



**SEBILO RESOURCES:
MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN
2019- 2023**

HOE HIERDIE DOKUMENT RANGSIK IS

Die rangskikking van hierdie dokument volg die volgorde van Regulasie 46 van die regulasies van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne (2002) wat die vereiste inhoud van die maatskaplike en arbeidsplan uiteensit.

Hierdie dokument is ook in ooreenstemming gebruik om te voldoen aan die Mynhandves.

INHOUDSOPGAWE

1.	AFKORTINGS EN AKRONIEME	7
2.	TERME EN DEFINISIES	9
3.	WETGEWING EN REGULASIES	10
4.	VERWANTE DOKUMENTE	11
5.	BYLAES	12
6.	INLEIDING	13
6.1	Doelwitte van die Maatskaplike en Arbeidsplan	13
6.2	Reg. 46(a) Agtergrondinligting oor die myn	13
6.3	Profiel van werksmag	15
7.	PROGRAM VIR MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING	18
7.1	Reg. 46(b) PROGRAM VIR MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING (MHO)	18
7.2	Reg. 46(b)(i) Vaardigheidsontwikkelingsplan	19
7.2.1	Filosofie	19
7.2.2	Strategiese fokus	19
7.2.3	Finansiële onderneming	20
7.2.4	Vaardigheidsontwikkelingfasiliteerder	20
7.2.5	Fasiliteite	20
7.2.6	Getal en opvoedkundige vlak van werknemers	21
7.2.7	Basiese Volwassene-onderwys en -opleiding (BVOO)	23
7.2.8	Bestuurs- en funksionele opleiding	24
7.2.9	Plan vir die voorsiening van skuifbare vaardighede vir werk post-mynwese	24
7.2.10	Werkplekvaardighedeplan en jaarlikse opleidingsverslag	25
7.2.11	Vakatures wat moeilik is om te vul	26
7.3	Reg. 46(b)(ii) Loopbaanvordering en mentorskapplanne	26

7.3.1	Loopbaanvorderingsplan	26
7.3.2	Loopbaanvordering, opvolgbeplanning en vinnige bevordering	26
7.3.3	Reg. 46(b)(iii) Mentorskap	28
7.3.4	Formele mentorskapprogram	28
7.3.5	Informele afrigting.....	29
7.3.6	Loopbaanvordering deur generiese loopbaanroetes.....	29
7.4	Reg. 46(b)(iv) Beurse, internskappe en studiebeurse	29
7.4.1	Beurse.....	29
7.4.2	Ander internskappe	30
7.5	Reg. 46(b)(v) Diensbillikheid.....	30
7.5.1	Status.....	30
7.5.2	Diensbillikheidsplan.....	31
7.5.3	Vroue in mynwese.....	33
7.5.4	Trekarbeid.....	34
8.	PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELINGSPROGRAM	35
8.1	Reg. 46(c): Inleiding	35
8.2	MAP-raamwerk waarteen MAP 2-konsultasies gehou is.....	35
8.3	Reg. 46(c)(i): Maatskaplike en ekonomiese agtergrond van die gebied waar die myn bedryf word	37
8.3.1	Noord-Kaap Provinsie	37
8.3.2	Sosio-ekonomiese profiel van die Distriksmunisipaliteit	37
8.4	Sleutelimpakte en -kwessies wat in die basislynstudie geïdentifiseer is wat in 2012/2013 deur Sebilo Resources uitgevoer is.	39
8.5	Regering se langtermynstrategie.....	39
8.6	Belanghebbendes	44
8.6.1	Betrokkenheid van belanghebbende	44
8.6.2	Analise van belanghebbendes se behoeftes	44

8.6.3	Sebilo Resources se Gemeenskapstrategie vir 2018 en verder.....	44
8.7	Proses vir die identifikasie van bygunstigdes.....	48
8.8	Reg. 46(c)(iii): Sebilo Resources se 5-jaar- PED-program ooreenkomstig Mineraalregulasie-vereistes.....	48
8.9	Sebilo Resources 5-jaar- PED-planondernemings 2018-2023 (Tabel 25. Ondernemings 5 jaar).....	49
8.10	PED- finansiële voorsiening	50
8.11	Reg. 46(c)(iv) BEHUISING EN LEEFOMSTANDIGHED E	51
8.11.1	Sebilo Resources se behuising- en lewensomstandighede word deur mynwetgewing gereguleer.....	51
8.11.2	Hostelle	51
8.12	Reg. 46(c)(vi): Maatreëls om voeding van mynwerknemers aan te spreek.....	51
9.	VERKRYGINGVORDERINGSPLAN	52
9.1	Inleiding.....	52
9.2	Optrede om verkrygingsteikens te bereik	54
9.2.1	Kwalitatiewe stappe om te neem om teikens te bereik	54
10.	BESTUUR VAN AFSKALING EN AFDANKING.....	57
10.1	Prosesse wat verband hou met die bestuur van afskaling en afleggings	57
10.1.1	Reg. 46(d)(i): Vestiging van toekomsforum.....	57
10.1.2	Reg. 46(d)(ii): Meganismes om poste te red en werksverliese en 'n afname in indiensneming te vermy.....	59
10.1.3	Reg. 46(d)(iii): Meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te verskaf vir die skep van werksekuriteit waar werksverliese nie vermy kan word nie	61
10.1.4	Gee moontlike afdankings deur	61
10.1.5	Reg. 46(d)(iv): Meganismes om maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë te verbeter waar afdanking of sluiting van die myn 'n sekerheid is	62
10.1.6	Eksterne faktore	67
11.	EIENAARSKAP	68
11.1	Maatskappystruktuur	68

