige Myn	Superintendent Werknemerhoudings	Geoloog	Superintendent Produksieproses	Hoofbeplanner	Superintendent Omgewingsdienste	Hoofveiligheidsbeampte
		Superintendent Gebeurlikheidswerker					
		Superintendent DB en Transformasie	ABS Meganies		Ingenieursdienste		
	Superintendent Opleiding				ABS Meganies		



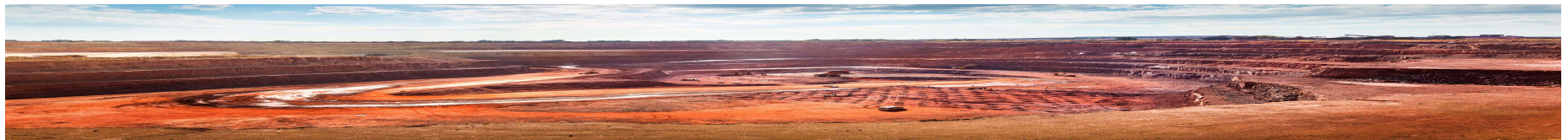
GRAAD	ADMIN	MENSLIKE HULPBRONNE	MYNBOU	BEDRYWE	MASJENBOU	TEGNIESE DIENSTE	VEILIGHEID
C5	Kantoorondersoeker	Praktisyn MH Senior	Toesighouer VGORG mynbou en Geologie	Toesighouer Uitlaai	Voorman Siviel	Toesighouer Afdeling	
	Toesighouer Netwerk	Koördineerder MHO-stelsels	Toesighouer VGORG SMM		Toesighouer VGORG Masjenbou	Hoofgehaltebeampte	
	Hoofmagasynmeester	Spesialis OO- en MHO-voldoening	Toesighouer Boor en Opblaas		Werkopsigter	Toesighouer Welsyn en Kliniek	
			Voorman Draagbare Toerusting		Beplanner Onderhoud		
					Voorman Elektries		
					Voorman Instrumentasie		
					Instrumentasie-tegnikus Senior		
					Voorman Meganies		
C4		Opleidingsbeampte Metallurgies	Beampte Mynboubeplanning	Toesighouer Span Was en Keur	Instrumentasie- tegnikus	Toesighouer Laboratorium	Beampte VGORG
		Beampte NR					
		Opleidingsbeampte Masjenbou	Toesighouer Skof	Toesighouer Span Wipsif		Omgewingsbeampte	
		Opleidingsbeampte Mynbou				Beroepshigiëne-beampte	
		Beampte MHO-stelsels				Opmeter	
	Vaardigheids-ontwikkelings-fasiliteerder						



GRAAD	ADMIN	MENSLIKE HULPBRONNE	MYNBOU	BEDRYWE	MASJENBOU	TEGNIESE DIENSTE	VEILIGHEID
C3	Netwerkspecialis	Beampte MH-stelsels Administrasie	Ondervoorman Mobiele Toerusting	Toesighouer Span Lading	Ondervoorman Pompe	Toesighouer Produkgehalte	
	Aankoper Kontrakte	OO-praktisyn			Ondervoorman Elektries		
	Aankoper Senior				Instrumentasie- tegnikus Junior		
					Ondervoorman Meganies		
C2	Betaalstaatklerek	Assistent MH-beampte Werwing	Produksie-analis	Prosesbeheerder	Gegradueerde vakleerling	Administrateur Stelsels	
	Senior Koste-berekeningsklerek	Assistent Opleidingsbeampte Metallurgies	Toesighouer Skof-assistent		Tekenaar Masjenbou	Tekenaar Opmeting	
	Sekretaresse Algemene Mynbestuurder	Assistent Opleidingsbeampte Masjenbou	Toesighouer Skof-assistent (Ontwatering)		Takelaar	Opmeter Veld	
	Toesighouer Klub	Assistent Opleidingsbeampte Induksie	Minerale Hulpbronne-ontleder		Ketelmaker		
	IT-tegnikus		Assistent-Geoloog		Passer		
	Aankoper		Dieselwerktuig-kundige		Elektrisiën		
	Klerk Magasyn Senior		Sweiser		Tegnikus Verkoeling		
	Praktisyn Sosio-ekonomiese Ontwikkeling		Motor-elektrisiën				
			Dieselwerktuig-kundige				
C1	Klerk Vaste Bates	NUM Streeksampraer	Uitputtingsanalis	Koördineerder Metallurgies	Toesighouer Drywer	Analis	
			Gehaltebeheerder	Bestuurder Bedryf		Brand- en Nooddienste-beampte	
				Toesighouer skoonmaak		Gesondheidsorg-welsynsbeampte MIV	
				Prosesbeheerder Stamper			
				Toesighouerassistent			



GRAAD	ADMIN	MENSLIKE HULPBRONNE	MYNBOU	BEDRYWE	MASJENBOU	TEGNEISE DIENSTE	VEILIGHEID
B5	Klerk Rekeninge	Assistent NR en Behuising	Koördineerder Produksie	Afdelingskontroleur		Skofontleder	Voltydse Gesondheid- en Veiligheids-vertegenwoordiger
	Klerk Siviele inspeksie	Administrateur MH		Afdelingskontroleur Wipsif			
	Klerk Verkryging						
	Administrateur Meester Data						
B4		Klerk Kontrakteur-registrasie	Klerk Mynproduksie		Sekretaresse Masjenbou	Monsterprosesseerder Senior	
		Koördineerder Opleiding Mynbou	Koördineerder Produksie-assistent		Administrateur Beplanning		
		Klerk Toegangstelsels	Operateur Laaigraaf (992)				
		Koördineerder Opleiding	Operateur Meganiese graaf				
			Assistent-Gehalte-beheerder				
B3	Siklus Toonbankvoorraad	Klerk MH Administrasie	Datavaslegger Mynbou Geologie	Klerk Bedryf	Bestuurder Vervoer	Roetine-ontleder	
	Klerk Uitreiking	Klerk administrasie Tydelik	Operateur Multigeskool	Operateur Laaigraaf	Bestuurder Sanitasie	Assistent Opmeting	
	Klerk Ontvangs Vragmotorbestuurder		Gereedskap-hanteerder Multigeskool	Drywer Loko	Bestuurder Utiliteit		
	Klerk Ontvangs			Operateur Uitlaai	Gereedskap-hanteerder Multigeskool		



GRAAD	ADMIN	MENSLIKE HULPBRONNE	MYNBOU	BEDRYWE	MASJENBOU	TEGNIESE DIENSTE	VEILIGHEID
B2	Telefonis	NUM-vakbond-verteenwoordiger	Algemene Werker	Operateur Utiliteit Toerusting	Monsterverwerker	Klerk Administrasie Tydelik	
	Klerk Administrasie	Klerk Administrasie	Opspoorder	Toerusting-kontroleur			
	Materiale-hanteerder		Vakleerlingoperateur Multigeskool	Nutsman beskuttings			
			Vakleerling-waarnemer				
			Diensbystand Multigeskool				
	Operateur Wasaanleg						
B1		NUM Voltydse Voorsitter		Bandopsigter	Opsigter Vragmotor (Gradering)		
				Weegbrug-kontroleur			
				Opsigter lading			
AA	Administrasie Vakleerling			Bedryfsvakleerling	Ingenieursvakleerling	Vakleerling-monsterverwerker	
				Omgewingsvakleerling			
				Beroepshigiëne-vakleerling			
				Opmetingsvakleerling			
						Analitiese Chemie-vakleerling	



Opvolgbeplanning

Deur opvolgbeplanning beoog Beeshoekmyn om die verplasing van noodsaaklike vaardighede en kennis aan te spreek, transformasie te bevorder, loopbaanbevordering vir werknemers te bevorder en die toekomstige volhoubaarheid van die besigheid te verseker deur seker te maak van die beskikbaarheid van noodsaaklike vaardighede.

Die Opvolgbeplanningsproses maak voorsiening vir die organisasie om vas te stel of dit die talent het wat nodig is om aan sy huidige en toekomstige strategiese doelstellings te voldoen. Dit stel die organisasie in staat om 'n talentpylyn te ontwikkel waarlangs kandidate gekry kan word vir huidige en toekomstige rolvakatures. Dit kan die doeltreffendheid van rolaanstellings verhoog en as sodanig is besluite akkurater wanneer kandidate vanuit binne die organisasie kom.

Groei van talent word gefasiliteer deur geleenthede aan alle werknemers te bied om by te dra tot hulle volledige potensiaal. Identifikasie van potensiële bevoegdheid en 'n projeksie van die ryping daarvan sal dit moontlik maak om loopbaanontwikkelingsprogramme te skep vir alle posisies na aanleiding van bevoegdheid wat benodig word.

Die myn se opleidings- en ontwikkelingsprogramme is die meganisme waardeur die vereiste bevoegdhede vir opvolging ontwikkel word. Die skuif of verandering kan na 'n posisie op dieselfde vlak wees of na 'n posisie op 'n hoër werksvlak indien natuurlike vakatures beskikbaar is ingevolge die maatskappy se driejaararbeidsplanbegroting soos gereflekteer in die organogramme.

Tabel 8: Opvolgbeplanning: Strategiese Aksieplan

Opvolgbeplanning: Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Om loopbaanroetes van elke dissipline (insluitende minimum toegangsvereistes en tydraamwerke) te ontwikkel	MH Bedryf	Jaarliks
Om individue by toepaslike rolle te pas gebaseer op huidige en toekomstige bevoegdheid	MH Bedryf	Jaarliks
Om werknemers se ontwikkelingsbehoefte te identifiseer ooreenkomstig maatskappydoelstellings	MH Bedryf	Jaarliks
Om ontwikkelingsbehoefte reg deur die maatskappy te identifiseer	MH Bedryf	Jaarliks
Om ons individuele werknemers in hulle aspirasies om die beste te word wat hulle kan wees te steun binne die omvang van wat in die maatskappy lewensvatbaar is	MH Bedryf	Jaarliks
Om transformasie te bevorder deur ontwikkeling van Swart kandidate vir toekomstige rolle	MH Bedryf	Jaarliks



Tabel 9: Teikens vir Opvolgbeplanning by Beeshoekmyn

Beroepsvlak	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Senior Bestuur	0	0	0	0	0
Prof gekwalifiseerde en ervare Spesialis- en Middelbestuur	2	3	2	3	2
Geskoolde tegniese en akademiesgekwalfiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	3	2	3	2	3
TOTAAL	5	5	5	5	5

TOTAAL	5	5	5	5	5
---------------	----------	----------	----------	----------	----------

Nota: Die syfers reflekteer die algehele aantal opvolgkandidate en nie noodwendig nuwe innames per jaar nie.

Die aantal werklike plasings van hierdie opvolgkandidate sal afhang van die aantal vakatures wat ontstaan deur natuurlike/gedwonge arbeidsomset op enige gegewe tydstep

Leierskapontwikkelingsprogramme

Bestuurs-/Leierskapsopleiding en -ontwikkeling word oor die algemeen gebaseer op die loopbaanontwikkelingsplanne van die werknemers soos geïdentifiseer deur die talentpoel en opvolgbeplanningsproses wat ook gekoppel is aan die Diensbillikheidsimperatiewe en aandrywers van Assmang Beeshoek. Bestuursopleiding is 'n noodsaaklike deel van versekering dat die maatskappy nou en in die toekoms so produktief en doeltreffend moontlik sal funksioneer met verdere klem op die skep van 'n geskoolde leierskapgrondslag om die organisasie te volhou.

Die maatskappy gaan vennootskappe aan met akademiese instellings en diensteverskaffers om onderwys- en opleidingsprogramme toe te spits om te pas by Assmang se individuele behoeftes en ook om transformasie binne die maatskappy te bevorder.



Tabel 10: Leierskapsopleidingsprogramme: Teikens by Beeshoekmyn

Leierskap- opleidings- programme	Beroepsvlak	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	TOTAAL
Toesighoudende opleiding	Geskoolde tegniese en akademies gekwalfiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	3	3	3	3	3	15
Leierskapsopleiding (FLO)	Prof gekwalfiseerde en ervare Spesialis- en Middelbestuur	2	2	2	2	2	10
Vroue in Leierskap	Prof gekwalfiseerde en ervare Spesialis- en Middelbestuur	2	2	2	2	2	10
Totaal		7	7	7	7	7	35
Begroting		49000	49500	50000	55000	60000	263500

Nota: Die syfers reflekteer die algehele aantal leierskapsopleidingskandidate en nie noodwendig nuwe innames per jaar nie.

Kernsakevaardighedsprogramme binne die Tegniese Opleidingsomgewing

Kernsakevaardighedsprogramme speel 'n noodsaaklike rol daarin om werknemers toe te rus met die vaardighede en vereiste bevoegdhede om hulle werksverantwoordelikhede suksesvol uit te voer. Tabel 12 hier onder sit die Strategiese Aksieplan uiteen wat Beeshoek wil aanwend om te verseker dat hy al die doelstellings van die kern-/tegniese sakevaardighedsopleiding soos uiteengesit, bereik.

Tabel 11: Kernsakevaardighedsopleiding: Strategiese Aksieplan

Kernsakevaardighedsopleiding: Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Assesseer werknemers ten opsigte van vaardigheds- en bevoegdheids-gapings – wat lei tot 'n werknemerbevoegdheidsprofiel (Individuele Ontwikkelingsplan).	MH-departement	Deurlopend
Ontwikkel 'n WVP met teikens, begrotings en tydraamwerke (in lyn met verbintenis gemaak in die MAP en sakeplan).	MH-departement	Jaarliks
Koördineer die Individuele Ontwikkelingsplanne om loopbaanroetevordering, spesifieke ontwikkeling van werknemers en 'n produktiewe arbeidsmag te fasiliteer.	MH-departement	Deurlopend



Tabel 12: Kernsakeopleidingsplan by Beeshoekmyn

Type Opleiding – Tegnies	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAAL
SMM (Verskeie operateurs)	40	20	20	20	20	200
Metallurgiese Vaardigheidsprogramme	0	20	20	20	20	80
Hystoerustingopleiding	30	30	30	30	30	150
BGV	10	10	10	10	10	50
Bevoegdheid A	10	10	10	10	10	50
Noodhulpopleiding	25	25	25	25	25	125
Totaal	115	115	115	115	115	575
Begroting	120000	150000	150000	150000	150000	720000

Type Opleiding – Nie-tegnies	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAAL
Microsoft-opleiding	10	10	10	10	10	50
Mentoropleiding Program	2	3	2	3	2	12
Totaal	12	13	12	13	12	62
Begroting	96000	104000	96000	104000	96000	496000

Verplaasbare Vaardighede vir Werknemers (18.1)

Beeshoek is verbind tot 'n verdere program om verplaasbare vaardighede aan werknemers vanaf die ouderdom van drie en vyftig (53) en daarna te voorsien. Die doel van hierdie program sal wees om verplaasbare vaardigheidsopleiding aan werknemers wat belangstel in sodanige opleiding te voorsien met spesiale klem op werknemers wat aftrede nader, ongeskik is weens swak gesondheid of afgedank is, sodat hulle ekonomies aktief, aanstelbaar of selfonderhoudend binne hulle gemeenskappe kan bly. Werknemers sal geregtig wees op 'n eenmalige kursus wat vir die deelnemer kosteloos sal wees. Die individue sal spesifieke modules voltooi en 'n bywoningstifikaat sal na voltooiing van genoemde kursus aan hulle uitgereik word.

Beeshoek sal vrywillige vaardigheidsopleidingsprogramme aan werknemers bied met vaardighede wat buite die mynbedryf van waarde is.

Werknemers sal in verplaasbare vaardighede opgelei word soos in die tabel hier onder aangedui.



In die geval waar daar onvoldoende werknemers is om te voldoen aan die teikens hier onder, sal die getalle met lede van die gemeenskap aangevul word.

Tabel 13: Verplaasbare Vaardigheidsopleiding vir Beeshoekmyn

Verplaasbare Vaardigheidsopleiding per Patterson Band	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAAL
B	3	1	5	2	2	32
C	3	3	2	4	6	
D	0	0	0	1	0	
Totaal	6	4	7	7	8	
Begroting	30000	550000	65000	75000	75000	795000

Tabel 13.1: Verplaasbare Vaardigheidsopleidingsteikens vir Gemeenskappe en Kontrakteurs

Verplaasbare Vaardigheidsopleiding per Patterson Band	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAL
	0	4	3	4	5	16
Totaal	0	4	3	4	5	
Begroting	0	45000	30000	45000	50000	170000

Nota: Die syfers hier bo reflekteer die algehele aantal verplaasbare vaardigheidsopleidingskandidate en nie noodwendig nuwe innames per jaar nie.

Individuele Ontwikkelingsplanne (IOP)

Dit is 'n regsvereiste dat elke werknemer oor 'n IOP beskik. By Beeshoekmyn het ons egter ook ingesien dat bo en behalwe die regsvereiste, 'n IOP verseker dat elke werknemer relevante onderrig ontvang na aanleiding van ons doelstelling om 'n organisasie te wees waar mens leer sodat ons mededingend in die mark bly. Die IOP's word gebruik om die ontwikkelingsbehoefte van elke werknemer aan te spreek aangesien dit die bevoegdheid (kennis, vaardighede, attribute) voorop stel wat vereis word om al die pligte van die huidige werk met betrekking tot die besondere posbeker na te kom. Beeshoek self stel teikens om te verseker dat IOP's vir werknemers ontwikkel word.

Die Geïntegreerde Menslike Hulpbronontwikkelingsplan strewende daarna om die produktiewe potensiaal van mense wat by Beeshoekmyn in diens is deur die implementering van IOP's te maksimeer.

Beeshoekmyn is verbind daartoe om 75% van die arbeidsmag se IOP's ten alle tye voltooi te hê.



Tabel 14: IDP's IOP-teikens vir Beeshoekmyn

IOP's oor Patterson Bande heen	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Totaal	75%	75%	75%	75%	75%

2.2.4 Vaardigheidsontwikkelingsprogramme

Daarbenewens sal alle opleiding en ontwikkeling daarop gemik wees om die huidige moeilik-vulbare vakatures aan te spreek. Huidige moeilik-vulbare vakatures wat deur Beeshoekysterertsmyne ervaar word, word hier onder in Tabel 15 aangedui.

Tabel 15: Vorm R – Moeilik-vulbare vakatures onder Beeshoekysterertsmyne-werknemers soos op 31 Mei 2018

PERMANENT				
BEROEPSVLAK	POS BESKRYWING VAN VAKATURE	POS BESKRYWING VAN SKAARS VAARDIGHEID	HOOFREDE VIR ONVERMOË OM VAKATURE TE VUL	OPSOMMING VAN STRATEGIEË EN INTERVENSIES
Senior Bestuur Senior Bestuur	Bestuurder Myn	Mynbestuurder	Skaarste van die hulpbron/ Streekskwessies	Interne opvolg-kandidaat is geïdentifiseer
	Bestuurder Masjienbou	Bestuurder Masjienbou	Vaardighede en ervaring	Interne opvolg-kandidaat is geïdentifiseer
Professioneel- gekwalfiseerde en ervare spesialis- en middelbestuur	Ingenieur Afdeling	Ingenieur Afdeling	Vaardighede en ervaring	Interne werwing vir moontlike opvolg- kandidate
	Algemene Ingenieurs- toesighouer (AIT)	Algemene Ingenieurs- toesighouer (AIT)	Vaardighede en ervaring	Interne werwing vir moontlike opvolg- kandidate
Geskoolede en tegnies- en akademies- gekwalfiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers	Tegnikus Instrumentasie	Tegnikus Instrumentasie	Vraag en aanbod	Leerlingskap- ontwikkelings- programme
	Diesel- werktuigkundige	Diesel- werktuigkundige	Hoë personeel-omset/vraag en aanbod	Interne programme
	Ketelmaker	Ketelmaker	Hoë personeel-omset/vraag en aanbod	Leerlingskap- ontwikkelings- programme
	Passer	Passer	Hoë personeel-omset/vraag en aanbod	Leerlingskap- ontwikkelings- programme
Semigeskool	Operateur Multigeskool	Operateur Multigeskool	Vaardighede en ervaring	Interne programme



2.2.5 VOO

Gegrand op die Vorm Q is daar werknemers met onderwysvlakke onder die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) se vlak 1. Daar is 'n behoefte aan Volwasse-Onderwys en -Opleiding (VOO) opleiding vir werknemers en dit word aan werknemers voorsien wat aanbied om dit te doen. VOO is voltyds en word daagliks ter plaatse aangebied. Werknemers wat voltyds bywoon, is steeds op volledige voordele, asook skoftoelae waar van toepassing geregtig.

Vir werknemers wie se hoogste onderwysvlak onder NKR-vlak 4 is en wat graag hulle onderwysvlak wil verbeter tot op NKR-vlak 4, d.w.s. Graad 12, bied die Studiebystandprogram steun en befondsing vir hulle om verdere onderwys te ontvang. Beeshoekmyn sal daarna strew om aansoeke om Studiebystand binne die raamwerk van die toepaslike prosedure te befonds.

Tabel 16: Vorm Q: Funksionele geletterdheid – Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018

Band	10-punt-skaal NKR-vlak	Onderwysklassifikasiestelsel Interim	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Totaal	
			M	V	M	V	M	F	M	F	M	V
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)	Onder NKR 1	Geen skoling nie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pre-VBOO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 2/Std 3, Graad 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 3/Std 5, Graad 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	VBOO 4/ Std 7, Graad 9	23	0	2	0	0	0	0	0	25	0	
Verdere Onderwys en Opleiding (VVO)	2	Std 8/ Graad 10, NGTOD 1/ NSL Vlak 1	56	3	24	2	0	0	9	0	89	5
	3	Std 9/ Graad 11, NGTOD 1/ NSL Vlak 2	109	17	22	4	0	0	11	0	142	21
	4	Std 10/ Graad 12, NGTOD 1/ NBS Vlak 3	180	40	57	18	0	0	31	13	268	71
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	5	Nasionale/Hoër Sertifikaat	22	12	11		0	0	5	4	38	16
	6	Nasionale Sertifikaat /Diploma/Gevorderde Sertifikaat	12	11	6	4	0	1	9	3	27	19
	7	Nasionale Sertifikaat / Gevorderde Diploma/BTeg Graad/Baccalaureus graad	14	9	4	3	0	0	3	1	21	13
	8	Baccalaureus Honneursgraad /Nagraadse Diploma/ Baccalaureus graad (480 krediete)	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2
	9	Nasionale Sertifikaat /Meestersgraad /Meestersdiploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Doktorale Graad & Post-Doktorale Graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ongedefinieer	1	0	5	2	0	0	0	0	6	2	
Totaal			417	93	131	33	0	1	69	22	617	149
Groot Totaal											766	



Tabel 17: Vorm Q: Funktionele geletterdheid – Booyen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018

Band	10-punt-skaal NKR-vlak	Onderwysklassifikasiesistelsel Interim	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Totaal		
			M	V	M	V	M	F	M	F	M	V	
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)	Onder NKR 1	Geen skoling nie	7	0	1	0	0	0	0	0	8	0	
		Pre-VBOO	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
		VBOO 1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
		VBOO 2/Std 3, Graad 5	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	
		VBOO 3/Std 5, Graad 7	7	0	1	0	0	0	2	0	10	0	
1		VBOO 4/ Std 7, Graad 9	5	0	0	0	0	0	1	0	6	0	
Verdere Onderwys en Opleiding (VOO)	2		Std 8/ Graad 10, NGTOD 1/ NSL Vlak 1	7	0	2	0	0	0	2	0	11	0
	3		Std 9/ Graad 11, NGTOD 1/ NSL Vlak 2	11	0	1	0	0	0	0	0	12	0
	4		Std 10/ Graad 12, NGTOD 1/ NBS Vlak 3	8	0	1	0	0	0	10	1	19	1
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	5		Nasionale/Hoër Sertifikaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	6		Nasionale Sertifikaat /Diploma/Gevorderde Sertifikaat	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
	7		Nasionale Sertifikaat / Gevorderde Diploma/BTeg Graad/Baccalaureus graad	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	8		Baccalaureus Honneursgraad /Nagraadse Diploma/ Baccalaureus graad (480 krediete)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	9		Nasionale Sertifikaat /Meestersgraad /Meestersdiploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10		Doktorale Graad & Post-Doktorale Graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Ongedefinieer	10	0	0	0	0	0	2	0	12	0	
Totaal			67	1	6	0	0	0	18	2	91	3	
Groot Totaal											94		



Tabel 18: Vorm Q: Funktionele geletterdheid – Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018

Band	10-punt-skaal NKR-vlak	Onderwysklassifikasiestelsel Interim	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Totaal	
			M	V	M	V	M	M	V	M	V	M
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)	Onder NKR 1	Geen skoling nie	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0
		Pre- VBOO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 2/Std 3, Graad 5	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
		VBOO 3/Std 5, Graad 7	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0
1	VBOO 4/ Std 7, Graad 9	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
Verdere Onderwys en Opleiding (VOO)	2	Std 8/ Graad 10, NGTOD 1/ NSL Vlak 1	8	0	6	0	0	0	2	0	16	0
	3	Std 9/ Graad 11, NGTOD 1/ NSL Vlak 2	4	0	4	0	0	0	1	0	9	0
	4	Std 10/ Graad 12, NGTOD 1/ NBS Vlak 3	1	0	3	0	0	0	4	0	8	0
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	5	Nasionale/Hoër Sertifikaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	Nasionale Sertifikaat /Diploma/Gevorderde Sertifikaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	7	Nasionale Sertifikaat / Gevorderde Diploma/BTeg Graad/Baccalaureus graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	Baccalaureus Honneursgraad /Nagraadse Diploma/ Baccalaureus graad (480 krediete)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	Nasionale Sertifikaat /Meestersgraad /Meestersdiploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Doktorale Graad & Post-Doktorale Graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Ongedefinieer	25	0	13	0	0	0	3	0	41	0
Totaal			48	0	28	0	0	0	10	0	86	0
Groot Totaal											86	



Tabel 19: Vorm Q: Funkionele geletterdheid – Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018

Band	10-punt-skaal NKR-vlak	Onderwysklassifikasiesistelsel Interim	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Totaal	
			M	V	M	V	M	M	V	M	V	M
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)	Onder NKR 1	Geen skoling nie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pre- VBOO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 2/Std 3, Graad 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		VBOO 3/Std 5, Graad 7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
1	VBOO 4/ Std 7, Graad 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Verdere Onderwys en Opleiding (VOO)	2	Std 8/ Graad 10, NGTOD 1/ NSL Vlak 1	2	0	2	0	0	0	0	0	4	0
	3	Std 9/ Graad 11, NGTOD 1/ NSL Vlak 2	4	0	1	0	0	0	0	0	5	0
	4	Std 10/ Graad 12, NGTOD 1/ NBS Vlak 3	4	0	1	0	0	0	0	0	5	0
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	5	Nasionale/Hoër Sertifikaat	6	0	2	1	0	0	2	0	10	1
	6	Nasionale Sertifikaat /Diploma/Gevorderde Sertifikaat	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	7	Nasionale Sertifikaat / Gevorderde Diploma/BTeg Graad/Baccalaureus graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	Baccalaureus Honneursgraad /Nagraadse Diploma/ Baccalaureus graad (480 krediete)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	Nasionale Sertifikaat /Meestersgraad /Meestersdiploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	Doktorale Graad & Post-Doktorale Graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Ongedefinieer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Totaal			7	1	0	0	2	0	26	1
Groot Totaal											27	



Tabel 20: Vorm Q: Funksionele geletterdheid – Assmang Beeshoekysterertsmy – Alle werknemers soos op 31 Mei 2018

Band	10-punt-skaal NKR-vlak	Onderwysklassifikasiesistelsel Interim	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Totaal		
			M	V	M	V	M	M	V	M	V	M	
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)	Onder NKR 1	Geen skoling nie	8	0	3	0	0	0	0	0	0	11	0
		Pre- VBOO	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
		VBOO 1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
		VBOO 2/Std 3, Graad 5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
		VBOO 3/Std 5, Graad 7	11	0	2	0	0	0	2	0	0	15	0
1	VBOO 4/ Std 7, Graad 9	31	0	2	0	0	0	1	0	0	34	0	
Verdere Onderwys en Opleiding (VOO)	2	Std 8/ Graad 10, NGTOD 1/ NSL Vlak 1	73	3	34	2	0	0	13	0	120	5	
	3	Std 9/ Graad 11, NGTOD 1/ NSL Vlak 2	128	17	28	4	0	0	12	0	168	21	
	4	Std 10/ Graad 12, NGTOD 1/ NBS Vlak 3	193	40	62	18	0	0	45	14	300	72	
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	5	Nasionale/Hoër Sertifikaat	28	12	13	1	0	0	7	4	48	17	
	6	Nasionale Sertifikaat /Diploma/Gevorderde Sertifikaat	13	12	6	4	0	1	9	4	28	21	
	7	Nasionale Sertifikaat / Gevorderde Diploma/BTeg Graad/Baccalaureus graad	14	9	4	3	0	0	4	1	22	13	
	8	Baccalaureus Honneursgraad /Nagraadse Diploma/ Baccalaureus graad (480 krediete)	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	
	9	Nasionale Sertifikaat /Meestersgraad /Meestersdiploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	10	Doktorale Graad & Post-Doktorale Graad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Ongedefinieer	36	0	18	2	0	0	5	0	59	2	
		Totaal			549	94	172	34	0	1	99	24	
Groot Totaal											973		

Tabel 21 below sets out the current AET training needs and the number of people to whom Beeshoek and its core contractors plan to provide the opportunity for AET training over the next 5 years.



Tabel 21: VOO-plan by Assmang Beeshoekysterertsmy n 2019-2024

VLAK	HUIDIGE BEHOEFTE	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAAL
Beeshoek-werknemers (1)							
Pre-VBOO	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 1	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 2	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 3	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 4	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL	0	0	0	0	0	0	0
Booyen Bore-werknemers							
Pre-VBOO	7	4	3		0	0	7
VBOO 1	3	3	3	0	0	0	7
VBOO 2	3	3	3	4	0	0	10
VBOO 3	6	3	3	3	3	4	16
VBOO 4	7	3	4	3	3	3	16
TOTAAL	26	15	17	11	6	7	56
BEGROTING		20000	15000	18000	15000	20000	88000
Lenfield-werknemers							
Pre-VBOO	1	1	0	0	0	0	1
VBOO 1	0	0	1	0	0	0	1
VBOO 2	0	0	0	1	0	0	1
VBOO 3	2	2	0	0	0	0	2
VBOO 4	4	2	2	2	0	0	6
TOTAAL	7	5	3	3	0	0	11
BEGROTING		10000	5000	7000	0	0	22000
Sasol-werknemers							
Pre-VBOO	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 1	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 2	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 3	0	0	0	0	0	0	0
VBOO 4	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL	0	0	0	0	0	0	0
Assmang Beeshoekysterertsmy n							
Pre-VBOO	8	4	3	1	0	0	8
VBOO 1	3	3	5	0	0	0	8
VBOO 2	3	3	3	5	0	0	11
VBOO 3	8	5	3	3	3	4	18
VBOO 4	11	5	6	5	3	3	22
TOTAAL	33	20	20	14	6	7	67
BEGROTING		30000	30000	21000	9000	10500	100500

Nota: Die VOO-syfers hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie.

- (1) Beeshoek-VOO sal gerig wees op lede van die gemeenskap aangesien daar tans geen behoefte by Beeshoek is nie.
- (2) Daar is geen huidige behoefte aan VOO onder die Sasol-werknemers by Beeshoek nie. Sasol onderneem egter VOO-opleiding by ander persele.



2.2.6 Leederskappe (18.1 en 18.2)

Leerlingskapsprogramme help werknemers en leerders om te werk met die oog op 'n kwalifikasie terwyl dit terselfdertyd blootstelling aan werk voorsien. 'n Vakleerlingskap/Leerlingskap is 'n ooreenkoms tussen 'n leerder, werkgewer en 'n opleidingsverskaffer vir 'n vasgestelde tydperk waartydens die leerder werk en opleiding in die werksplek ontvang. Leerlingskappe is leerprogramme wat leer by die werk vereis, gesteun deur gestruktureerde of institusionele leer. Dit word gewoonlik ontwerp deur die Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerhede (SOOO), goedgekeur deur die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO), gedeeltelik befonds uit die Vaardigheidshewing en moet lei tot 'n kwalifikasie op die NKR.

Beeshoekmyn besef die belangrikheid van tegniese en nie-tegniese vaardighede wat die kern mynboubedrywighede steun; vandaar die fokus op die ontwikkeling van hierdie vaardighede.

Tabel 22: Nie-tegniese Leerlingskap: Strategiese Aksieplan by Beeshoekmyn

Nie-tegniese Leerlingskap: Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Kandidate vir leerlingskappe sal deur advertensies geïdentifiseer word. Die potensiële kandidate sal mediese assesserings en praktiese werkskennisassesserings ondergaan.	MH	Jaarliks
Adverteer leerlingskapsposisies ekstern deur gemeenskapskoerante.	MH	Jaarliks
Artikel 18.2-leerders word hoofsaaklik uit die Tsantsabane Arbeidskantoor gewerf.	MH	Jaarliks
Lys spesifieke vereistes vir inskrywing, soos: a. Graad 12 (vakke volgens leerlingskap-inskrywingsvereistes) b. Medies geskik; c. Ander vereiste, nl. psigometriese assesserings.	MH	Jaarliks
Kandidaat se verteenwoordiger van die WBP indien beskikbaar sal leerlingskapskontrakte aangebied word.	MH Bedryf	Jaarliks
Die leerlingskapsbehoefte en -programme sal jaarliks ooreenkomstig die maatskappy se vaardighedsbehoefte geassesseer word en enige veranderings in die teikens of programme sal in die MAP-jaarverslag aan DMH gerapporteer word.	MH Bedryf	Jaarliks

Tabel 23: Tegniese Leerlingskap: Strategiese Aksieplan by Beeshoekmyn

Tegniese Leerlingskap/Vakleerlingskap Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Kandidate vir die Artikel 18(1) leerlingskappe/vakleerlingskappe sal deur interne advertensies geïdentifiseer word. Die potensiële kandidate sal psigometriese en mediese assesserings en praktiese werkskennisassesserings ondergaan.	MH Bedryf	Jaarliks



Tegniese Leerlingskap/Vakleerlingskap Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Adverteer vakleerlingskappe/leerlingskapsposisies ekstern (bv. deur gemeenskapskoerante).	MH Bedryf	Jaarliks
Artikel 18.2-leerders word hoofsaaklik plaaslik gewerf (spesifieke vereistes vir inskrywing, soos Graad 12 Wiskunde en Wetenskap) medies geskik en ander vereistes (psigometriese assesserings).	MH Bedryf	Jaarliks
Die leerlingskapsbehoefte en -programme sal jaarliks ingevolge vakmanmarkskaarste-oorewegings en bedryfsvaardighede geassesseer word en enige veranderinge in die teikens of programme sal in die MAP-jaarverslag aan DMH gerapporteer word.	MH Bedryf	Jaarliks
Na kwalifikasie kan vakmanne deur die myn geabsorbeer word (aangestel) namate vakatures ontstaan en ook na ooreweging van hulle prestasie tydens leerlingskapsprogramme.	MH Bedryf	Jaarliks

Tabel 24: Leerlingskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024

DISSIPLINE	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAL
Masjienbou	17	18	17	18	17	87
OO en Talentbestuur (Sagte vaardighede)	2	3	2	3	2	12
TOTAAL	19	21	19	21	19	99
Begroting	285000	365000	335000	365000	335000	1685000

Nota: Die leerlingskapsyfers hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.

Beeshoek is verbind tot die inskrywing van leerlingskappe vir die vyfjaartydperk van die MAP; die dissiplines sal egter bepaal word volgens die vereistes van die bedryf.



2.3 Mentorskap en Opleiding (Regulasie 46 (b) (iii))

2.3.1 Mentorskap en Opleiding van Werknemers

Beeshoek bevorder en dryf die praktyke van mentorskap en opleiding aktief as deel van al sy ontwikkelingsintervensies; d.w.s. opvolgbeplanning, beursprogramme, nagraadse en internskapprogramme. Mentorskap en opleiding word beskou as sleutelprosesse in mense se ontwikkeling, diensbillikheid en menslike hulpbronontwikkeling, asook prestasiebestuur.

Mentorskap is 'n geformaliseerde verhouding tussen 'n mentor en 'n mentee, gestig om die mentee se loopbaan te versterk deur middel van die oordra en opbou van vaardighede en kennis. Die formalisering van hierdie proses behels geskeduleerde byeenkomste, duidelike doelstellings, gereelde monitoring en gespesifiseerde tydraamwerke vir bereiking van doelwitte.

Opleiding is dikwels 'n informele verhouding, hoofsaaklik tussen 'n lynbestuurder en/of spesialis wat die werknemer opdrag gee en oplei na aanleiding van 'n spesifieke vaardigheid of bevoegdheid. Opleiding is tipies 'n integrale deel van elke lynbestuurder se verantwoordelikhede en is 'n voortgesette proses.

Tabel 25: Strategiese Plan vir die Implementering van Leerlingprogramme vir Beurshouers en Gegradeerdes by Beeshoekmyn

Mentorskap: Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Datum waarop voltooi moet word
Identifiseer werknemers binne die maatskappy met spesifieke mentorskaps- en opleidingsbehoefte en koppel hulle aan 'n geskikte mentor en/of afrigter.	MH Departement	Deurlopend
Assesseer lyn- en senior bestuursaanleg om mentors te wees en registreer as mentors.	MH Departement	Deurlopend
Verseker formele kontraktering tussen mentor en mentee (amptelike kontrak beskikbaar op DOS)	MH Departement	Deurlopend
Bied formele opleiding aan mentors en mentees.	MH Departement	Deurlopend
Implementeer en monitor die mentorprogram.	MH Departement	Deurlopend



Tabel 26: Mentorskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024

Mentorskap	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	TOTAAL
	5	5	5	5	5	25
TOTAAL	5	5	5	5	5	25

Nota: Die mentorskapsyfers hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe aannames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.

2.4 Internskap- en Beursplan (Regulasie 46 (b) (iv))

Internskappe en beurse word beskou as noodsaaklike komponente om te verseker dat Beeshoek sy vereistes met betrekking tot VBP-teikens en teikens vir vroue in mynbou bereik, asook om kapasiteitsbou binne die bedryf oor die algemeen te steun.

Internskappe sal verder waarde toevoeg deur werkverwante ervaring te voorsien en daardeur leerders voor te berei vir die vereistes en eise van 'n bedryfsomgewing. As deel van die myn se behoudaksie sou die doel wees om potensiaal op 'n vroeë stadium te identifiseer. Dit sal dan gekoester word om toekomstige vaardigheidsvereistes te steun. Werknemers/Leerders herken dat die besigheid verbind is tot hulle ontwikkeling en sal meer daartoe geneig wees om 'n positiewe bydrae te maak.

Daarbenewens bied dit aan studente die geleentheid om blootstelling aan die myn se volledige waardekettingproses op te doen wat groter beweeglikheid met betrekking tot latere plasing in die myn of die Beeshoek-bestuursplan meebring. Waar moontlik sal Beeshoek die beurs- en internskapprosesse koppel, bv. 'n beursstudent kan voortgaan met 'n nagraadse program/internskap en later voltydse aanstelling.

Tabel 27 sit die teikens vir die aantal internskappe wat deur Beeshoek aangebied sal word, uiteen.

Tabel 27: Internskapplan vir Beeshoekmyn 2019-2024

INTERNSKAP	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
	5	5	5	5	5
TOTAAL	5	5	5	5	5

Nota: Die internskapsyfers hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.



2.4.1 Beurshouer- en Gegradueerde Leerlingprogramme

Beeshoek se Beurshouer- en Nagraadse Opleidingsprogramme word onder die volgende kategorieë voorsien:

- Interne Beurse (Studiebystand) word beskikbaar gestel aan Beeshoek-werknemers
- Beurse (Mynbouwerwante dissiplines) word beskikbaar gestel aan eksterne aansoekers
- Opleidingsprogram vir Gegradueerdes
- Eksterne Beurse (alle dissiplines) word beskikbaar gestel aan eksterne aansoekers

Beeshoek se beursskema is gemik op die ontwikkeling van geskikte studente wat, na voltooiing van hulle studies, professionele loopbaangeleenthede by Beeshoek gebied kan word. In die Beeshoek Nagraadse Program kan sommige leerders oorgeplaas word na ARM om spesifieke opleiding te ondergaan wat nie by Beeshoek aangebied kan word nie. Beeshoek bevorder hierdie geleentheid aktief by die plaaslike skole en plaaslike munisipaliteite. Alle beursaanstellings word in ooreenstemming met die WBP en transformasieteikens gedoen en Beeshoek is daartoe verbind om die insluiting van VBP-kandidate in die beursontwikkelingskema te bevorder.

Tabel 28 tot **Error! Reference source not found.** hier onder gee 'n uiteensetting van die aantal beurse wat deur Beeshoek aangebied sal word.

Tabel 28: Plan vir Gegradueerdes vir Beeshoekmyn 2019-2024

GEGRADUEERDES	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
	5	5	5	5	5
TOTAAL	5	5	5	5	5
Begroting	140000	145000	150000	155000	160000

Nota: Die syfers van gegradueerdes hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.



Tabel 29: Studiebystand (Interne Beurs) Plan vir Beeshoekmyn 2019-2024

STUDIE-BYSTAND	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
	20	20	20	20	20
TOTAAL	20	20	20	20	20
Begroting	100000	125000	150000	175000	550000

Nota: Die Studiebystandsyfers hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.