12.	FINANSIËLE VOORSIENING	69
12.1	Finansiële voorsiening.....	69
12.2	Menslikehulpbronontwikkelingsprogram	69
12.3	Plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram.....	69
13.	ONDERNEMING DEUR DIE HOUER VAN DIE MYNREGTE	70

1. AFKORTINGS EN AKRONIEME

AFKORTING	VERDUIDELIKING
BOOV	Basiese Onderwys en Opleiding vir Volwassenes
VIGS	Verworwe Immuniteitgebreksindroom
ATR	Jaarlikse opleidingsverslag
BBSEB	Breëbasis swart ekonomiese bemagtiging
WBD	Wet op Basiese Diensvoorwaardes 1997
CETA	Construction education and training authority
DMH	Departement van Minerale Hulpbronne
DGOS	Distriks groei- en Ontwikkelingstrategie
DB	Diensbillikheid
OMB	Omgewingsbestuur-programverslag
ETDP	Onderwys, Opleiding en Ontwikkelingspraktisyn
UOWP	Uitgebreide Openbarewerkeprogram
FBT	Byvoordeelbelasting
FRL	Allesomvattende leierskap
HDSA	Histories benadeelde Suid-Afrikaner
MHO	Menslikehulpbronontwikkeling
GOP	Geïntegreerde ontwikkelingsplan
ISO	Internasionale Standaardorganisasie
JLM	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit
JTG	John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit
JIPSA	Gesamentlike Inisiatief vir Prioriteitsvaardighede-verwerwing
ML	Mynleef tyd
PED	Plaaslike ekonomiese ontwikkeling
WAV	Wet op Arbeidsverhoudinge 1995
MPRDA	Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne, Nr. 28 van 2002
MKO	Mynkwalifikasie-owerheid

AFKORTING	VERDUIDELIKING
NOP	Nasionale Ontwikkelingsplan
NCMPI	Northern Cape Mining Procurement Initiative
NSDS	Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie
OSW	Organisasie sonder winsoogmerk
OKA	Organisasiekultuuranalise
PO	Personeelontwikkeling
PGOS	Provinsiale Groei- en Ontwikkelingstrategie
PVB	Portefeulje van bewyse
PPIO	Professionele persoon in opleiding
PRAXIS	Naam van 'n databasisstelsel
GBS	Gehaltebeheerstelsel
EVL	Erkenning van voorafleer
SAQA	Suid-Afrikaanse Kwalifikasieowerheid
MGO	Maatskaplike en Gemeenskapsontwikkeling
SETA	Sektorale Opvoeding en Opleiding-owerheid
EMI	Evaluering van maatskaplike impak
MAP	Maatskaplike en arbeidsplan
VK	Vakkenner
KMMO	Klein-, medium- en mikro-onderneming