Tabel 30: Eksterne Beursplan vir Beeshoekmyn 2019-2024

EKSTERNE BEURSE	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	5 jaar
	20	20	20	20	20	100
TOTAAL	20	20	20	20	20	100
Begroting	100 000,00	215 000,00	230 000,00	245 000,00	260 000,00	1 050 000,00

Nota: Die eksterne beurssyfers vir Beeshoekmyn hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie en sal beïnvloed word deur bedryfsvereistes.

Tabel 311: Eksterne Beursplan vir Gemeenskappe 2019-2024

EKSTERNE BEURSE	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	5 jaar
	0	20	20	20	20	80
TOTAAL	0	20	20	20	20	80
Begroting	0	1652500	1652500	1652500	1652500	6610000

Nota: Die eksterne beurssyfers vir gemeenskappe hier bo reflekteer die algehele aantal deelnemers jaarliks en nie slegs die aantal nuwe innames nie.



2.5 Diensbillikheidsplan (Regulasie 46 (b) (v))

Beeshoek beskou die sleuteldoelstellings van die Diensbillikheidsplan as synde om die volgende te verseker:

- eliminasië van onbillike diskriminasië;
- versekering dat die maatskappy erken word as 'n gelykegeleentheidswerkgewer;
- vestiging en oortreffing van die vereiste graad van verteenwoordiging van aangewese groepe in alle beroepskategorieë en vlakke van die myn;
- integrasië van die myn se billikeheidsinisiatië met die bepalings van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling so ver as prakties moontlik; en
- vermeerdering van die aantal vroue, asook VBP's in bestuursposisies met verloop van tyd.

Meer as 80% van die Beeshoek-arbeidsmag bestaan uit VBP's en die myn is verbind daartoe om hierdie verhouding waar ook al moontlik in die toekoms te handhaaf.

Die huidige diensbillikeheidsstatistiek – Vorm S – van Beeshoek en sy kernkontrakteurspersoneel word in die tabelle hier onder uiteengesit.



Tabel 32: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Beeshoek-werknemers soos op 31 Mei 2018

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelanders		Totaal
	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik	
Topbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	6
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	6	4	0	3	6	3	0	1	0	0	23
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	75	44	0	55	23	11	0	9	0	1	218
Halfgeskoolde en willekeurige besluitneming	325	77	0	9	47	16	1	9	1	0	485
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	8	6	0	0	17	3	0	0	0	0	34
TOTAAL PERMANENT	416	131	0	69	93	33	1	21	1	1	766
Tydlike werknemers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GROOT TOTAAL	416	131	0	69	93	33	1	21	1	1	766



Tabel 33: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Booyen Bore-werknemers soos op 31 Mei 2018

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelanders		Totaal
	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik	
Topbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	2	1	0	9	0	0	0	1	1	0	14
Halfgeskoolde en willekeurige besluitneming	65	5	0	5	1	0	0	1	0	0	77
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL PERMANENT	67	6	0	17	1	0	0	2	1	0	94
Tydlike werknemers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GROOT TOTAAL	67	6	0	17	1	0	0	2	1	0	94



Tabel 34: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Lenfield-werknemers soos op 31 Mei 2018

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelanders		Totaal
	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik	
Topbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	6
Halfgeskoolde en willekeurige besluitneming	48	25	0	6	0	0	0	0	0	0	79
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL PERMANENT	48	28	0	10	0	0	0	0	0	0	86
Tydlike werknemers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GROOT TOTAAL	48	28	0	10	0	0	0	0	0	0	86



Tabel 35: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van Sasol-werknemers soos op 31 Mei 2018

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelanders		Totaal
	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik	
Topbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	6
Halfgeskoolde en willekeurige besluitneming	14	5	0	0	0	1	0	0	0	0	20
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL PERMANENT	17	7	0	2	0	1	0	0	0	0	27
Tydlike werknemers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GROOT TOTAAL	17	7	0	2	0	1	0	0	0	0	27



Tabel 36: Vorm S – Diensbillikheidsverspreiding van alle werknemers by Assmang Beeshoekysterertsmyn soos op 31 Mei 2018

Beroepsvlakke	Manlik				Vroulik				Buitelanders		Totaal
	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik	
Topbestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	3	0	0	5	0	0	0	2	0	0	10
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	6	4	0	4	6	3	0	1	0	0	24
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	79	50	0	69	23	11	0	10	1	1	244
Halfgeskoolde en willekeurige besluitneming	452	112	0	20	48	17	1	10	1	0	661
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	8	6	0	0	17	3	0	0	0	0	34
TOTAAL PERMANENT	548	172	0	98	94	34	1	23	2	1	973
Tydlike werknemers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GROOT TOTAAL	548	172	0	98	94	34	1	23	2	1	973



Tabel 37: Diensbillikheidsbasislynstatistiek – Beeshoek-werknemers 31 Oktober 2018 – alle werknemers

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	2	4	3	2	75	50	60	25
Middel Bestuur	8	6	4	3	0	0	3	1	0	0	15	10	25	22	10	88	40	60	25
Junior Bestuur	73	24	40	11	0	0	54	10	0	0	167	45	212	158	45	75	21	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.8		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	397	78	112	16	0	0	55	7	0	0	564	101	665	610	101	92		60	



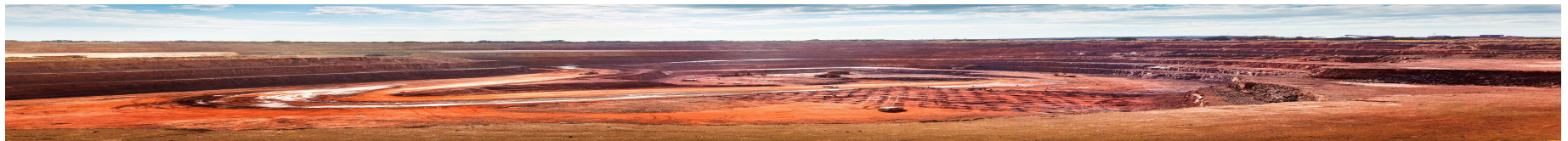
Tabel 38: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2019-2020 – alle werknem

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	4	7	6	4	86	57	60	25
Middel Bestuur	8	8	5	4	0	0	3	2	0	0	16	14	30	27	14	90	47	60	25
Junior Bestuur	80	29	43	15	0	0	56	14	0	0	179	58	237	181	58	76	24	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.3		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	370	82	114	30	0	0	53	16	0	0	537	128	665	612	128	92		60	



Tabel 39: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2020-2021 – alle werknemers

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	4	7	6	4	86	57	60	25
Middel Bestuur	7	7	5	4	0	0	4	3	0	0	16	14	30	26	14	87	47	60	25
Junior Bestuur	79	30	43	15	0	0	56	14	0	0	178	59	237	181	59	76	25	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.3		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	370	82	114	30	0	0	53	16	0	0	537	128	665	612	128	92		60	



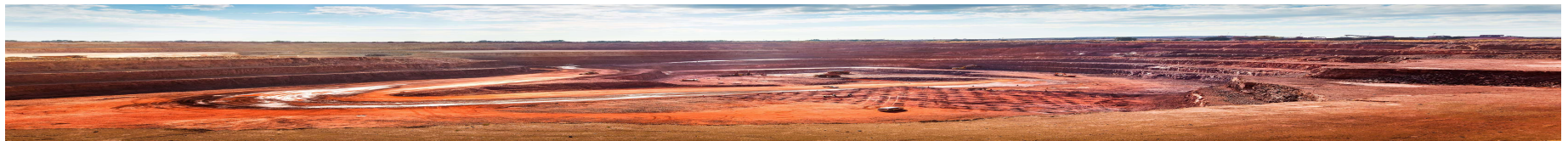
Tabel 40: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2021-2022 – alle werknemers

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	4	7	6	4	86	57	60	25
Middel Bestuur	6	6	6	5	0	0	4	3	0	0	16	14	30	26	14	87	47	60	25
Junior Bestuur	76	32	44	17	0	0	54	14	0	0	174	63	237	183	63	77	27	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.3		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	370	82	114	30	0	0	53	16	0	0	537	128	665	612	128	92		60	



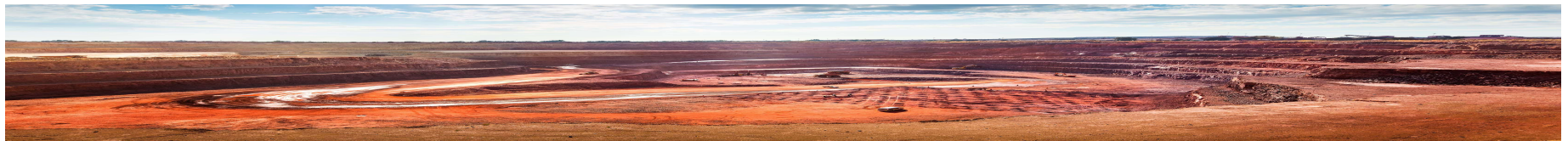
Tabel 411: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2022-2023 – alle werknemers

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	4	7	6	4	86	57	60	25
Middel Bestuur	6	6	5	5	0	0	5	3	0	0	16	14	30	25	14	83	47	60	25
Junior Bestuur	74	33	44	18	0	0	54	14	0	0	172	65	237	183	65	77	27	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.3		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	370	82	114	30	0	0	53	16	0	0	537	128	665	612	128	92		60	



Tabel 422: Diensbillikheidsplan vir Beeshoek-werknemers 2023-2024 – alle werknemers

Beroepsvlak	Swart		Bruin		Indiër		Wit		Buitelanders		Demografie		Totaal Werknemers	Totaal VBP's		VBP's %		MM III Teikens	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V		VBP's	V	VBP's %	V%	VBP's %	V%
Raad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitvoerende Bestuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	4	7	6	4	86	57	60	25
Middel Bestuur	6	6	5	5	0	0	4	4	0	0	15	15	30	26	15	87	50	60	25
Junior Bestuur	70	38	44	19	0	0	51	15	0	0	165	72	237	186	72	78	30	75	30
Mense met Gestremdhede	8	5	7	7	0	0	1	0	0	0	16	12	28	28	12	3.3		1.5	
Kern- en Kritiese Vaardighede	370	82	114	30	0	0	53	16	0	0	537	128	665	612	128	92		60	



3. PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELINGSPROGRAMME (PEO)

3.1 Sosio-ekonomiese agtergrond en sleutel ekonomiese aktiwiteite in die omgewing rondom Beeshoekysterersmyn

Die statistiese inligting wat in Tabel 433 tot Tabel 488 vasgevang is, kom uit Stats SA Sensus 2011 tensy andersins aangedui. Hierdie tabelle voorsien die statistiese data oor en kort ontleding van die maatskaplike en ekonomiese aanwysers vir die geografiese gebiede rondom die myn.

3.1.1 Basislyninligting

Tabel 433: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Bevolking

Sosio- ekonomiese Aanwysers	Noord-Kaap	ZF Mgcawu- distrikmunisipaliteit	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
Swart	48.68%	24.03%	47.53%
Bruin	43.16%	66.63%	43.48%
Indiër/Asiër	0.51%	0.34%	0.50%
Wit	7.64%	9.01%	8.49%
Kort Ontleding:	Indiër/Asiër tesame met Wit skyn die minderheidsrasse in die hele bevolking en in alle geografiese vlakke te wees, terwyl Swart dominant in die Noord-Kaap en TPM is, gevolg deur Bruin in alle geografiese vlakke en hulle maak 'n groot bevolking uit in die ZF Mgcawu met 'n persentasie van 66.63%.		



Tabel 444: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Behuising

Sosio-ekonomiese Aanwysers	Noord-Kaap	ZF Mgcawu-distrikmunisipaliteit	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
Formeel	85.75%	77.81%	83.29%
Tradisioneel	2.23%	3.24%	0.18%
Informeel	12.02%	18.93%	16.54%
Spoeltoilette met rioolstelsel	83.10%	87.55%	89.49%
Putlatrines (sonder ventilasie)	11.82%	5.40%	0.14%
Geen toegang tot toiletfasiliteite nie	5.08%	7.05%	10.36%
Kraanwater in woning	73.63%	22.75%	3.62%
Kraanwater in werf	71.73%	24.84%	3.43%
Water verder as 200 meter	92.38%	5.88%	1.73%
Vullisverwydering minstens weekliks deur plaaslike munisipaliteit	71.55%	84.19%	76.35%
Eie vullishoop	23.65%	12.09%	20.28%
Geen vullishoop nie	4.80%	3.72%	3.37%
Elektrisiteit vir kook	85.31%	85.20%	87.06%
Elektrisiteit vir verhitting	79.80%	84.99%	86.18%
Gas vir kook	6.82%	8.65%	9.57%
Gas vir verhitting	2.41%	1.98%	5.97%
Paraffien vir kook	1.80%	0.55%	1.10%
Paraffien vir verhitting	4.27%	0.77%	2.37%
Hout vir kook	6.07%	5.60%	2.27%
Hout vir verhitting	13.52%	12.27%	5.48%
Kort Ontleding:	<p>Die meerderheid individue woon in formele nedersettings; hulle het toegang tot spoeltoilette met rioolstelsels wat die behuisingsprofiel en toiletfasiliteite geformaliseerder op alle geografiese vlakke laat voorkom.</p> <p>In die Noord-Kaap-streek het die meerderheid toegang tot water vergeleke met die Distrik- en Plaaslike Munisipaliteite wat gesien kan word aan die baie lae persentasie, veral in die TPM met 'n gemiddeld van 2.9% wat betref watertoegang.</p> <p>Vullis word meesal op alle geografiese vlakke deur die plaaslike munisipaliteit verwyder en dit skyn die gewildste vullisverwyderingsmetode te wees vergeleke met ander metodes. Die hoofbron van energie vir beide kook en verhitting in alle geografiese vlakke is elektrisiteit.</p>		



Tabel 455: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Individuele Maandelikse Inkomste

Sosio-ekonomiese Aanwysers	Noord-Kaap	ZF Mgcawu-distrikmunisipaliteit	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
Geen inkomste nie	50.48%	44.58%	52.88%
R1- R1600	29.31%	36.12%	24.18%
R1601- R6400	12.63%	13.40%	17.13%
R6401- R51200	7.16%	5.57%	5.68%
R51201 of meer	0.41%	0.33%	0.12%
Kort Ontleding:	Ongeveer 44% van die bevolking in alle munisipaliteite het geen inkomste nie en 'n gemiddelde totaal van 30% van die bevolking verdien van R1-R1600 per maand wat beteken hulle verdien R19200 en minder per jaar.		

Tabel 466: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Werkstatus

Sosio-ekonomiese Aanwysers	Noord-Kaap	ZF Mgcawu-distrikmunisipaliteit	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
In diens	38.44%	47.32%	45.33%
Werkloos	14.51%	11.25%	15.99%
Ontmoedigde werkers	5.42%	3.15%	1.77%
Ander nie ekonomies aktief nie	41.63%	38.27%	36.92%
Kort Ontleding:	Van die bevolking wat oud genoeg is om te werk, was minder as 50% in diens tydens die gemeenskapsopname van 2016 wat gedoen is en in die Noord-Kaap toon dit dat 41.63% van die bevolking nie ekonomies aktief was nie en oor die algemeen was 'n gemiddeld van 39% nie ekonomies aktief nie.		

Tabel 477: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Hoogste Onderwysvlak

Sosio-ekonomiese Aanwysers	Noord-Kaap	ZF Mgcawu-distrikmunisipaliteit	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
Geen of beperkte primêr	27.23%	24.61%	24.59%
Het primêr voltooi	13.12%	13.20%	10.61%
Het van sekondêr voltooi	20.12%	22.11%	20.35%
Het sekondêr voltooi	35.10%	36.81%	41.73%
Hoër onderwys	4.24%	3.09%	2.33%
Kort Ontleding:	Die onderwysvlak in die munisipaliteite is baie swak en dit word gesteun deur die lae getalle na aanleiding van onderwys op alle geografiese vlakke. Minder as 40% van die bevolking het daarin geslaag om hulle sekondêre onderwys te voltooi; uit daardie 40% het slegs 'n totale gemiddeld van 3% daarin geslaag om hoër onderwys te voltooi.		



Tabel 488: Sosio-ekonomiese Profiel van omliggende omgewing – Demografiese Profiel volgens Ouderdom

	Noord-Kaap							
	Swart		Bruin		Indiër/Asiër		Wit	
	Manlik	Vroulik	Manlik	Vroulik	Manlik	Vroulik	Manlik	Vroulik
0-14 (Kinders)	30.12%	30.09%	27.42%	26.24%	18.87%	38.37%	19.10%	18.57%
15-34 (Jeug)	37.99%	35.93%	38.31%	36.45%	52.24%	32.49%	29.21%	25.53%
35-64 (Volwassenes)	24.74%	24.12%	27.33%	27.42%	23.58%	15.49%	32.00%	30.28%
65+ (Bejaard)	7.14%	9.86%	6.93%	9.89%	5.30%	13.65%	19.69%	25.61%
Kort Ontleding:	Die dominante proporsie van die bevolking is die jeug (15-34 jaar) oor alle bevolkingsgroepe heen.							

3.2 Sleutel Ekonomiese Aanwysers vir die Noord-Kaap

Die Noord-Kaap het verreweg die kleinste bevolking en ekonomie van enige van die provinsies. Sy reële ekonomie is oorheers deur ystererts en ysterlegerings met die myne wat deur aansienlike beleggings in spoorvervoer verbind is aan die kus. Op grond daarvan is sy ekonomie nou verbind met die prys van ystererts met vinnige groei tydens die kommoditeit se oplewing en 'n aansienlike verlangsaming sedertdien. Oor die afgelope 20 jaar was daar 'n aansienlike migrasie uit die provinsie uit.

Die Noord-Kaap het in 2014/2015 slegs beskik oor 2% van Suid-Afrika se bevolking en het 'n soortgelyke bydrae gelewer tot die Bruto Binnelandse Produk (BBP). In 2014 het die reële ekonomie (vertegenwoordig deur landbou, mynbou, vervaardiging en konstruksie) 34% van die Noord-Kaap se uitset uitgemaak. Die grootste reële-ekonomiesektor was mynbou teen 22% van die provinsiale ekonomie, gevolg deur landbou teen 7%, vervaardiging teen 3%, en konstruksie teen 2%. Die Noord-Kaap het 6% van nasionale mynbou, 0.5% van nasionale vervaardiging en 7% van nasionale landbou bygedra, maar slegs 1% van konstruksie.

Die TPM is ryk aan minerale, mynbou-, landbou-, vervaardigings- en boerderysektore. Dit het oor die jare 'n nuwe identiteit vir homself geskep as een van die vooraanstaande investeringsbrandpunte in die Noord-Kaap. Dit is die grootste bydraer tot die distrik se ekonomie, met 'n bydrae van R5.6 biljoen gedurende 2016. Die mynbou dra 45.8% tot die plaaslike ekonomie by, terwyl die gemeenskaps-dienstesektor 17.6% bydra.



3.3 Sosio-ekonomiese Impak van Beeshoekysterertsmy

Behuisings- en Infrastruktuuragterstande

- Weens die toestroming van mense na Postmasburg, bly behuising 'n probleem wat lei tot 'n toename in informele nedersettings en druk op die bestaande infrastruktuur.
- Behoorlike instandhouding van bestaande infrastruktuur;
- Ekonomiese en maatskaplike ontwikkeling onder die risiko van infrastruktuuragteruitgang;
- Nakoming van statutêre planne, soos die Ruimtelike Ontwikkelingsraamwerk (ROR);
- Verifikasieproses volgens die Departement van Behuisingstandaarde; en
- Behoeftes skyn groter te wees as die werklike goedgekeurde toekennings.

Onderwys: Uitdagings wat verband hou met skole sluit in:

- Daar is 'n dringende behoefte aan addisionele skoolfasiliteite in Newtown (Postmasburg) en Skeyfontein.
- Gebrek aan Setswana- en Engelsmediumskole.
- Gebrek aan privaatskole wat fokus op gespesialiseerde eienskappe, d.w.s. tegniese of landboukundig
- Gebrek aan behoorlike water- en sanitasiedienste by skole
- Nie genoeg klaskamers en onderwysers in verhouding tot die aantal leerders nie

Gesondheid: Uitdagings wat uitgelig is, is:

- MIV/Vigs-toename en TB-toename
- Hoë koers van tienerswangerskappe
- Gebrek aan voldoende en gekwalifiseerde personeel – beperkte vaardighede onder huidige verpleegsters en susters
- Gebrek aan voldoende fasiliteite om 'n behoorlike gesondheidsdiens aan alle gemeenskappe te lewer
- Gebrek aan nodige gesondheidstoerusting en medikasie by klinieke



Misdaad: Veiligheids- en Misdaaduitdagings is:

- Gebrek aan voldoende polisievoertuie
- Gebrek aan akkommodasie vir polisiebeamptes
- Toename in misdaad, d.w.s. gesinsgeweld en diefstal wat verband hou met alkohol en dwelmmisbruik
- Brand-/Rampbestuursentrum nie funksioneel nie, maar Lohatlha en Assmang lewer tans daardie diens in 'n 30 km omvang wanneer en indien nodig

3.4 Beeshoekysterertsmy n se Deelname

3.4.1 Deelname aan PEO- en Geïntegreerde Ontwikkelingsplanprosesse (GOP)

Beeshoek het die plaaslike gemeenskap, TPM en ander belanghebbendes op 'n voortgesette grondslag betrek, soos aangedui in Tabel 499 hier onder.

Tabel 499 : Betrokkenheid by PEO- en GOP-proses

Datum	Agenda	Teenwoordig
5 April 2018	MAP-projekte	Mnr. H. Mathobela – Munisipale Bestuurder Mnr. Julius Theys – Gemeenskapsdirekteur Mev. A. Lourence – MEO Superintendent
8 Augustus 2018	GOP-hersieningsproses	Alle sleutelbelanghebbendes
23 November 2018	Voorbetrokkenheid MAP 3	Mnr. Mack Jacobs – Waarnemende Munisipale Bestuurder Mev. S. Mogale – Superintendent Transformasie Mev. A. Lourence – Superintendent MEO Mnr. Mack Jacobs – MEO Beampte
24 Januarie 2019	PEO-forum	Alle sleutelbelanghebbendes
11 Junie 2019	Tsantsabane Munisipale Raadsvergadering	Uitvoerende Burgemeester en die Raad

3.5 Beeshoekysterertsmy n: Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprojekte

3.5.1 Inleiding

Die doelstelling van Beeshoekysterertsmy n Mynbou is om te help met die ontwikkeling van 'n lewendige plaaslike ekonomie met uitgebreide deelname deur plaaslike inwoners in die bedryfsgebied. Die fokus van die myn se PEO-program is om die plaaslike ekonomie te verstewig en te help met projekte wat die gemeenskap as geheel sal ophef met plaaslike volhoubare inisiatiewe.



3.5.2 PEO-projekte

Tabel 500: Opsomming van Infrastruktuurontwikkeling en PEO-projekte wat deur Assmang Beeshoekysterertsmy n onderneem gaan word (FJ 2019/2020 – 2023/2024)

	Projek	Tipe	Projekfase	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	Totaal
	Gemeenskapsontwikkeling			7 700 000,00	8 550 000,00	7 700 000,00	4 900 000,00	3 700 000,00	32 550 000,00
1	Opvoedingsverbeteringsprogram (onderwyserontwikkeling, SBL, infrastruktuur leerdersteun)	MAP	Konsepfase	5 500 000,00	2 550 000,00	2 700 000,00	2 400 000,00	2 700 000,00	15 850 000,00
2	Vestig 'n sentrum vir gestremdes	MAP	Konsepfase	1 500 000,00	1 500 000,00	0,00	0,00	0,00	3 000 000,00
3	Opgradering van Boichoko-sportveld	MAP	Konsepfase	0,00	0,00	3 500 000,00	0,00		3 500 000,00
4	Opgradering van Postdene-sportgrond	MAP	Konsepfase	0,00	0,00	0,00	2 500 000,00	1 000 000,00	3 500 000,00
5	Verbetering van fasiliteite van plaaslike biblioteke	MAP	Konsepfase	700 000,00	500 000,00	0,00	0,00	0,00	1 200 000,00
6	Verbetering van waterinfrastruktuur van Postmasburg Hospitaal Fase 2	MAP	Konsep	0,00	2 000 000,00	0,00	0,00	0,00	2 000 000,00
7	Tsantsabane onderwys- en kommunikasie-inisiatief	MAP	Konop	0,00	2 000 000,00	1 500 000,00	0,00	0,00	3 500 000,00
	Ondernemingsontwikkeling Sub-totaal			3 300 000,00	3 400 000,00	3 500 000,00	3 600 000,00	3 700 000,00	17 500 000,00
8	Steun aan plaaslike entrepreneurs	MAP	Konsepfase	3 300 000,00	3 400 000,00	3 500 000,00	3 600 000,00	3 700 000,00	17 500 000,00
	Infrastruktuur Totaal			19 700 000,00	18 000 000,00	15 000 000,00	9 000 000,00	0,00	61 700 000,00
	Paaie			3 700 000,00	6 000 000,00	5 000 000,00	4 000 000,00	0,00	18 700 000,00
9	Verbetering van stormwaterdreinerings in Postmasburg (insluitende Endstraat)	MAP	Konsepfase	0,00	3 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00	0,00	7 000 000,00
10	Opgradering van interne hoofpaaie	MAP	Konsepfase	3 700 000,00	3 000 000,00	3 000 000,00	2 000 000,00	0,00	11 700 000,00
	Elektrisiteit			4 000 000,00	4 000 000,00	1 500 000,00	0,00	0,00	9 500 000,00
11	Opgradering van elektrisiteitsinfrastruktuur	MAP	Konsepfase	4 000 000,00	4 000 000,00	1 500 000,00	0,00	0,00	9 500 000,00
	Water			11 000 000,00	6 000 000,00	6 500 000,00	5 000 000,00	0,00	28 500 000,00
12	Installering van meters vir voorafbetaalde water	MAP	Konsepfase	6 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 000 000,00
13	Verbetering van Postdene-watertoevoer	MAP	Konsepfase	0,00	3 000 000,00	4 000 000,00	4 000 000,00	0,00	11 000 000,00
14	Konstruksie van 11 ml reservoir in Mountain View	MAP	Konsepfase	5 000 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5 000 000,00
15	Vervang asbespype in Postmasburg/SSG	MAP	Konsepfase	0,00	3 000 000,00	2 500 000,00	1 000 000,00	0,00	6 500 000,00
	Afval			1 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00	0,00	0,00	5 000 000,00
16	Geïntegreerde Afvalbestuurprogram: Gemeenskapsopvoeding en bewusmaking, afvaltoerusting, vergroening van gemeenskapsareas	MAP	Konsepfase	1 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00	0,00	0,00	5 000 000,00
	GROOT TOTAAL			30 700 000,00	29 950 000,00	26 200 000,00	17 500 000,00	7 400 000,00	111 750 000,00



Tabel 51: Projek 1 – Opvoedingverbeteringsprogram

PROJEKNAAM	Opvoedingverbeteringsprogram					FOKUSAREA	Onderwys- en Vaardigheidsontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRİK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
							2019	2020	2021	2022	2023	
	x	ZF Mgcawu	Tsantsabane	Departement van Onderwys	X	Postmasburg	3,800,000	2,550,000	2,700,000	2,400,000	2,700,000	14,150,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X	X	X									
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Skole in Tsantsabane ervaar uitdagings in drie hoofareas, oorkoepelend oor drie areas, naamlik leerderbemaagtiging, onderwyserontwikkeling en kapasiteit van onderwysers, asook skoolinfrastruktuur. Dit is teen hierdie agtergrond dat Beeshoekmyn 'n oopvoedingverbeteringsprogram gaan aanpak wat beoog om die uitdagings in die onderwysstelsel holisties aan te spreek.						'n Verbeterde onderwysstelsel in Tsantsabane						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Kapasiteitbou	Lewensvaardigheidsopleiding		Aantal leerders ingeskryf in lewensvaardigheidsprogramme		Q1	X	X	X	X	X		
Leerderontwikkeling	Leerintervensies		Aantal leerders wat voordeel trek uit leerintervensies		Q2	X	X	X	X	X		
Verbeterde akademiese prestasie van skole	Loopbaanleiding		Aantal leerders wat loopbaanvoorigting ontvang		Q3	X	X	X	X	X		
Infrastruktuursteun	Infrastruktuurontwikkeling		Aantal persele verbeter		Q4							
Onderwyserontwikkeling	Vaardigheidsontwikkeling		Aantal onderwysers gesteun deur intervensies									
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	10	10	10	10	40							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Dit is 'n meerjarige projek											



Tabel 522: Projek 2 – Vestig 'n sentrum vir gestremdes

PROJEKNAAM	Vestig 'n sentrum vir gestremdes					FOKUSAREA	Onderwys- en vaardigheidsontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
							2019	2020	2021	2022	2023	
	Assmang Beeshoekmyn	ZF Mgcawu	Tsantsabane	Departement van Maatskaplike Ontwikkeling	VPG	Postmasburg	1,500,000	1,500,000	0	0	0	3,000,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
	Die huidige sentrum vir gestremde persone word vanuit die Newton-gemeenskapsaal bedryf wat vir die leeders 'n uitdaging is aangesien hulle die saal moet ontruim wanneer daar aktiwiteite plaasvind. Daar is 'n behoefte in die gemeenskap vir 'n sentrum wat kinders, die jeug en volwassenes met gestremdhede holisties sal dien en ontwikkel.					Inklusiewe ontwikkeling vir gestremde bevolking in Tsantsabane						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Funksionele sentrum wat 'n diens aan gestremde persone lewer	Infrastruktuurverbetering		Verbeterde infrastruktuur vir mense met gestremdhede			Q1	X					
						Q2	X					
						Q3	X					
						Q4	X					
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	5	5			10							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Sentrum sal aan die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling oorhandig word											



Tabel 533: Projek 3 – Opgradering van Boichoko-sportgrond

PROJEKNAAM	Opgradering van Boichoko-sportgrond					FOKUSAREA	Sport en ontspanning					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
							2019	2020	2021	2022	2023	
		ZF Mgcawu	Tsantsabane Munisipaliteit	DSKK		Boichoko			3,500,000	0		3,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X				Onderwysprioriteite							
PROJEKAGTERGRON	Die gebrek aan ontspanningsfasiliteite binne Tsantsabane lei tot dwelmmisbruik en gemeenskapsgeweld en verskeie ander maatskaplike euwels. Ontspanning bied veelvoudige voordele aan die gemeenskap wat sal bydra tot die algehele welsyn van die gemeenskap. Teen hierdie agtergrond beoog die projek om 'n gemeenskapsfasiliteit te vestig wat aan die gemeenskap van Boichoko 'n fasiliteit sal bied om betrokke te raak by ontspanningsaktiwiteite. Die konstruksie van hierdie fasiliteit sal ook korttermynwerk en ontwikkeling aan die plaaslike gemeenskap voorsien. Dit sal maatskaplike infrastruktuur wees wat gebruik kan word deur die plaaslike skole en plaaslike sportklubs.					ONTWIKKELINGSDOELWIT						
						Boichoko-gemeenskap het toegang tot ontspanningsfasiliteite 2021						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER			MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE					
							2019	2020	2021	2022	2023	
Sportfasiliteit in die gemeenskap	Werkskepping		Aantal poste geskep			20	Q1					
	Jeugontwikkeling		Gemeenskapsinfrastruktuur gevestig				Q2	X				
	Gemeenskapswelsyn						Q3	X				
							Q4	X				
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal aan die Tsantsabane Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 54: Projek 4 – Vestig Postdene-sportgrond

PROJEKNAAM	Vestig Postdene-sportgrond					FOKUSAREA						
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
							2019	2020	2021	2022	2023	
	Beeshoekmyn	ZF Mgcawu	Tsantsabane Munisipaliteit	DSKK		Postdene				2,500,000	1,000,000	3,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON	Die gebrek aan ontspanningsfasiliteite binne Tsantsabane lei tot dwelmmisbruik en gemeenskapsgeweld en verskeie ander maatskaplike euwels. Ontspanning bied veelvoudige voordele aan die gemeenskap wat sal bydra tot die algehele welsyn van die gemeenskap. Teen hierdie agtergrond beoog die projek om 'n gemeenskapsfasiliteit te vestig wat aan die gemeenskap van Postdene 'n fasiliteit sal bied om betrokke te raak by ontspanningsaktiwiteite. Die konstruksie van hierdie fasiliteit sal ook korttermynwerk en ontwikkeling aan die plaaslike gemeenskap voorsien. Dit sal maatskaplike infrastruktuur wees wat gebruik kan word deur die plaaslike skole en plaaslike sportklubs.					ONTWIKKELINGSDOELWIT	Postdene-gemeenskap het toegang tot ontspanningsfasiliteite					
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Sportfasiliteit vir die gemeenskap	Gemeenskapswelsyn		Aantal poste geskep		7 Skole	Q1					X	
	Werkskepping		Gemeenskapsinfrastruktuur gevestig			Q2					X	
						Q3				X		
						Q4				X		
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal aan die Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 555: Projek 5 – Toerusting en hulpbronne aan die plaaslike biblioteke

PROJEKNAAM	Toerusting en hulpbronne aan die plaaslike biblioteke					FOKUSAREA	Sport, kuns en kultuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
		ZF Mgcawu	Tsantsabane	DSKK			2019	2020	2021	2022	2023	
						Postmasburg	700,000	500,000				1,200,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
	Toegang tot inligting is belangrik en derhalwe moet fasiliteite ontwikkel word wat die gemeenskap in staat sal stel om verbind te wees tot en toegang te hê tot platforms wat verbinding tot tegnologie sal verseker. Dit is teen hierdie agtergrond dat die projek beoog om die plaaslike biblioteke te ontwikkel om te dien as 'n brandpunt van inligting aan die gemeenskap van Tsantsabane. Die doel is ook om 'n speelgoedbiblioteek te vestig wat leer onder kinders deur spel sal bevorder. Toegang tot Internetfasiliteite is belangrik om toegang tot inligting te voorsien.					Funksionele biblioteke wat die gemeenskap van Tsantsabane dien						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Ten volle funksionele e-leersentrum	Kennisbestuur		Aantal poste geskep			Q1						
	Kapasiteitsbou		Aantal gemeenskapslede wat voordeel trek uit die e-leersentrum			Q2	X					
	Vroeë kinderontwikkeling		Aantal kinders wat voordeel trek uit die speelgoedbiblioteek			Q3	X					
						Q4						
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		3	3		6							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal aan die Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 566: Projek 6 – Verbetering van interne waternetwerk van Postmasburg Hospitaal

PROJEKNAAM	Verbetering van interne waternetwerk van Postmasburg Hospitaal					FOKUSAREA	Gemeenskapsontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
		ZF Mgcawu	Tsantsabane Munisipaliteit	DSKK			2019	2020	2021	2022	2023	
						Boichoko			3,500,000	0		3,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Een van die verbintenisse in die MAP 2 was om die waterinfrastruktuur van die hospitaal te verbeter. Hierdie projek sal fokus op die interne waternetwerk. Water en sanitasie is 'n prioriteit vir Postmasburg Hospitaal en derhalwe is die doel van hierdie projek om hierdie ontwikkelingsarea aan te spreek.						Verbeterde water en sanitasie in die Postmasburg Hospitaal						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Verbetering van waternetwerk	Werkskepping		Aantal mens in diens geneem vir die projek		20	Q1		X				
	Infrastruktuurontwikkeling		Verbeterde persele/volhoubare watertoevoer			Q2		X				
						Q3		X				
						Q4		X				
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN			10	10	20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal aan die Departement van Gesondheid oorhandig word											



Tabel 577: Projek 7 – Vestig 'n gemeenskapsradiostasie

PROJEKNAAM	Tsantsabane onderwys- en kommunikasie-inisiatief					FOKUSAREA	Gemeenskapsontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
	2019	2020	2021	2022	2023							
	Assmang Beeshoek-myn	ZF Mgcawu	Tsantsabane	Departement van Ekonomiese Sake		Postmasburg		2000,000	1500,000			3,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Tsantsabane is 'n relatief klein gemeenskap. Mediaplatforms vir kommunikasie is beperk tot 2 koerante. Die behoefte aan 'n platform waar die gemeenskap opgevoed, ingelig en gekommunikeer kan word, is deur die gemeenskap uitgespreek. Hierdie inisiatief bied toegang tot inligting en poog om die gemeenskap daaglik deur middel van media te bemagtig. Dit sal ook help om gemeenskapsamehang te verbeter. Dit bied ook die geleentheid om plaaslike werkgeleenthede te skep.						Verkryging van die nodige lisensie en permitte om die mediaplatform te bedryf. Identifisering van infrastruktuur om 'n mediale platform te bedryf. Opleiding van vrywilligers om die mediaplatform te bedryf.						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
'N Platform wat die gemeenskap van Tsantsabane sal opvoed en inlig	Toegang tot inligting		aantal werkgeleenthede geskep		3	Q1		X	X			
	Werkskepping		aantal lede van die gemeenskap wat voordeel trek uit die stasie			Q2		X	X			
	Kapasiteitsbou		aantal plaaslike ondernemings wat voordeel trek uit mediaplatforms			Q3		X	X			
			aantal gemeenskapslede wat opgelei is om die platform te bedryf			Q4		X	X			
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		3	3		6							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN	1	1			2							
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal aan die Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 588: Projek 8 – Steun inkomstgenererende inisiatiewe binne die gemeenskap

PROJEKNAAM	Steun inkomstgenererende inisiatiewe in die gemeenskap					FOKUSAREA	Ondernemingsontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
	2019	2020	2021	2022	2023							
	Assmang Beeshoekmyn	ZF Mgcawu	TPM	DHN Ekonomiese Sake		Postmasburg	3,300,000	3,400,000	3,500,000	3,600,000	3,700,000	17,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die doel van die projek is om armoede te verlig deur die steun van inkomstgenererende en werkskeppingsprojekte. Hierdie projek beoog om vir mense 'n volhoubare lewensbestaan te skep deur klein ondernemings te steun wat nie noodwendig gemik is op ondernemingsontwikkeling nie, maar om 'n lewensbestaan te volhou.						Volhoubare KMMO's in bedryf wat bydra tot die plaaslike ekonomie						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Volhoubare besighede het toegang tot markte	Werkskepping		Aantal poste geskep			Q1	X	X	X	X		
Kapasiteitsbou	Kapasiteitsbou		Aantal verbeterde lewensbestaan			Q2	X	X	X	X		
	Finansiële steun					Q3	X	X	X	X		
						Q4	X	X	X	X		
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN												
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Steun en mentorskap sal aan die begunstigdes verskaf word											



Tabel 599: Projek 9 – Implementering van stormwaterdreinerings in Postmasburg, insluitende Endstraat

PROJEKNAAM	Implementering van stormwaterdreinerings in Postmasburg, insluitende Endstraat					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
	2019	2020	2021	2022	2023							
	Assmang Beeshoek	ZF Mgcawu	TPM			Postmasburg		3,000,000	2,000,000	2,000,000		7 000 000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die konstruksie van Endstraat was 'n MAP-projek in vennootskap met die munisipaliteit. Beeshoek-myn het aan sy verbintenis voldoen maar weens dispute met plaaslike kontrakteurs is die stormwaterdreinerings en bykomstige werk steeds uitstaande. Om reputasiersiko's te temper, sal die doel van hierdie projek wees om die uitstaande aspekte van die projek wat nog gelewer moet word te finaliseer, naamlik die stormwaterdreinerings en bykomstige werke. Die straat ondervind ernstige probleme met stormwater tydens die reënseisoene. Die projek sal ook ander strate wat probleme met stormwater het, identifiseer.							'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur					
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Verbeter padkonstruksie	Werkskepping		Aantal poste geskep		10	Q1			X			
	Padkonstruksie		Verbeterde padkonstruksie			Q2		X	X			
	Kapasiteitsbou		Aantal poste geskep			Q3		X				
			Aantal ekonomiese geleenthede geskep vir plaaslike mense			Q4						
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	10	10	10		30							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE												



Tabel 600: Projek 10 – Opgradering van interne hoofpaaie

PROJEKNAAM	Opgradering van interne hoofpaaie					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
			TPM				2019	2020	2021	2022	2023	
			TPM			Postmasburg	3,700,000	3,000,000	3,000,000	2,000,000		5,700,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Swak padtoestande is een van die uitdagings wat die gemeenskap moet trotseer. Die doel van die projek sal wees om die padtoestande van die hoofroetes in die dorp te verbeter om padveiligheid te bevorder. Die toestand van die paaie is 'n risiko vir padongelukke.						'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Verbeterde padtoestand	Werkskepping		Aantal poste geskep		20	Q1	X					
	Geleenthede vir plaaslike kontrakteur		Aantal plaaslike maatskappye wat voordeel trek uit die geleenthede			Q2	X					
	Infrastruktuurontwikkeling		Gehalte van die pad			Q3	X					
						Q4	X					
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE												



Tabel 611: Projek 11 – Opgradering van elektrisiteitsinfrastruktuur

PROJEKNAAM	Opgradering van elektrisiteitsinfrastruktuur					FOKUSAREA	Infrastruktuurontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
	2019	2020	2021	2022	2023							
	Assmang Beeshoekmyn	ZFM	TLM			Postmasburg	4,000,000	4,000,000	1,500,000			4,500,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die doel van die projek is om die elektrisiteitsinfrastruktuur van die Tsantsabane Munisipaliteit te verbeter en energieverliese te verlaag. Die huidige infrastruktuur is gehawend en dit lei tot energieverliese. Dit beoog ook om nuwe elektriese infrastruktuur in geïdentifiseerde gebiede in die gemeenskap te installeer om die algehele veiligheid in die gemeenskap te verbeter. Dit kan ook bydra tot versterking van die Munisipaliteit se inkomste.						'n Mooi dorp met funksionele elektriese infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
verbeterde elektrisiteits-infrastruktuur	elektrisiteitstoevoer		Verbeterde inkomste en verlaagde elektrisiteitsrekening			Q1	X	X	X	X	X	
installasie van elektriese ligte by hoof-ingange	inkomsteversterking		Aantal poste geskep		10	Q2	X	X	X	X	X	
	werkskepping		Aantal gebiede verbeter			Q3	X	X	X	X	X	
						Q4	X	X	X	X	X	
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	10	0	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Krag sal aan die Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 622: Projek 12 – Installering van meters vir voorafbetaalde water

PROJEKNAAM	Installering van meters vir voorafbetaalde water					FOKUSAREA	Infrastruktuurontwikkeling					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
			TPM				2019	2020	2021	2022	2023	
							6,000,000					6,000,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die doel van die projek is om addisionele meters vir voorafbetaalde water te installeer om die Tsantsabane Munisipaliteit in staat te stel om inkomste te skep wat hulle uiteindelik in staat sal stel om hulle diensverskaffers te betaal. Dit sal op sy beurt bydra tot die verbetering van dienslewering.						'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Verbeterde inkomste-invordering	Inkomsteverhoging vir die Munisipaliteit		Inkomsteverhoging		20	Q1	X					
Volhoubare dienslewering	Werkskepping		Aantal poste geskep			Q2	X					
	Kapasiteitsbou					Q3	X					
						Q4	X					
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE												



Tabel 633: Project 13 – Verbetering van Postdene-watertoevoer

PROJEKNAAM	Verbetering van Postdene-watertoevoer					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
	2019	2020	2021	2022	2023							
	Assmang Beeshoekmyn	ZFM	TPM			Postdene		3,000,000	4,000,000	4,000,000	0	11,000,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
					Watermeesterplan							
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
	Watertoevoer in Postdene is wisselvallig weens die uitdagings met die water-infrastruktuur in die dorp. Die doel van hierdie projek is om 'n waterpyp aan te lê direk van die Gatkoppiesreservoir na die Postdene-pyplyn wat tans die hoofbron van water in Postdene is.					'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER			MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE					
							2019	2020	2021	2022	2023	
Verbeterde water-infrastruktuur	Watervoorsiening		Verbeterde watertoevoer			30	Q1		X	X	X	
	Kapasiteitsbou						Q2		X	X	X	
	Werkskepping						Q3		X	X	X	
							Q4					
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	10	10			20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE												



Tabel 644: Project 14 – Samewerking aan konstruksie van Newtown-reservoir

PROJEKNAAM	Samewerking aan konstruksie van Newtown-reservoir					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
		ZFM	TPM				2019	2020	2021	2022	2023	
						Postmasburg	5,000,000					5,000,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die doel van die projek is om by te dra tot die konstruksie van die Newtown-reservoir in samewerking met die Munisipaliteit. Daar is 'n tekort van R5 miljoen op die projek, vandaar die doel van die samewerking met Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit. Die projek sal grootskaalse waterinfrastruktuur vestig vir die bedoelde gemengde tipologiebehuisingprojek. Die Munisipaliteit is die implementeringsagent en Beeshoekmyn sal die rol van befondser hervat. Die projek sal gesamentlik gemonitor word deur die Munisipaliteit en Beeshoekmyn.						'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Verbeterde water-infrastruktuur	Watervoorsiening		Verbeterde watertoevoer		20	Q1						
	Kapasiteitsbou					Q2	X					
	Werkskepping					Q3	X					
						Q4	X					
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal die bate van die Munisipaliteit wees											



Tabel 655: Projek 15 – Vervanging van asbespye in Postmasburg-dorp

PROJEKNAAM	Vervanging van asbespye in Postmasburg-dorp					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
			TLM				2019	2020	2021	2022	2023	
						Postmasburg		3,000,000	2,500,000	1,000,000		6 500 000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X				Watermeesterplan							
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Die Tsantsabane Munisipaliteit ervaar gereelde waterverliese weens die verweerde asbeswaterpype in die dorp. Die doel van die projek sal wees om sleutelasbespye in die dorp te vervang om die waterinfrastruktuur te verbeter en gesondheidsrisiko van asbespye te verlaag.						'n Mooi dorp met funksionele infrastruktuur						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER			MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE					
							2019	2020	2021	2022	2023	
Verbeterde waterinfrastruktuur	Watervoorsiening		Verbeterde watertoevoer				Q1					X
	Kapasiteitsbou					10	Q2					X
	Werkskepping						Q3					X
							Q4					X
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN		10	10		20							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Die projek sal aan die Munisipaliteit oorhandig word											



Tabel 666: Projek 16 – Geïntegreerde Afvalbestuursprogram: Gemeenskapsopvoeding en bewusmaking, afvaltoerusting, vergroening en skoonmaak

PROJEKNAAM	Geïntegreerde Afvalbestuursprogram: Gemeenskapsopvoeding en bewusmaking, afvaltoerusting, vergroening en skoonmaak					FOKUSAREA	Infrastruktuur					
SLEUTEL-BELANGHEBBENDES	PROJEK-BORG	DISTRIK-MUNISIPALITEIT	PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	STAATS-DEPARTEMENT	SIVIELE SAMELEWING	TEIKEN-GROEP	BEGROTINGTYDRAAMWERK					TOTALE BEGROTING
			TLM	DONB			2019	2020	2021	2022	2023	
						Postmasburg	1,000,000	2,000,000	2,000,000			5,000,000
STRATEGIESE BELYNING	GOP	NOP	MOP	PGOS	ANDER							
	X											
PROJEKAGTERGRON						ONTWIKKELINGSDOELWIT						
Besoedeling is 'n ernstige probleem in Postmasburg; dus die nodigheid vir intervensie. Die doel van die projek is om die afvalvraagstuk in Postmasburg aan te spreek deur 'n geïntegreerde afvalstrategie wat sal fokus op opvoeding oor afval, infrastruktuur vir afval en skoonmaak en vergroening.						'n Skoon en groen dorp wat aantreklik is vir beleggers.						
PROJEKUITSETTE	SLEUTELPRESTASIEAREA		SLEUTELPRESTASIE-AANWYSER		MAP-TEIKEN	PROJEKLEWERING TYDRAAMWERKE						
						2019	2020	2021	2022	2023		
Gemeenskapslede wat eienaarskap aanvaar vir die afvalbestuur in die dorp	Werkskepping		Afname in afval		40	Q1	X	X	X	X	X	
Verminder, hergebruik, herwin	Kapasiteitsbou		Bevordering van 'n groen dorp			Q2	X	X	X	X	X	
	Natuurbewaring					Q3	X	X	X	X	X	
						Q4	X	X	X	X	X	
KLASSIFIKASIE VAN POSTE	MANLIKE VOLWASSENES	VROULIKE VOLWASSENES	MANLIKE JEUG	VROULIKE JEUG	TOTAAL	KOMMENTAAR						
KORTTERMYN	10	10	10	10	40							
MEDIUMTERMYN												
LANGTERMYN												
VOLTOOIINGS- EN UITGANGSTRATEGIE	Projek sal 'n meerjarige projek wees											



3.6 Behuising en lewenstoestande van werknemers by Beeshoekysterertsmyn

Die bepalings van die Mynboumanifes doen 'n beroep op mynboumaatskappye om maatreëls te implementeer om die behuising- en lewensstandaarde van hulle werknemers te verbeter. Assmang Bpk deur sy Khumani Behuisingontwikkelingsmaatskappy (Edms) beoog om die huiseienaarskapsproses vir sy werknemers te fasiliteer en daarmee behulpsaam te wees. Assmang beskou die steun van geskikte en volhoubare huiseienaarskap as 'n integrale deel van sy verbintenis daartoe om die gemeenskappe waarin sy werksaamhede geleë is te verryk.

Deur die Khumani Behuisingontwikkelingsmaatskappy het Assmang Beeshoekysterertsmyn tot op datum 357 huise in die hoofwoongebiede van Postmasburg, naamlik Boichoko (51), Postdene (163) en Airfield (143) gebou. Die hele Behuisingstrategie word tans hersien en sal waarskynlik voor die implementering van hierdie MAP gewysig word. Besonderhede van die veranderings sal in die MAP-Jaarverslae oorsien word.

Gedurende die aanvangsfases van die Behuisingskema het slegs huiseienaars (KBOM- en privaathuiseienaars) 'n behuisingssubsidie ontvang. Werknemers wat 'n huis deur die KBOM-skema gekoop het, het 'n subsidie ontvang wat ekwivalent was aan die tabel hier onder, gebaseer op hulle onderskeie gradering:

Tabel 7 hier onder gee 'n uiteensetting van die totale waarde oor 10 jaar van die huiseienaarskapsubsidie voorsien aan elke graadvlak by Beeshoekmyn.

Tabel 677: Maandelikse Huiseienaarskapsubsidie vir 10 jaar by Beeshoekmyn

Band	Maandelikse subsidie vir tien jaar
A-B3	R2680.00
B4-B5	R2650.00
C1-C2	R2610.00
C3-C5	R2560.00
D1-D2	R2520.00
D3-D4	R2395.00
E	R2275.00



Tabel 68 hier onder illustreer die koste van die behuisingsubsidie by Beeshoek oor 'n twaalfmaandetydperk van Julie 2017 tot Junie 2018

Tabel 688: Jaarlikse behuisingsubsidiekoste by Beeshoekysterertsmyne vir die tydperk Julie 2017 – Junie 2018

Maand	Aantal werknemers	Bedrag
Jul-17	71	R 346,706.00
Aug-17	71	R 334,257.00
Sep-17	73	R 337,203.00
Okt-17	76	R 356,206.00
Nov-17	77	R 353,341.00
Des-17	78	R 356,206.00
Jan-18	80	R 414,017.00
Feb-18	85	R 427,821.00
Mrt-18	84	R 436,156.00
Apr-18	85	R 447,026.00
Mei-18	82	R 430,706.00
Jun-18	79	R 417,157.00
Totaal		R 4,656,802.00

Werknemers wat privaat huise besit en aansoek gedoen het om 'n behuisingsubsidie ontvang 'n subsidie van R175 000.00 oor 10 jaar. Hierdie bedrag word as 'n maandelikse subsidie van R1458.33 betaal.

Weens die nabyheid van die Assmang Noord-Kaapse Myne aan 'n groot aantal gemeenskappe wat op stamgrond gevestig is, het dit egter duidelik geword dat daar 'n behoefte is aan buigsamer behuisingsoplossings. Die implementering van 'n stamgrondsubsidie is by die behuisingsbeleid ingesluit. Die werknemers wat kwalifiseer, sal R120 000.00 oor 'n tienjaartydperk ontvang wat gelykstaande is aan 'n maandelikse subsidie van R1000.00

Assmang Noord-Kaap en Georganiseerde Arbeid het 'n Memorandum van Verstandhouding vir behuising onderteken in 'n poging om 'n volhoubare en kollektiewe oplossing te vind. Die partye het ooreengekom oor die stigting van 'n werkskomitee om die huidige behuisingsuitdagings aan te spreek. Die partye het saamgestem tot 'n tussentydse reëling waarvolgens alle werknemers wat nie aan die huidige KBOM-behuisingskema deelneem nie, kwalifiseer vir 'n R1000.00 voorbelastingssubsidie.



Assmang Noord-Kaap het ook 'n Assmang Noord-Kaap Behuisingsforum gestig wat aangevoer word deur sy HUB Andre Joubert tesame met verskeie belanghebbendes om alle strategiese behuisingsprobleme en -behoefte aan te spreek. 'n Subsidiêre werkskomitee, iKhaya Behuisingskomitee, is gevestig om die huidige behuisingsklagtes by al sy Noord-Kaapse Myne (Beeshoek, Khumani en Black Rock) deur navorsing en intervensie aan te spreek.

Die hoofdoelwit van die vestiging van die NK-behuisingsforum is om voortgesette wisselwerking tussen die werkgewer en sy verskeie belanghebbendes oor behuisingskwessies wat verband hou met die huidige behuisingsmodel en -beleid te verseker.

In 'n verdere poging om alle behuisingskwessies aan te spreek, het die Assmang NK-myne die aanstelling van 'n onafhanklike ombudsman goedgekeur om alle behuisingsonderhoudklagtes aan te spreek.

Daarbenewens het die myn strategies ongeveer 125 leë erwe in Postdene (60) en Airfield (65) gereserveer en ontwikkel. Hierdie inisiatief is gemik op die versekering dat die maatskappy buigsamer is om oor die volgende vyf jaar enige toekomstige behuisingsbehoefte vir sy werknemers aan te spreek. Deur hierdie strategie is werknemers ook daarop geregtig om standplase te koop en hulle eie huise deur middel van die KBOM te bou.

Die maatskappy se behuisingsstrategie oor die volgende vyf jaar word in die tabel hier onder geïllustreer.

Tabel 699: Behuisingsstrategie vir Beeshoekmyn 2019-2024

	TOTAAL KBOM-HUISE	KBOM-LEË ERWE	EIENAAR	VERHURINGS
2019	357	125	200	80
2020	357	125	200	80
2021	357	125	200	80
2022	357	125	200	80
2023	357	125	200	80



3.7 Voeding onder werknemers by Beeshoekysterertsmyn

Die myn vereis dat alle personeel behoorlik gevoed word om 'n fiks arbeidsmag te handhaaf. Dit is dus belangrik dat die arbeidsmag behoorlike voeding kry om verbeterde gesondheid en welsyn, asook die vermoë om vir langer tydperke beter te presteer te verseker. Ter ondersteuning hiervan voorsien Beeshoek aan alle werknemers die Terug-na-Basiese voedingsaanvulling. Hierdie aanvulling steun beide die voedingswaarde van ons werknemers en help in die uitputtingbestuursprogram. Die aanvullingsreeks word verdeel in energiedrankies, magou, melkskommels en soppe wat in die wintermaande voorsien word.

Vanaf Julie 2019 sal 'n dieetkundige op die perseel by Beeshoekmyn wees om hulp te verleen met wanvoeding, hoë LMI- en lae LMI-monitering en hulp. Vanaf Julie 2019 sal die voedingsreeks uitgebrei word om 'n proteïenryke voedsame stafie in te sluit wat aan al ons werknemers saam met die aanvulling uitgereik sal word.

3.8 Verkrygingsprogressieplan by Beeshoekysterertsmyn

3.8.1 Inleiding

Beeshoekmyn erken die rol wat Voorkeurverkryging deur BBSEB speel in die skepping van 'n breër basis vir ekonomiese bemagtiging in Suid-Afrika ten volle. Die myn is dus verbind tot die Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsdoelstelling met die vooroordeel by ons omliggende gebiede.

Die myn is daartoe verbind om by te dra tot bystand met die verkryging van en die ontwikkeling van plaaslike KMMO's en SE-/SVE-/JE-maatskappye, hoofsaaklik uit die Noord-Kaapprovinsie. Daar is drie duidelike intervensiegebiede:

- a) Plaaslike ekonomiese ontwikkeling deur plaaslike verkryging in die Noord-Kaapprovinsie;
- b) Aktiewe betrokkenheid by ontwikkelingsintervensies steun ontluikende KMMO-entrepreneurs en skep moontlike geleenthede in die provinsiale en nasionale voorsieningsektor; en
- c) Voortgesette ondersteuning van BBSEB-kodes op nasionale vlak.



Deur dit te doen, wil die maatskappy sy verbintenis onderstreep tot die politieke imperatiewe van Suid-Afrika wat al hoe meer 'n inklusiewe samelewing word, veral met betrekking tot die voordele uit die hoofstroom-markeconomie.

3.8.2 Die voorsiening van goedere en dienste aan Beeshoekmyn

Verkryging by Beeshoekmyn sal in die volgende kategorieë val:

- a) Kapitaaluitgawes
 - i. Nuwe projekte; en
 - ii. Deurlopende projekte.
- b) Bedryfskoste-uitgawes
 - i. Goedere (mynboutoerusting en verbruikersgoedere); en
 - ii. Dienste.

Van hierdie kategorieë sal die meeste van beide kapitaaluitgawes en bedryfskoste-uitgawes sentraal aangekoop word deur die Beeshoekmyn-aanbodketting.

3.8.3 Plaaslike verkryging

Beeshoekmyn is besig met 'n hersieningsproses wat betref sy beleide oor KMMO-ontwikkelingsbenadering met die vooroordeel van die skepping van 'n toegevoegdewaardeomgewing ten gunste van plaaslike verskaffers om 'n ewewig te skeep van sy uitgawes waar lewensvatbaar. Integraal tot hierdie strategie is die pro-aktiwiteit van die myn om betrokke te raak by KMMO's op beide die plaaslike, munisipale en streeksvlak om sodoende deel te wees van die proses wat poog om volledige kapasiteit aan hulle te verleen in die effektiewe en doeltreffende bestuur van hulle besighede.

3.8.3.1 Doelstellings en Aksieplanne

Doelstellings

Die algehele doelstelling hier is om die konstruktiewe deelname van SE-/SVE-/JE-KMMO's in die myn se waardekettinggeleenthede te bevorder en te versterk, hetsy sekondêr of tersiêr.



Spesifieke doelstellings vir Beeshoekmyn sal wees om

- a) spesifieke SEB-planne en -geleenthede op departementele vlak op te stel;
- b) bewustheid van en inkoop in die gestelde teikens en strategieë deur alle departementshoofde en ander verkrygingsverwante besluitnemers te verseker;
- c) langtermyn-, onderlinge voordelige verhoudings met plaaslike KMMO's en verkopers te vestig wat kan bydra tot die myn se verkrygingswelsyn; en
- d) te verseker dat die e-verkrygingstelsels wat deur die myn gebruik word maklike toegang tot tenders voorsien en dat hulle nie onbewus teen die SEB- of KMMO-verkopers diskrimineer nie.

Aksieplanne

Die volgende **aksiestappe** sal Beeshoekmyn in staat stel om bogenoemde doelstellings en teikens te bereik:

- a) 'n verandering in die manier waarop die hoëvolume-/laewaardekontrakte uitgevoer word; om plaaslike SEB-tenderaars in hierdie omgewing te teiken en hulle dus 'n geleentheid te gee om volhoubaar oor 'n langer tydperk te wees weens die verbintenis tot 'n kontrak;
- b) identifikasie van kontrakte wat slegs vir plaaslike verkopers sal wees;
- c) standaardisering van die verkrygingsprosesse in alle areas van Beeshoekmyn en sy werksaamhede;
- d) die onderhoud van 'n verkoperdatabasis wat duidelik plaaslike verkopers, kommoditeite en hulle kapasiteit identifiseer; en
- e) speel 'n rol in samewerking met die Beeshoekmyn Ondernemings- en Verskafferontwikkeling met betrekking tot sy KMMO-ontwikkelingsprosesse.

3.8.4 Voorkeurverkrygingsbeleid

Kriteria

Verskaffers aan Beeshoekmyn wat SEB-belange verteenwoordig, sal voorkeur geniet volgens 'n skaal wat die mate van SEB-ekwiteit reflekteer wat kan wissel van >25% tot 100%. Ander faktore, soos genderdeelname word ook in ag geneem.

Voorkeurgeleenthede vir diskresionêre verkryging in beide kapitaal- en bedryfsuitgawes sal toegeken word aan SEB-beheerde of SEB-bemagtigde maatskappye.



Hierdie voorkeur se gradering sal bepaal word volgens

- a) SEB-beheerde maatskappye > 50,0%;
- b) SEB-bemagtigde maatskappye > 25.0%;
- c) SEB-invloed maatskappye 5.0-25.0 %; en
- d) Maatskappye sonder SEB-deelname.

In alle gevalle sal maatskappye met genderinvloed 'n kerf hoër aangeslaan word as wat hulle SEB-gradering sou wees indien hulle nie enige genderinvloed gehad het nie.

Hierdie gradering sal egter onderworpe wees aan die voorwaarde dat alle transaksies gebaseer word op grondige kommersiële prosesse en voldoen aan alle algemene verkrygingsbeleide van Beeshoekmyn. Die volgende aankoopkriteria sal op elke bod toegepas word:

- a) Waar daar 'n gelyke bod is van verskillende tenderaars sal die kontrak by voorkeur aan die SEB-tenderaar toegestaan word eerder as aan 'n nie-SEB-tenderaar;
- b) In die geval waar geen SEB-organisasies vir die werk tender nie, sal daardie organisasies wat tender aangemoedig word om waar moontlik vennootskappe te vorm met SEB-maatskappye; en
- c) Nie-SEB-tenderaars kan oorweeg word indien hulle voldoen aan die SEB-gedragskodes en aanvaarbare tellings behaal het.

Rigtinggewende beginsels

Die toekenning van voorkeurstatus aan SEB-verskaffers veronderstel dat hulle bevoegde en mededingende verskaffers is. Alle verkrygingsprosesse sal deursigtig wees en onderworpe aan audit ingevolge gesonde sakebeginsels en -praktyke. Daarbenewens sal die huidige Beeshoekmyn algemene verkrygingsprosedures van toepassing wees. Alle potensiële tenderaars sal volgens dieselfde proses op gelyke platforms meeding.

Die geleentheid wat deur Beeshoekmyn voorsien sal word, sal dus onderworpe wees aan die volgende rigtinggewende beginsels:

- a) toegevoegdewaarde tot strategiese kommoditeitsinisiatiewe;
- b) handhawing van etiese waardes; en
- c) handhawing van gehalte, gesondheid en veiligheidstandaarde.



Tabel 70: Voorkeurverkrygingsteikens by Beeshoekysterertsmy n ter voldoening aan Mynboumanifes III

Voldoeningsteiken	Maatstaf	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Verkry 70% plaaslikvervaardigde mynbougoedere met 'n 60% plaaslike inhoud	21% van die totale mynbougoedereverkrygingsbegroting moet bestee word aan Suid-Afrikaansvervaardigde goedere vervaardig deur maatskappye wat besit en beheer word deur voorheenbenadeelde persone	3%	6%	11%	15%	21%
	5% van die totale mynbougoedereverkrygingsbegroting moet bestee word aan Suid-Afrikaansvervaardigde goedere vervaardig deur maatskappye wat besit en beheer word deur vroue of die jeug	1%	1%	3%	4%	5%
	44% van die totale mynbougoedereverkrygingsbegroting moet bestee word aan Suid-Afrikaansvervaardigde goedere vervaardig deur 'n maatskappy wat aan SEB voldoen	6%	13%	22%	31%	44%
	% van totale besteding aan mynbougoedere	10%	20%	35%	50%	70%
80% Dienste	50% van die totale dienstebegroting moet bestee word aan dienste voorsien deur voorheenbenadeelde persone	44%	50%	50%	50%	50%
	15% van die totale dienstebegroting moet bestee word aan dienste voorsien deur maatskappye wat besit en beheer word deur vroue	13%	15%	15%	15%	15%
	5% van die totale dienstebegroting moet bestee word aan dienste voorsien deur maatskappye wat besit en beheer word deur die jeug	4%	5%	5%	5%	5%
	10% van die totale dienstebegroting moet bestee word aan dienste voorsien deur 'n maatskappy wat aan SEB voldoen	9%	10%	10%	10%	10%
	% van totale besteding aan dienste	70%	80%	80%	80%	80%
70% Navorsing en Ontwikkeling	'n Minimum van 70% van totale navorsing- en ontwikkelingsbegroting moet bestee word aan Suid-Afrikaansgebaseerde navorsings- en ontwikkelingsentiteite	70%	70%	70%	70%	70%
100% Monsterontleding	Gebruik Suid-Afrikaansgebaseerde fasiliteite of maatskappye vir die ontleding van 100% van alle minerale monsters oor die mynbouwaardeketting heen	100%	100%	100%	100%	100%



3.8.5 Beeshoekmyn Ondernemings- en Verskafferontwikkeling

MAP's is ons verbintenis aan die DMH en wat nog belangriker is, aan die gemeenskappe om ons werksaamhede.

Implementeringsplan Ondernemings- en Verskafferontwikkeling

- **Plaaslike KMMO-leemte-ontleding**

KMMO/Verskaffer Ope dae

om geleenthede te bied aan ons plaaslike maatskappye om mededingend in die mynbouwaardeketting deel te neem, plaaslike KMMO's se verskeie platforms, pro-aktiewe betrokkenheid met die oog op die vasstelling van hulle waardeproposisies, voldoeningsvlakke, deel van inligting omtrent die bedryf, hoe om 'n potensiële verkoper te word, ontluikende verkrygingsgeleenthede, veiligheid, finansiële steun, ens.

Addisionele waardeproposisiewerwing kan deur jaarlikse ope dae uitgevoer word wanneer nodig.

Plaaslike KMMO-ondernemings- en Verskafferontwikkeling: Diagnostiese Assesserings

Die Beeshoek-ondernemings- en Verskafferontwikkelingsproses is eng verbind aan die voorskrifte van die Mynboumanifes en maak 'n integrale deel uit van die KMMO's se betrokkenheid van belanghebbendes.

- **Die Plaaslike KMMO-proses**

Die Beeshoek-ondernemings- en Verskafferontwikkelingsproses beoog om die volgende benadering te onderneem om die potensiële risikofaktore te temper, terwyl daar terselfdertyd werwing gedoen word vir die

- **Ondernemingsontwikkeling**

Identifikasie van plaaslike potensiële ondernemingsontwikkelings-begunstigde/begunstigdes en enige ontwikkelingsleemtes

- i. onderneming van plaaslike verskaffer-diagnostiese assesserings en -ontledings om
- ii. regverdig potensiële ondernemingsontwikkelingsbegunstigdes te identifiseer



- iii. KMMO's wat potensieel gereed daarvoor is vir verskafferstatus te identifiseer
 - * OVO werk intern saam met aanbodketting vir moontlike integrasie van plaaslike KMMO's op die verkoperlys
 - * Aanbodketting werk verder saam met eindgebruikers vir moontlike nuwe toetreders tot die verkoperlys en hulle waardeproposisies vir Ondernemings- en verskafferontwikkeling
 - * Eindgebruikers stel ontwikkelingsgrense op in samewerking met aanbodketting en OVO
 - iv. Alle geïdentifiseerde tekortkomings aan te spreek deur verskeie toepaslike toegevoegde waarde-intervensies aan die KMMO/KMMO's wat dit verdien
 - * Verskaf volledige steun vir kapasiteitsbou en vaardigheid-ontwikkelingsintervensies
 - * Klem moet wees op maatskappye wat deur jeug en vroue besit word
 - v. 'n mate van steun in die vorm van toelaes alleenlik vir sakeontwikkelingsinfrastruktuur te verskaf
 - vi. fasilitering en samewerking tussen plaaslike KMMO's waar moontlik
- **Verskafferontwikkeling**

Identifikasie van plaaslike potensieële ondernemingsontwikkelingsbegunstigde/begunstigdes en enige ontwikkelingsleemtes

 - i. onderneming van plaaslike verskaffer-diagnostiese assesserings en -ontledings om
 - ii. regverdig potensieële verskafferontwikkelingsbegunstigdes te identifiseer
 - iii. alle geïdentifiseerde tekortkomings aan te spreek deur verskeie toepaslike toegevoegde-waarde-intervensies aan die KMMO/KMMO's wat dit verdien
 - * Verskaf volledige steun vir kapasiteitsbou en vaardigheid-ontwikkelingsintervensies
 - * Klem moet wees op maatskappye wat deur jeug en vroue besit word
 - iv. 'n mate van steun in die vorm van toelaes alleenlik vir sakeontwikkelingsinfrastruktuur te verskaf
 - v. fasilitering en samewerking tussen plaaslike KMMO's waar moontlik



Verskafferontwikkelingsprogram

Die Verskafferontwikkelingsprogram is een van die inisiatiewe wat Beeshoekysterertsmyn onderneem om plaaslike KMMO's in 'n formele en gestruktureerde benadering te ontwikkel. Die program is streng gerig op KMMO's wat reeds 'n diens aan die organisasie verskaf.

- i. Die KMMO/KMMO's uit die plaaslike mynbougasheergemeenskap sal by die VOP vir 'n tydperk van VYF JAAR ingeskryf word ten opsigte van
 - * Verskafferontwikkelingsooreenkoms met nougesette mylpale; en
 - * Kommersiële Diensvlakooreenkoms

Tabel 71: Verskafferontwikkelingsteikens by Beeshoekmyn

Teikens	Aktueel 2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024 MAP-teikens	Vyfjaar-teikens
Plaaslike verskafferleemte-ontleding	30	0	0	0	0	0	0	30	30
Nuwe kontrak met plaaslike VBP (Kommersiële en Verskafferontwikkeling)	3	3	3	3	3	3	3	3	3
TOTAAL: VERSKAFFER-ONTWIKKELING	33	3	3	3	3	3	3	33	33

Nota: Die aangetoonde teikens van drie vir die Kommersiële en Verskafferontwikkelingsooreenkoms is vir die duur van die MAP. Hierdie teikens sal poog om maatskappye wat deur jeug en vroue besit word te behels. Dit toon nie aan dat daar in elke jaar 'n nuwe inname van drie KMMO's sal wees nie.



4. BESTUUR VAN AFSKALINGS- EN AFDANKINGSPROGRAMME

4.1 Prosesse wat verband hou met die bestuur van afskaling en afdanking

4.1.1 Aanhef

Een van die vereistes van die Toekomsforum is om strukture in plek te hê om die konsultasieprosesse te fasiliteer sodat Beeshoekmynbestuur en erkende vakbondverteenwoordigers maandeliks kan ontmoet om kwessies in die werksplek te bespreek. Die bedoeling is om 'n formele instrument te verskaf waar alle geaffekteerde partye kan konsulteer en uitdagings en moontlike oplossings tot probleme in die werksplek wat oor die potensiaal beskik om tot grootskaalse afdankings in die toekoms te lei te bespreek. Ooreenkomstig die vereistes van Regulasies 46 (d) (ii) en (iii), sal Beeshoekmyn omkeer- of herontplooiingstrategieë ontwikkel om werksverliese te verminder en sakevolhoubaarheid te verbeter. Die twee gedeeltes van hierdie regulasie is gekombineer, aangesien Beeshoekmyn se strategieë om hierdie kwessies te hanteer dikwels oorvleuel en vervat word binne dieselfde beleide.

4.1.2 Toekomsforum

Die doel van die Toekomsforum soos in die vooruitsig gestel in Regulasie 46(d)(i) tot (iv) van die MPRDA-regulasies verklaar dat die inhoud van die Maatskaplike en Arbeidsplan die vestiging van 'n Toekomsforum moet insluit en die doeleinde daarvan moet die volgende insluit:

- 1.1 om te bespreek hoe werksverliese tot 'n minimum beperk kan word en om waar moontlik gemeenskappe waar Beeshoekmyn werksaam is te help om programme en projekte soos uiteengesit in die Munisipale GOP en waartoe Beeshoek se Maatskaplike en Arbeidsplan verbonde is te ontwikkel wat sal meehelp om albei te volhou tydens en na mynbouwerksaamhede;
- 1.2 om moontlike en nagevorsde middele te bespreek om die lewe van die myn te verleng om werksgeleenthede vir huidige werknemers en die omliggende gemeenskapslede te behou en om die doelstellings van die Maatskaplike en Arbeidsplan (MAP) soos uiteengesit in die Mynboumanifes, die Telkaart en die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne en sy Regulasies te bereik;



- 1.3 om op te tree as die interne kommunikasiekanaal ten opsigte van die breër MAP-moniterings- en vorderingsverslag;
- 1.4 om voorgesette besprekings tussen werkerverteenwoordigers (vakbonde) en werkgewers omtrent die toekoms van die myn te handhaaf;
- 1.5 die Forum sal ook die vordering van die maatskappy met betrekking tot die voldoening van die volgende bespreek:
 - 1.5.1 DHN/BBSEB- telkaart en rapportering
 - 1.5.2 Mynboumanifes-telkaart en rapportering
 - 1.5.3 MAP-rapportering

Die rol van die Toekomsforum is om vroeë waarskuwings en inligting te voorsien omtrent potensiële omstandighede wat tot afdankings aanleiding kan gee en/of kan lei tot organisatoriese herstrukturering- of uitbreidingstrategieë. Die Toekomsforum moet ook pro-aktief en deursigtig uitdagings en oplossings identifiseer en omkeer- en herontplooiingstrategieë ontwikkel om ooreengekome aksies, soos verplaasbare vaardigheidsontwikkeling te implementeer.

'n Verdere rol is om regeringsbystand te optimaliseer, d.w.s. hulp met DVA-verplaasbare vaardigheidsopleiding en om raad en bystand te verseker deur onder andere die Nasionale Produktiwiteitsinstituut en die Maatskaplike Plan en Produktiwiteitsadviesraad wat hierdie dienste vir die Departement van Arbeid (DVA) bestuur. Afdankings sal hanteer word volgens Artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudings (LRA) soos gewysig of ingevolge die afdankingsooreenkoms indien en wanneer in plek en van toepassing.

4.2 Meganismes om poste te behou en werksverliese en 'n afname in indiensneming te vermy

4.2.1 Oorsig

Beeshoek hou by die King Kode van Goeie Regering om gesonde korporatiewe regering en praktyke te handhaaf. Die leierskap van die maatskappy is gebonde deur die Maatskappywet om die solvensie van die maatskappy te handhaaf en daardeur werksverliese te vermy.

Ten spyte hiervan kan afskaling van werksaamhede tydens die lewe van die myn onvermydelik wees as gevolg van ernstige onderbrekings in produksie, die voltooiing van sekere fases van die mynbouproses, verlaging in die winsgewendheid van die bedryf weens eksterne markkragte of veranderings in die maatskappy se sakeplan.



Sulke gebeure mag 'n hersiening van die mannekragkomplement en die nodigheid om meganismes te vestig vereis om so ver moontlik die verlies van poste te vermy. Om kreatiewe meganismes te bepaal om poste te behou en werksverliese te vermy, is Beeshoek verbind tot 'n konsultasieproses met relevante belanghebbendes, insluitende vakbonde, werkerverteenwoordigerkomitees en/of werknemers wat geraak word.

Ter voldoening aan relevante wetgewing oor die identifikasie van die nodigheid om mynboubedrywe in te kort indien die winste tot inkomsteverhouding van die relevante bedryf gemiddeld minder as ses persent (6%) is vir 'n aaneenlopende tydperk van 12 maande of indien tien persent (10%) of meer van die arbeidsmag (of meer as 500 werknemers) afgedank moet word, sal 'n omvattende konsultasieproses met die relevante vakbondstrukture, werkerverteenwoordigerkomitees of werknemers wat geraak word, begin.

4.2.2 Kennisgewing aan Regeringsowerhede

Die Departement van Arbeid en die Departement van Minerale en Energie (spesifiek die Raad vir Minerale en Mynbouontwikkeling) sal ingevolge Artikel 52(1) (a) van die MPRDA in kennis gestel word van die nodigheid vir afskalings- en afdankingsprosesse soos en wanneer vereis tydens die lewe van die myn en ongeveer vier tot vyf jaar voor die einde van die lewe van die myn. Die regeringsowerhede sal in kennis gestel word van die tydraamwerk vir die sluitingsproses, asook die voortgesette konsultasie en besonderhede in die Maatskaplike Plan soos bespreek deur die Toekomsforumstrukture. Gereelde vorderingsverslae sal vervolgens aan die nodige departemente versprei word. Die Raad se voorskrif sal nagekom word om te voldoen aan die korrektiewe maatreëls soos gestipuleer deur die Raad.

4.2.3 Strategiese planne vir die voorsiening van werksekerheid

Beplanning vir die Maatskaplike Plan en sy geassosieerde werksverlies- en afdankingbestuursprogramme sal voortduur tydens die lewe van die myn. Alle pogings sal aangewend word om werksekerheid deur 'n gesonde, operasionele myn te fasiliteer. Die myn se sakeplan sal poog om te verseker dat die bedryf lewensvatbaar bly in die heersende ekonomiese klimaat en marktoestande. Op hierdie wyse sal alle pogings aangewend word om die nodigheid vir afskaling en afdanking te vermy.



Om werksverliese te vermy, sal die maatskappy ondersoek doen na 'n aantal kreatiewe oplossings. Benewens bogenoemde sal die maatskappy ander alternatiewe oorweeg, insluitende:

- herontplooiing/oorplasings;
- vroeë aftrede;
- heropleiding;
- vrywillige afdanking;
- staking van voltydse indiensnemingswerwing;
- verandering in skofsiklusse;
- werk op Sondag;
- loonmatiging; en
- sub-kontraktering van werknemers.

4.2.4 Strategieë om werksekerheid te voorsien

Beeshoekmyn sal strategieë ontwikkel om maatreëls in te stel wat mynbestuur in staat sal stel om toepaslike maatreëls bekend te stel om werksverliese te vermy in die geval van omstandighede wat gewaarborgde werk bedreig.

4.3 Meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te voorsien vir die skep van werksekerheid waar werksverliese nie vermy kan word nie

4.3.1 Oorsig

Die reguitste en toepaslikste intervensie is vir Beeshoekmyn om werknemers wat afdanking in die gesig staar te help om alternatiewe werk te bekom. Beeshoekmyn het in samewerking met Assmang (Pty) Ltd en sy ander mynboubedrywe 'n aantal meganismes in plek gestel om die uitwerking van werksverliese in die geval van afskaling of sluiting van die myn te temper.

Sekere prosesse sal gevolg word wanneer heersende ekonomiese toestande veroorsaak dat die wins-tot-inkomsteverhouding vir 'n aaneenlopende tydperk van 12 maande daal. Hierdie prosesse sal die volgende insluit:



- a) Konsultasies – die konsultasieproses ingevolge Artikel 52 (1) van die MPRDA;
- b) Implementering van Artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudings;
- c) Kennisgewing aan die Raad vir Minerale en Mynbouontwikkeling – die kennisgewingsproses aan die Raad ingevolge Artikel 52 (1) (a) van die Wet;
- d) Voldoening aan die Minister se voorskrif en bevestiging van hoe korrektiewe maatreëls toegepas sal word;
- e) Interne oorplasing na ander Assmang-myne;
- f) Voorsiening van opleiding aan gelastigde verdieners; en
- g) Herskoling van werkers vir ander poste op die myn of vir poste buite die mynbousektor.

4.3.2 Strategiese planne vir die voorsiening van alternatiewe indiensneming

Beplanning vir die Maatskaplike Plan en sy geassosieerde werksverlies- en afdankingbestuursprogramme sal voortduur tydens die lewe van die myn. Alle pogings sal aangewend word om werksekerheid deur 'n gesonde, operasionele myn te fasiliteer. Die myn se sakeplan sal poog om te verseker dat die bedryf lewensvatbaar bly in die heersende ekonomiese klimaat en marktoestande. Op hierdie wyse sal alle pogings aangewend word om die nodigheid vir afskaling en afdanking te vermy.

Om werksverliese te vermy, sal die maatskappy en sy kernkontraakteur 'n aantal kreatiewe oplossings ondersoek. Benewens bogenoemde sal die maatskappy en sy kernkontraakteur ander alternatiewe oorweeg, insluitende:

- verlengde onbetaalde verlof vir werknemers waartydens die maatskappy die werknemers se voordele en diens sal handhaaf;
- werkdeling waar twee of meer werknemers dieselfde werk deel. Dit sal gewoonlik in tandem werk met die verlaging in die aantal uur wat elke werknemer in enige gegewe week sou werk;
- verlaging in algehele werksure en/of aantal skofte gewerk;
- veelvoudige skoling van werknemers om hulle in staat te stel om ander poste te beklee binne die maatskappy en om hulle bemerkbaarder te maak; en
- Daarbenewens sal die voortgesette fokus op die ontwikkeling van verplaasbare vaardighede binne die arbeidsmag reg deur die lewe van die myn ooreenkomstig die Mannekragplan en die Vaardighedsontwikkelingsprogramme by die myn die verkryging van 'n reeks vaardighede deur werknemers fasiliteer, oorplaasbaar beide binne en buite die mynbousektor en wat van waarde is wanneer afskaling en afdanking nie vermy kan word nie.

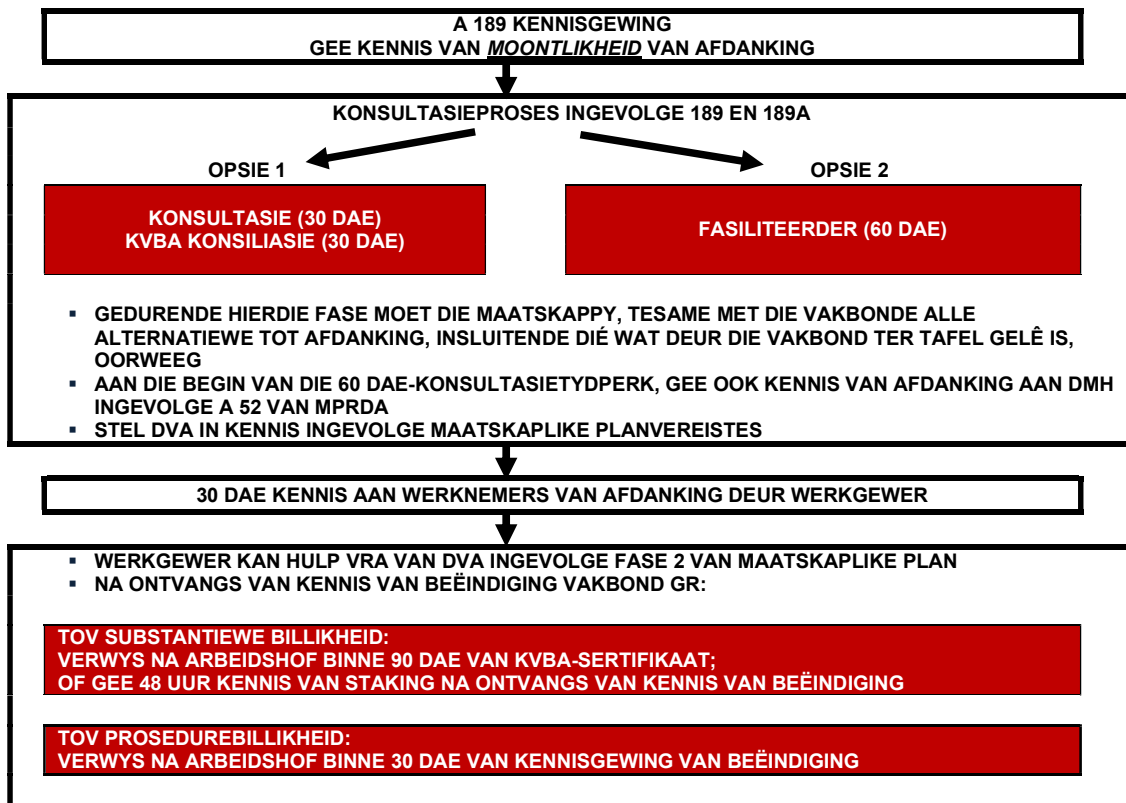


4.4 Meganismes om die maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë waar afdanking of sluiting van die bedryf seker is te versag

4.4.1 Oorsig

Ter voldoening aan Artikel 52 (1) van die Wet oor die identifikasie van die noodigheid om af te skaal of mynboubedrywighede te staak wat sal lei tot die noodigheid vir die afdanking van die werksmag sal 'n omvattende konsultasieproses met die relevante werkerverteenvoerderskomitee, asook alle geaffekteerde werknemers begin ingevolge die bepalings van artikels 189 en 189a van die Wet op Arbeidsverhoudings (LRA) soos gewysig – Kyk Figuur 7 hier onder.

Figuur 7: Vloekaart: Statutêre Vereistes t.o.v. Grootse Afdankings



LRA: 50 OF MEER MENSE WAT AFGEDANK GAAN WORD DEUR 'N MAATSKAPPY WAT MEER AS 500 IN DIENS HET
MPRDA: AFSKALING OF STAKING VAN MYNBOUBEDRYWIGHEDE MET MOONTLIKE EFFEK VAN 10% OF MEER AS 500 WERKNEMERS, WATTER OOK AL DIE MINSTE IS, WAT AFGEDANK GAAN WORD



4.5 Strategiese planne vir die voorsiening van alternatiewe werk

Die Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram (soos in detail in artikel 2 uiteengesit) sal die arbeidsmag se toegang fasiliteer tot geakkrediteerde opleiding en gesertifiseerde vaardighede wat binne en buite die mynbousektor (asook oor minerale sektore heen) aangewend kan word na indiensneming by die myn.

Dit is Beeshoek se doel om werknemers te help om uit die maatskappy te tree met so min stres as moontlik vir diegene wat geraak word. Alle werknemers wat betrokke was by 'n afdankingsoefening moet voel dat hulle openlik en deurlopend op hoogte gehou is en dat die maatskappy professioneel en verantwoordelik teenoor hulle was reg deur die hele oefening. Bystand wat ooreenstem met die Departement van Arbeid se Maatskaplike Plan en grotendeels gefasiliteer deur die Departement se gevestigde strukture sal gebied word by wyse van:

- Persoonlike berading: op beide 'n makro- en mikrovlak wat die behoeftes van beide individuele werknemers en groepe werknemers behels. Dit sal uitgebrei word na diegene wat direk geraak is en kan ook gebied word aan diegene wat agterbly;
- Herontplooing: waar lewensvatbaar, sal interne herontplooingsprosedures verduidelik word en leiding sal gebied word om werksaansoeke te doen om die maatskappy se verbintenis tot die mense wat betrokke is te demonstreer.
- Finansiële sake: werknemers wat geraak word deur die afdankingsoefening sal in kennis gestel word rakende die voorwaardes van hulle afdanking, pensioen-/voorsorgfondsposisie en finansiële opsies en sal finansiële voorligting deur die maatskappy ontvang met besondere klem op die preservering van finansies volgens hulle gesinsbehoefte. Bystand sal ook gebied word aan die werknemers wat eis van WVF en ander regeringshulp indien vereis;
- werknemers wat geraak word deur die afdankingsoefening sal bekendgestel word aan uitplasing- en loopbaantransisie-konsultante, asook Werkadviessentrums in die plaaslike gemeenskap of die relevante arbeidsbrongemeenskap;
- finansiële voorsiening sal getref word om geïnteresseerde werknemers wat deur afdanking geraak is by te staan om vaardighede op te doen om hulle bemarkbaarheid buite die maatskappy te versterk;
- die myn sal 'n deel van sy Menslike Hulpbronontwikkelingsfinansiëleondernemings herlei na verbeterde skoling of heropleiding vir eie diens en/of heraanstelling van werknemers wat óf afdanking in die gesig staar óf vir wie dit nie moontlik gaan wees om in die arbeidsmark heropgeneem te word nie;



- Diegene wat agterbly: Kreatiewe intervensie moet deur die maatskappy in plek gestel word om diegene wat na 'n vername afdankingsprogram agterbly te hanteer. Sulke programme sal handel oor sake, soos die addisionele werk wat gedoen moet word, heropleiding, ens.;
- Bystand met registrasie as 'n werksoeker (by die relevante Departement van Arbeid, werkagentskap of plaaslike myne), werksoekery en werkaansoekprosesse;
- Bystand kan aan werknemers wat geraak is deur afdanking gebied word deur middel van die opbou van netwerke met ander plaaslike maatskappye om pro-aktief geskikte werk buite die maatskappy te soek.

4.6 Meganismes om die maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë waar afdanking of sluiting van die bedryf seker is te versag

4.6.1 Oorsig

Alhoewel die Menslike Hulpbron- en Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme (Hoofstukke 2 en 3) beplan is en geïmplementeer sal word met die doelstelling om lewensvatbare maatskaplike en ekonomiese groei in plaaslike gemeenskappe tydens die lewe van Beeshoek te fasiliteer, sal addisionele maatreëls nodig wees om die impak van sluiting op die plaaslike gemeenskap en arbeidsbrongemeenskap by sleutelpunte waar nodig te bestuur.

Gedetailleerde beplanning ongeveer vier tot vyf jaar voor die geskeduleerde mynsluiting sal plaasvind in samewerking met die geaffekteerde belanghebbendes en die relevante staatsdepartemente. Die myn kan nie die uiteindelijke sluitings- of nasluitingsplan vir die werksaamhede met betrekking tot die sosio-ekonomiese impak voorsien nie. Die eerste aard van landelike en lae-inkomstegemeenskappe wat afhanklik is van die werksaamhede vir 'n aansienlike tydperk noodsaak buigsame en toepaslike sluitingsbeplanning deur gebruik te maak van daardie gemeenskapstrukture wat ten tye van die sluiting bestaan. Die sosio-ekonomiese omstandighede in die gebied ten tye van die sluiting is onmoontlik om te voorspel.

'n Sosio-ekonomiese impakanalise (SEIA) sal dus uitgevoer word deur spesialiskonsultante voor die aanvang van die gedetailleerde sluitingsbeplanning en sal interaksie met gemeenskapstrukture en die Toekomstforum insluit. 'n Oorsig van oorspronklike sluitingsplanne sal ook op hierdie stadium uitgevoer word om kennis van oorspronklike motiverings, verbintenisse, riglyne en beleide te verfris.



4.6.2 Kommunikasie met belanghebbendes

Die ontwikkeling van die sluitingsplan sal groot klem plaas op omvattende en sensitiewe konsultasie met alle belanghebbendes, insluitende plaaslike besighede (beide afhanklik van en onafhanklik van die mynwerkzaamhede). Konsultasie en kommunikasie met belangegroepes uit plaaslike brongemeenskappe, relevante staatsdepartemente en plaaslike sakeforums sal ook uitgevoer word. Hierdie belanghebbendes mag deelneem aan die gevestigde Toekomsforums of 'n subkomitee daarvan en derhalwe besprekings oor prioriteite vir plaaslike ekonomiese ontwikkeling binne die sluitingsbeplanningsraamwerk fasiliteer om te verseker dat gemeenskapsintervensies lewensvatbaar is tydens sluitingstydperke.

4.6.3 Strategiese planne vir die bestuur van die maatskaplike en ekonomiese impak

Die benadering tot die bestuur van die maatskaplike en ekonomiese impak van mynsluiting en/of afdankings moet noodwendig veelvoudig gefokus wees. 'n Verskeidenheid van diverse strategieë soos hier onder uiteengesit word in die vooruitsig gestel om Beeshoek te help in die bestuur hiervan soos en wanneer vereis:

4.6.4 Kapasiteitsbou in plaaslike besigheid

Beeshoek en sy kernkontraakteur sal plaaslike besigheid en afgedankte werknemers help wat hulle eie besighede wil stig deur informele, *ad hoc* meganismes. Beeshoek se korporatiewe maatskaplike verantwoordelikhedsprogram en sy mentorskapprogram sal in hierdie opsig onder die volgende beginsels werk:

- deur voortgesette betrokkenheid sal Beeshoek steun, leiding en bystand bied aan plaaslike besigheid gedurende die leeftyd van die myn en aan geïnteresseerde werknemers ten tye van afdanking;
- die mentorskaprol sal 'n duidelike doeleinde en goedgedefinieerde doelstellings hê;
- die klimaat waaronder mentorskap funksioneer sal ondersteunend wees en sal poog om aan die behoeftes van plaaslike besigheid en geïnteresseerde afgedankte werknemers te voldoen;
- die verhouding sal poog om lewensvatbaar te wees;
- die mentorskapprogram sal poog om te groei en te verander met die veranderende behoeftes en prioriteite van plaaslike besigheid en geïnteresseerde afgedankte werknemers;



- maatreëls sal gevestig word om die momentum wat gegenereer word met die vestiging van die program te handhaaf; en
- pogings om 'n gees van entrepreneurskap onder plaaslike besigheid en geïnteresseerde werknemers aan te neem, sal gekoester word.

Beeshoek poog deur sy betrokkenheid by plaaslike besigheid en deur sy afdankingsprogram om 'n mentorskaprol te voorsien soos en wanneer lewensvatbaar. Die mentorskaprol sal geïmplementeer word deur:

- 'n ontleding van die behoeftes van die relevante organisasies/gemeenskappe;
- konsultasie met relevante belanghebbendes; en
- implementering van programme en steun wat beplan word in samewerking met al die relevante belanghebbendes.

Ontwikkelingsteun sal deurlopend wees en sal fokus rondom 'n verskeidenheid van bevoegdhede volgens behoeftes en deur 'n proses van ondervindings- en volwasseleer waar bestaande kennis, vaardighede en maatskaplike norms geïnkorporeer is en op voortgebou word. Die programme sal gemonitor word en verbeterings sal aangebring word soos benodig en suksesverhale sal gevier word.

4.6.5 Verplaasbare vaardighede

Vaardigheidsverplaasbaarheid sal 'n sleutelstrategie tydens die leeftyd van die myn wees. Gedurende afskalingsoefeninge sal Beeshoek en sy kernkontraakteur seker maak dat vaardigheidsontwikkeling vir daardie werknemers wat afdanking in die gesit staan, plaasvind; dit sal benewens vaardigheidsontwikkelingsinisiatiewe wees wat tydens die leeftyd van die myn plaasvind. Sodanige vaardigheidsontwikkeling sal nie net op mynverwante vaardigheidsopleiding fokus nie, maar sal ook die geleentheid bied om na ander bedrywe oor te plaas en indiensneembaarheid bevorder. Dit sal 'n vaardigheidsopbouingsproses moontlik maak wat nasionaal erken word en bou op die bestaande werknemervaardighede, ontwikkelingsleemtes verklein en werknemers in staat stel om 'n loopbaanroete te volg. Daarby sal sakeverwante ontwikkeling plaasvind waar van toepassing.

Beeshoek en sy kernkontraakteur sal poog om te verseker dat mynbouverwante opleiding waar prakties moontlik gekoppel sal word aan die NKR.



Alle opleiding wat deur die myn onderneem sal word, sal geëvalueer word om te verseker dat dit vaardighede voorsien wat oorplaasbaar is binne en waar moontlik buite die mynboubedryf. Spesifieke aandag sal geskenk word aan opleiding wat nie mynbouverwant is nie om te verseker dat hierdie vaardighede ook deur geakkrediteerde opleiers voorsien word. Die beginsels onderliggend aan verplaasbare vaardighedsopleiding is:

- om te verseker dat werknemers se bestaande vaardighede erken word en waar lewensvatbaar, verdere opleidingskwalifikasies nasionaal erken word;
- om werknemers in staat te stel om hulle loopbane te bestuur deur saam met hulle bestuurder die vaardighedsleemtes te identifiseer en aan te spreek deur opleiding wat besigheidsbelyn is met komplementêre verplaasbare vaardighede te versterk of aan te vul;
- om klantetevredenheid te verbeter en daardeur winsgewendheid te verbeter deur kostes te verlaag en waar moontlik winsgewendheid te verhoog; en
- om werknemers in staat te stel om ekonomies aktief te bly na afdanking of mynsluiting.

Beeshoek en sy kernkontraakteur sal deur tydens die leeftyd van die myn sy vaardighedsontwikkelingsprogramme in ooreenstemming te bring met die NKR en eenheidstandaarde, verseker dat sodanige vaardighedsontwikkeling nasionaal erken word en dus oorplaasbaar is. Op hierdie wyse en deur die voorsiening van vaardighede wat nie mynbouspesifiek is nie, sal werknemers voorsien word van die potensiaal om ekonomies aktief te bly. Die koste van verplaasbare vaardighede, insluitende vaardighedsontwikkeling vir gemeenskappe wat tydens die leeftyd van die myn onderneem word, word in die tabel hier onder uiteengesit:

Daarbenewens sal 'n fonds beskikbaar gestel word as deel van die Menslike Hulpbronontwikkelingsprogrambegroting om werknemers in oorbodige poste te fasiliteer om addisionele opleiding in 'n verskeidenheid van areas (soos KMMO, landbou of ander bemerkbare aktiwiteite) te verkry om hulle in staat te stel om ekonomies aktief in die gemeenskap te bly. Aangesien die presiese behoeftes van die individue ten tye van die mynsluiting en/of afdanking moeilik is om te voorspel, is dit moeilik om vir die presiese programme, inhoud, tydraamwerke en kostes te beplan. As deel van sluitingsbeplanning sal Beeshoek 'n behoeftesassessering doen om KMMO-geleenthede in die gebied te identifiseer om die maatskappy te lei ten opsigte van watter tipe opleiding voorsien behoort te word. Die presiese finale besteding in hierdie verband wanneer benodig sal opgeteken word by Beeshoek en aan die DMH in die MAP-jaarverslae gerapporteer word.



5. FINANSIËLE VOORSIENING VIR DIE MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN

5.1 Oorsig van finansiële voorsiening

Tabel 72 verteenwoordig 'n opsomming van die finansiële verbintenis deur die myn aan elke element van die MAP soos vanaf 2019/2020.

Tabel 72: Vyfjaarfinansiëleondernemings ten opsigte van Beeshoekysterertsmyne se MAP FJ 2019-2024

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	Totaal
Menslike Hulpbron-ontwikkelings-programme	22 731 450,00	25 603 850,00	27 124 100,00	28 123 550,00	29 176 950,00	132 759 900,00
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelings-programme	30 700 000,00	29 950 000,00	26 200 000,00	17 500 000,00	7 400 000,00	111 750 000,00
Sluitings- en Afdanking-bestuurs-programme	673 950,00	714 387,00	757 250,00	802 685,00	850 850,00	3 799 122,00
Totaal	54 105 400,00	56 268 237,00	54 081 350,00	46 426 235,00	37 427 800,00	248 309 022,00

5.2 Finansiële voorsiening vir menslike hulpbronontwikkelings-programme

Terwyl die presiese uiteensetting van die finansiële voorsiening vir die Menslike Hulpbronontwikkelings-programme soos in Hoofstuk 2 uiteengesit volgens maatskappybehoefte en die veranderende besigheidsplan tydens die leeftyd van die myn kan verander, sal ongeveer 5% van die totale loonrekening jaarliks toegewys word vir ALLE Menslike Hulpbronontwikkelingsprogramme by Beeshoek.



5.3 Finansiële voorsiening vir plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogramme

Om te voldoen aan die omvang van die Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogram soos uiteengesit in Hoofstuk 3, sal Beeshoek 'n minimum van 1% van sy jaarlikse na-belastingwins toeken. Hierdie finansiële voorsiening sal die koste betaal vir die myn se deelname aan en implementering van verskeie projekte wat deur die konsultasieproses met die Munisipaliteit en met die gemeenskap, asook die behuisings- en voedingsprogramme en die verkrygingsvorderingsplan geïdentifiseer is (Verwys na Tabel 50 Hoofstuk 3).

5.4 Finansiële voorsiening vir die bestuur van afskaling- en afdankingsprogramme

Die besluit om af te dank is onderworpe aan die heersende ekonomiese omstandighede van die myn op 'n spesifieke tydstop. Beeshoekmyn beplan dus nie vooraf vir afdankings nie. In die geval waar so 'n besluit egter om bedryfs- of ander ekonomiesverwante redes gemaak moet word, sal voorsiening vir die bestuur van afdankings gemaak word as deel van die bedryfsbegroting. Dit sal ook kostes vir **konsultasieprosesse en forums dek wat noodwendig moet plaasvind** in die geval van enige afdankingsproses.

Alle voorsiening in hierdie opsig sal dus in die vorige implementeringsplanne opgeneem word. Met betrekking tot afskaling oor die algemeen en ingevolge die Leeftyd van die Myn-plan (Mynwerkeprogram) is voorsiening gemaak vir natuurlike personeelafname soos aangedui in die tabel hier onder, ingevolge (i) veranderinge in produksie en (ii) verwante arbeidsmagvereistes.

Die begroting sal bestaan uit jaarlikse salarisse van Toekomstforumkomiteeëdele, hulle reis, akkommodasie en spyseniering vir daardie konsultasies.



6. VERKLARING VAN ONDERNEMING – WEERGAWE 01

6.1 Verklaring van Onderneming

I, Anna Maria Jacoba Burger the undersigned and duly authorised thereto
by Beeshoek Iron Ore Mine (Company) undertake to adhere to the
information, requirements, commitments and conditions as set out in this social and labour plan.

Signed at Beeshoek on this 14th day of June 2019

Signature of responsible person M. Burger

Designation Snr. General Mine Manager

Contact details 053-311-6506

Goedgekeur

Geteken te _____ op hierdie _____ dag van _____ 20 _____

Handtekening _____

Kontakbesonderhede _____



7. VERKLARING VAN ONDERNEMING – WEERGAWE 02

7.1 Verklaring van Onderneming



mineral resources

Department:
Mineral Resources
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

Private Bag X 6093, Kimberley, 8300, 41 Telkom Building, Schmidtsdrif

Tel: 053 807 1731 Fax: 053 832 5671, Email: Ndileenhle.Zindela@dmr.gov.za, Ref: NC30/5/1/2/2/223 MR

From: Mineral Regulation Enquiries: Ndileenhle Zindela

The General Manager

Assmang (Pty) Ltd (Beeshoek Mine)

Private Bag X 3002

Postmasburg

8423

Email: Sophie.Mogale@assmang.co.za
Annalise.Lourence@assmang.co.za

Sir/ Madam

APPLICATION FOR DEPUTY DIRECTOR GENERAL CONSENT IN TERMS OF SECTION 102 READ WITH REGULATION 44 OF THE MINERAL AND PETROLEUM RESOURCES DEVELOPMENT ACT, 2002 (ACT 28 OF 2002) AS AMENDED (HEREINAFTER REFERRED TO AS "the Act"): TO AMEND SOCIAL AND LABOUR PLAN 2 BY SUBSTITUTING IT WITH SOCIAL AND LABOUR PLAN 3.

This serves to inform you that your application in terms of section 102 read with regulation 44 to amend the current Social and Labour Plan has been granted. The Regional office will contact you with regard to the date of execution of the relevant Deed of Amendment.

ADV, MMADIKELEDI SUZAN MALEBE
DEPUTY DIRECTOR GENERAL: MINERAL REGULATION
DEPARTMENT OF MINERAL RESOURCES
DATE: 25 March 2020

Application in terms of Section 102: Assmang (Pty) Ltd (Beeshoek Mine) 223MR



BYLAE A – VORM T – Junie 2017 – Julie 2018

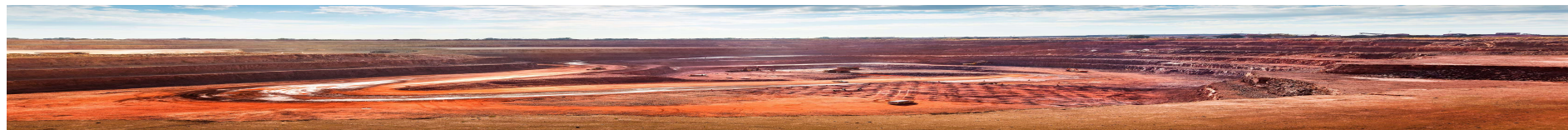
KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
EXPERT MINING SOLUTIONS SA (PT	0.89%	SB & SVB	QOTHO LABORATORY SOLUTIONS	0.00%	SB & SVB	QOTHO LABORATORY SOLUTIONS	0.00%	SB & SVB
DEZZO EQUIPMENT (PTY) LTD	1.06%	SB	GLOBAL WHEEL (PTY) LTD	0.00%	SB	AFRIPOWER T/A HYTEC	0.05%	SE
ABERDARE CABLES (PTY) LTD	0.07%	SB & SVB	BRELKO CONVEYOR PROD(PTY) LTD	0.02%	SB	BOLT AND ENGINEERING DISTRIBUT	0.01%	SB & SVB
LINCOLN LUBRICATION SA CC	0.00%	SVB	DEZZO EQUIPMENT (PTY) LTD	0.01%	SB	GLOBAL WHEEL (PTY) LTD	0.80%	SB
IMT KURUMAN AUTO (PTY) LTD	0.01%	SE	G4S INTEGRITY ASSESSMENTS (PTY)	0.05%	SB & SVB	LOMAEN MEDICAL PTY LTD	0.03%	SE
TRYSOME AUTO ELECTRICAL & PLAN	2.40%	SE	G4S SECURE SOLUTIONS (PTY) LTD	0.06%	SB & SVB	FIRE SECURITY INTERNATIONAL	0.03%	SB
THEMBELIHLE EQUIPMENT (PTY) LT	0.24%	SB	J.J. LOFTY-EATON T/A PMG BRAND	0.19%	SE	EXPERT MINING SOLUTIONS SA (PT	0.19%	SB & SVB
JOEST KWATANI (PTY) LTD	1.64%	SE	LINCOLN LUBRICATION SA CC	0.44%	SVB	EXPERT MINING SOLUTIONS SA	0.21%	SB & SVB
SANDVIK MINING & CONSTRUCTION	0.96%	SE	MACCAUVLEI LEARNING ACADEMY (P	0.05%	SVB	BRELKO CONVEYOR PROD(PTY) LTD	1.63%	SB
IST HADCO (PTY) LTD	0.01%	SB	MULTOTEC MANUFACTURING (PTY) L	0.43%	SE	DEZZO EQUIPMENT (PTY) LTD	0.19%	SB
PONOCA CC	0.04%	SE	AFRICAN CONSULTING SURVEYORS (0.34%	SE	MELCO CONVEYOR EQUIPMENT (PTY)	0.55%	SE
INTROSTAT (PTY) LTD	0.27%	SE	IMT KURUMAN AUTO (PTY) LTD	0.00%	SE	GBeeshoekIA SPARES CC	0.00%	SB & SVB
WEBA SOUTH AFRICA (PTY) LTD	0.40%	SE	R & H RAILWAY CONSULT (PTY) LT	0.06%	SE	SISONKE HYDRAULICS & ENGINEERING	0.63%	SB & SVB
DAVID BROWN GEAR INDUSTRIES (P	0.05%	SE	SOUTHERN AMBITION 940CC T/A JP	-0.05%	SE	J.J. LOFTY-EATON T/A PMG BRAND	0.01%	SE
METSO MINING & CONSTRUCTION SA	9.85%	SE	FLSMIDTH SOUTH AFRICA (PTY) LT	0.00%	SE	EFFECTIVE LABORATORY SUPPLIES	0.05%	SB & SVB
BARLOWORLD EQUIPMENT A DIVISIO	3.04%	SB	LIFE HEALTHCARE GROUP (PTY) LT	0.01%	SE	CHEMSERVE (PTY) LTD	0.02%	SB
BARLOWORLD EQUIPMENT A DIV OF	7.78%	SB	SANDVIK MINING & DRILLING (ROC	-0.03%	SE	COBRA PETRO PROJECTS PTY LTD	0.00%	SVB
BARLOWORLD MOTOR RETAIL - JOHN	1.18%	SB	IST HADCO (PTY) LTD	0.00%	SB	LINCOLN LUBRICATION SA CC	0.58%	SVB
BARLOWORLD POWER A DIV OF BARL	0.32%	SB	PONOCA CC	0.00%	SE	IMPROCHEM(PROPRIETARY)LIMITED	0.70%	SB
PURPLEGLAZE 3CC TA E-CAT	0.60%	SB & SVB	GIJIMA AST HOLDINGS (PTY) LTD	0.10%	SB & SVB	VEGA CONTROLS SA (PTY) LTD	0.01%	SE
VAN DER LINDE MOTORS	1.92%	SB	CMI ENGINEERING SERVICES (PTY)	0.65%	SB	KURUMAN RADIATORS (PTY) LTD	0.04%	SB



KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
KENRU FIRE PROTECTION (PTY) LT	0.01%	SE	MONEO PROFESSIONAL SERVICES (P	2.47%	SB	MULTOTEC MANUFACTURING (PTY) L	0.97%	SE
MINERAL INNOVATIVE TECHNOLOGIE	0.07%	BWO	DAVID BROWN GEAR INDUSTRIES (P	0.10%	SE	IMT KURUMAN AUTO (PTY) LTD	0.36%	SE
BVI CONSULTING ENGINEERS	0.06%	BO	METSO MINING & CONSTRUCTION SA	0.20%	SE	R & H RAILWAY CONSULT (PTY) LT	0.03%	SE
OTRACO SOUTHERN AFRICA (PTY) LTD	0.60%	SE	BARLOWORLD EQUIPMENT A DIVISIO	-0.37%	SB	RWW ENGINEERING (PTY) LTD	0.08%	SE
WALTONS STATIONARY (PTY) LTD	0.12%	SE	AVIS RENT A CAR	0.17%	SB	VOLTEX (Pty)LTD t/a VOLTEX KUR	0.66%	SE
DRA MINERAL PROJECTS (PTY) LTD	6.10%	SE	BARLOWORLD EQUIPMENT A DIV OF	0.05%	SB	SCHNEIDER ELECTRIC SA (PTY) LT	0.08%	SE
BRONCOH ENGINEERING (PTY) LTD	0.02%	SE	PURPLEGLAZE 3CC TA E-CAT	0.76%	SB & SVB	TRANS ORANJE DRUKKERS (PTY) LTD	0.34%	SB & SVB
THERMO RADIATORS PTY LTD	0.33%	SB & SVB	VAN DER LINDE MOTORS	0.01%	SB	METROHM SA (PTY) LTD	0.05%	SE
SASOL CHEMICALS (NITRO) A DIV	1.30%	SE	CC STEELWORKS & MINING SUPPLIE	0.22%	SB	MACSTEEL TRAD KIM A DIV OF M/S	0.17%	SE
INTERCONNECT SYSTEMS (PTY) LTD	0.34%	SE	KENRU FIRE PROTECTION (PTY) LT	0.16%	SE	MACSTEELVRN	0.70%	SE
FIRST TECHNOLOGY (PTY) LTD	0.23%	SB & SVB	BVI CONSULTING ENGINEERS	0.01%	SB	BACK TO BASICS PTY LTD T/A REA	0.46%	SE
DIRAMOGO SAND MINING CC	0.15%	SB	ADVANCED AERIAL (PTY) LTD	0.05%	SE	SOUTHERN AMBITION 940CC T/A JP	0.06%	SE
SEBETSA TRADING (PTY) LTD	0.02%	SB	OTRACO SOUTHERN AFRICA (PTY) L	0.99%	SE	FLSMIDTH SOUTH AFRICA (PTY) LTD	3.99%	SE
BUHLEBETFU TRADING CC	0.26%	SB	COMPENSATION TECHNOLOGIES CONS	0.04%	SE	TRYSOME AUTO ELECTRICAL & PLAN	0.08%	SE
THE WORKFORCE GROUP (PTY) LTD	0.50%	SB & SVB	MANAGED INTEGRITY EVALUATION (0.04%	SE	MULTITECH AFRICA (PTY) LTD	0.02%	SB
IRITRON (PTY) LTD	1.17%	SE	PROCESS AUTOMATION (PTY) LTD	0.05%	SE	THEMBELIHLE EQUIPMENT (PTY) LT	3.56%	SB
RUFECO CONSTRUCTION CC	1.47%	SB	BOBCAT EQUIPMENT S.A. (PTY) LT	0.04%	SE	JOEST KWATANI (PTY) LTD	2.94%	SE
RUFECO ENGINEERING CC	1.17%	SB	SASOL CHEMICALS (NITRO) A DIV	1.81%	SE	ESCO SOUTH AFRICA WEARPARTS PT	0.57%	SE
BEARING MAN GROUP (PTY) LTD PM	0.00%	SE	CONTITECH SOUTH AFRICA (PTY) L	0.13%	SE	EQUIPMENT SPARE PARTS (PTY) LT	0.13%	SE
C - PAC PUMPS AND VALVES	0.15%	SB	INTERCONNECT SYSTEMS (PTY) LTD	0.03%	SE	HYFLO SA (PTY) LTD	0.05%	SE
PHAMBILI BASIE CONTRACTORS & P	0.00%	SB & SVB	SASCO METROLOGY SERVICES (PTY)	0.14%	SE	SANDVIK MINING & CONSTRUCTION	8.50%	SE
LOUISQUE 705 CC T/A NC MINING	0.01%	SB	MELLETS TRANSPORT BK	1.26%	SE	IST HADCO (PTY) LTD	0.09%	SB
NC MINING SUPPLIES	0.00%	SB	SWIFT HUMAN RESOURCES (PTY) LT	2.55%	SE	GIJIMA AST HOLDINGS (PTY) LTD	0.25%	SB & SVB



KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
MVD KALAHARI	0.30%	SB	UMOYA-NILU CONSULTING-001773	0.09%	SB	SANITECH A DIV WACO AFRICA (PT	0.45%	SB
SA CRANES AND HOISTS (PTY) LTD	0.42%	SB	C&E ENGINEERING PTY LTD	0.01%	SB	INTROSTAT (PTY) LTD	0.14%	SE
ROSSBURG INDUSTRIAL ENTERPRISE	0.36%	SB & SVB	DIRAMOGO SAND MINING CC	0.77%	SB	WEBA SOUTH AFRICA (PTY) LTD	1.96%	SE
SUPER ARMATURE WINDING AFRICA	0.00%	SE	BUHLEBETFU TRADING CC	0.13%	SB	DAVID BROWN GEAR INDUSTRIES (P	1.30%	SE
KRS FIRE (PTY) LTD	0.47%	SE	PRISMA TRAINING SOLUTIONS (PTY	0.03%	SB & SVB	METSO MINING & CONSTRUCTION SA	8.26%	SE
AFRICAN OXYGEN LIMITED	0.10%	SB	THE WORKFORCE GROUP (PTY) LTD	0.00%	SB & SVB	BARLOWORLD EQUIPMENT A DIVISIO	19.84%	SB
TOTAL SA	0.05%	SB	IRITRON (PTY) LTD	0.05%	SE	BARLOWORLD EQUIPMENT A DIV OF	7.86%	SB
AGRICULTURE MINING DISTRIBUTOR	0.04%	SE	RUFCO CONSTRUCTION CC	0.48%	SB	BARLOWORLD POWER A DIV OF BARL	0.06%	SB
CON-SOLVE CIVILS	1.07%	SB	RUFCO ENGINEERING CC	1.15%	SB	LEACH TOYOTA (PTY) LTD	0.30%	SB
ELEKTRO VROOMEN	0.01%	SE	INTERACTIVE TUTOR PTY LTD T/A	0.17%	SE	PURPLEGLAZE 3CC TA E-CAT	0.02%	SB & SVB
BENMARC ENVIRONMENTAL (PTY) LT	0.51%	SE	BDM MANAGEMENT (PTY) LTD	0.37%	SE	AUTOMOTIVE NORTHERN CAPE T/A B	0.02%	SB
BOOYSEN BORE DRILLING COMPANY	17.65%	SB & SVB	MEDIA 24-VOLKSBLAD (E-BANDS)	0.02%	SB	VAN DER LINDE MOTORS	1.83%	SB
JEFFARES AND GREEN (PTY) LTD	0.02%	SB	MATCH CAST CC	0.02%	SE	CC STEELWORKS & MINING SUPPLIES	0.03%	SB
NC WHEEL AND TYRE	0.02%	SB	PHAMBILI BASIE CONTRACTORS & P	0.92%	SB & SVB	KENRU FIRE PROTECTION (PTY) LTD	0.05%	SE
			LOUISQUE 705 CC T/A NC MINING	0.01%	SB	MINERAL INNOVATIVE TECHNOLOGIES	0.23%	SVB
			TRANSVAAL RUBBER COMPANY(PTY) LTD	0.01%	SB	DUPLEIX LIQUID METERS - DLM	1.15%	SE
			SA CRANES AND HOISTS (PTY) LTD	0.42%	SB	EATON ELECTRIC (SOUTH AFRICA)	0.07%	SE
			RAUBEX INFRA (PTY) LTD	0.31%	SE	RECORD ENGINEERING (PTY) LTD	0.16%	SB & SVB
			ROCKWELL AUTOMATION (PTY) LTD	0.01%	SE	BVI CONSULTING ENGINEERS	0.38%	SB
			ROSSBURG INDUSTRIAL ENTERPRISE	0.45%	SB & SVB	OTRACO SOUTHERN AFRICA (PTY) LTD	0.03%	SE
			DE BEERS	0.78%	SE	CS HYDRAULIC AND MINING SUPPLIES	0.00%	SB & SVB
			PRAGMA AFRICA (PTY) LTD	0.01%	SE	PROCESS AUTOMATION (PTY) LTD	0.17%	SE



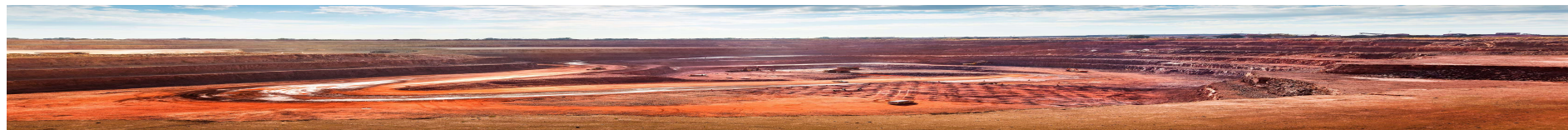
KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
			BIDVEST SERVICES (PTY) LTD	0.32%	SB	NC TECH SERVICES KATHU (PTY) LTD	0.01%	SB
			KRS FIRE (PTY) LTD	0.22%	SE	NC TECH SERVICES	0.01%	SB
			GARIEP MOTORS	0.02%	SE	DELBA ELECTRICAL CO 1980 (PTY) LTD	0.20%	SE
			AFRICAN OXYGEN LIMITED	0.11%	SB	WALTONS STATIONARY (PTY) LTD	0.05%	SE
			AGRICULTURE MINING DISTRIBUTOR	0.05%	SE	PROPSHAFT MASTER (PTY) LTD	0.03%	SB
			ELEKTRO VROOMEN	0.01%	SE	BRONCOH ENGINEERING (PTY) LTD	0.24%	SE
			BENMARC ENVIRONMENTAL (PTY) LTD	0.01%	SE	SET POINT INDUSTRIAL TECHNOLOGY	0.15%	SE
			JO AND D TRADING CC	0.67%	SB	TRACTOR & GRADER SUPPLIES / T.	0.00%	SE
			LICENCE WISE TRAINING SPECIALISTS	0.01%	SB & SVB	THERMO RADIATORS PTY LTD	0.41%	SB & SVB
			BOOYSEN BORE DRILLING COMPANY	10.80%	SB & SVB	BOBCAT EQUIPMENT S.A. (PTY) LTD	0.09%	SE
			TRANSGEN REC-INV TRANSGEN00435	0.20%	SB	SASOL CHEMICALS (NITRO) A DIV	18.82%	SE
			KPMG-2009052	0.06%	SE	CONTITECH SOUTH AFRICA (PTY) LTD	5.88%	SE
			NC WHEEL AND TYRE	0.02%	SB	INTERCONNECT SYSTEMS (PTY) LTD	0.30%	SE
			LENFIELD CONSTRUCTION	11.08%	SE	SASCO METROLOGY SERVICES (PTY) LTD	0.08%	SE
			MORENA CORPORATE SERVICES (PTY) LTD	1.25%	SB & SVB	TENOVA MINING AND MINERALS SOU	0.23%	SE
						FIRST TECHNOLOGY (PTY) LTD	0.45%	SB & SVB
						NANDINA TRADING 551 T/A TRS	0.01%	SE
						ARB ELECTRICAL WHOLESALERS (PTY) LTD	0.02%	SE
						ZEST ELECTRIC MOTORS (PTY) LTD	1.21%	SB & SVB
						LABCHEM PTY LTD	0.00%	SB
						BEARINGS INTERNATIONAL	0.78%	SE
						POWERMITE AFRICA	0.14%	SE



KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
						ELECTRO DIESEL GROUP (PTY) LTD	0.21%	SB
						WELKOM INDUSTRIAL CONTROLS (PTY) LTD	0.00%	SE
						C&E ENGINEERING PTY LTD	0.26%	SB
						DIRAMOGO SAND MINING CC	1.15%	SB
						SANLANI OPUS CC	0.01%	SVB
						SEBETSA TRADING (PTY) LTD	0.18%	SB
						BUHLEBETFU TRADING CC	0.01%	SB
						NOREX ELECTRICAL MOTORS AND PUMPS	0.16%	SB
						TRENTYRE (PTY) LTD (POSTMASBURG)	3.69%	SE
						INCLEDON DPI A DIVISION OF DPI	0.00%	SE
						GEO POLLUTION TECHNOLOGIES	0.22%	SB
						IRITRON (PTY) LTD	0.14%	SE
						RUFECO CONSTRUCTION CC	0.60%	SB
						RUFECO ENGINEERING CC	1.90%	SB
						BEARING MAN GROUP (PTY) LTD PM	0.67%	SE
						C - PAC PUMPS AND VALVES	0.56%	SB
						MATCH CAST CC	0.23%	SE
						THUSANO ELECTRICAL CC	0.20%	SB
						PHAMBILI BASIE CONTRACTORS & P	0.00%	SB & SVB
						MAN-DIRK (PTY) LTD	0.14%	SE
						RE-EME MINING & INDUSTRIAL SUPPLIES	1.40%	SB
						LOUISQUE 705 CC T/A NC MINING	0.06%	SB



KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
						NC MINING SUPPLIES	0.24%	SB
						E-LEK ENGINEERING (PTY) LTD	0.02%	SB
						NCPS TRUST T/A NC PUMPS	0.61%	SB
						TRANSVAAL RUBBER COMPANY PTY LTD	2.33%	SB
						SA CRANES AND HOISTS (PTY) LTD	0.31%	SB
						YINGISA LUBRICANT SUPPLIERS	0.39%	SB & SVB
						ELECTROTRON CC	0.02%	SB
						ROSSBURG INDUSTRIAL ENTERPRISE	0.12%	SB & SVB
						SUPER ARMATURE WINDING AFRICA	0.00%	SE
						ADLAM ENGINEERING PTY LTD	0.00%	SE
						KRS FIRE (PTY) LTD	0.59%	SE
						REMA TIP TOP S.A. (PTY) LTD	0.13%	SE
						GARIEP MOTORS	0.07%	SE
						AFRICAN OXYGEN LIMITED	0.38%	SB
						TOTAL SA	119.93%	SB
						AGRICULTURE MINING DISTRIBUTOR	0.05%	SE
						ELEKTRO VROOMEN	0.34%	SE
						BENMARC ENVIRONMENTAL (PTY) LTD	0.29%	SE
						ELECTRI CITY MINING (PTY) LTD	0.02%	SB & SVB
						VIKELA ROAD (PTY) LTD	0.08%	SB
						NC WHEEL AND TYRE	3.06%	SB
						PRIME INSTRUMENTATION CC	0.10%	SVB
						JICAMA 167 CC T/A AAS OPERATIO	0.06%	SB



KAPITAALGOEDERE			DIENSTE			VERBRUIKERSGOEDERE		
Verskaffernaam	% van totale Kapitaalgoedere	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Dienste	NB-status	Verskaffernaam	% van totale Verbruikersgoedere	NB-status
						FLOSOLVE (PTY) LTD	0.06%	SE
						ENDRESS & HAUSER (PTY) LTD	0.01%	SE
						CONWAY JOHNSON	0.11%	SE
						TSHENOLO RESOURCES (PTY) LTD	0.00%	SB