2. TERME EN DEFINISIES

TERM	DEFINISIE
<p>“Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging”</p>	<p>Maatskaplike of ekonomiese strategie, plan, beginsel, benadering of wet gerig op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regstelling van resultate van diskriminasie in die verlede of hede op grond van ras, geslag of ander gebrek of histories benadeelde persone in die minerale- en petroleumbedryf, verwante bedrywe en in die waardeketting van sodanige bedrywe. • Herskepping van sodanige bedrywe om met die volgende te help, te verskaf, te inisieer of te fasiliteer: <ul style="list-style-type: none"> – Die eienaarskap, deelname in en voordeel van bestaande of toekomstige mynbedrywe, prospekterery, verkenning of produksiebedrywe – Die deelname in of beheer van bestuur van sodanige bedrywe – Die ontwikkeling van bestuurs-, wetenskaplike, ingenieurswese of ander vaardighede in histories benadeelde persone – Die betrokkenheid in of deelname aan die verkrywingskettings van die bedrywe – Die eienaarskap van en deelname aan die veredeling van die opbrengs van die bedrywe of ander stroomopwaarts- of stroomaf-waardekettings in sodanige bedrywe – Die sosio-ekonomiese ontwikkeling van gemeenskappe wat gasheer is vir myne wat geraak word deur die verskaffing van arbeid aan die bedrywe – Die sosio-ekonomiese ontwikkeling van alle histories benadeelde Suid-Afrikaners uit die opbrengste of aktiwiteite van sodanige bedrywe
<p>“Gemeenskapsgebaseerde organisasies”</p>	<p>Organisasies wat deur gemeenskapsverteenwoordigers gevestig is en van hulle gebruik maak.</p>
<p>“Maatskaplike beleggings in die gemeenskap”</p>	<p>Bydraes (geldelik, personeeltyd of donasies) wat gemaak word aan belanghebbendes wat met ’n bedryf geassosieer word, wat voordele bo en behalwe die kernaktiwiteite van enige myn bring. Die belanghebbendes kan wissel van plaaslike belanghebbendes tot nasionale en internasionale belanghebbendes. Hierdie beleggings is gewoonlik daarop gerig om behoeftes binne ’n gekose teikengemeenskap aan te spreek. Die omvang van hierdie aktiwiteite wissel van donasies aan liefdadigheidsorganisasies tot dié wat by sakebehoefte inskakel (bv. bou van kapasiteit onder plaaslike inwoners vir indiensnemingsdoeleindes).</p>
<p>“Kontrakteurs”</p>	<p>Maatskappye wat werkers aan die myn verskaf wat nie deur Sebilo Resources se diensvoorwaardes en arbeid in diens geneem word nie.</p>
<p>“Werknemer”</p>	<p>Enige persoon buiten onafhanklike kontrakteurs wat vir Sebilo Resources werk wat enige vergoeding onder Sebilo Resources se diensvoorwaardes ontvang of daarop geregtig is.</p>
<p>“Histories benadeelde Suid-Afrikaner” (HDSA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • enige persoon, kategorie van persoon of gemeenskap wat deur onregverdig diskriminasie benadeel is voor die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wetnr. 200 van 1993) in werking getree het; • enige vereniging, waarvan die meerderheid lede mense is wat in die paragraaf hierbo ingesluit word; • ’n regspersoon buiten ’n organisasie, wat –

	<p>bestuur of beheer deur 'n persoon ingesluit in paragraaf 1 hierbo en dat die persoon gesamentlik of as 'n groep aandeelkapitaal of ledebelange uitgereik het en 'n meerderheid van die lede se stemme kan beheer; of,</p> <ul style="list-style-type: none"> 'n plaasvervanger is, soos uiteengesit in Afdeling 1 van die Maatskappywet, 1973 (soos gewysig) as 'n regs persoon wat 'n histories benadeelde persoon is volgens paragraaf 1 hierbo.
“HDSA-maatskappy”	'n Maatskappy wat deur histories benadeelde Suid-Afrikaners besit of beheer word.
“Geïntegreerde ontwikkelingsplan” (GOP)	Die Wet op Munisipale Stelsels vereis dat elke munisipaliteit 'n GOP ontwikkel as 'n nutsmiddel om ontwikkeling binne hierdie regsareas te beplan en te koördineer. Hierdie nutsmiddel het ten doel om munisipaliteite by te staan om alle belanghebbendes te betrek in die beplanning en lewering van dienste en die kansen op volhoubare ontwikkeling in hulle areas te verbeter.
“Arbeidsgebied”	'n Arbeidsgebied word omskryf as die plek (plaaslike munisipaliteit) wat die arbeider as sy of haar tuisdorp beskou.
“Plaaslike gemeenskappe”	Gasheergemeenskappe, m.a.w. diegene wat in dieselfde plaaslike munisipaliteit woon as waar die myn geleë is.
“Groot arbeidsgebiede”	Areas waar daar 'n betekenisvolle getalle mynwerkers is wat gewerf is.
“Trekarbeid”	Werknemers vanaf buurlande wat hulle nie-permanente inwonerstatus in Suid-Afrika behou het terwyl hulle by Sebilo-bedrywe werk.
“Mynbestuur”	Vir die doeleinde van hierdie verslag is bestuurders op Patterson Graad D en hoër.
“Mynhandves”	Die handves vir breëbasis swart ekonomiese bemagtiging vir die Suid-Afrikaanse mynbedryf.
“Puntekaart”	'n Puntekaart of manier om die implementering, onderneming en sukses van die doelwitte te meet soos uiteengesit in die handves vir breëbasis swart ekonomiese bemagtiging vir die Suid-Afrikaanse mynbedryf.
“Sebilo Resources”	Hierdie verwysing word gemaak ingevolge die houer van die mynregte op wie hierdie MAP van toepassing is
“KMMO's”	Klein-, medium- en mikro-ondernemings, 'n onderneming wat 'n bruto batewaarde van minder as R50 miljoen het en/of minder as 200 werknemers in diens het.
“Evaluering van maatskaplike impak”	'n Metode om te identifiseer, te analiseer en te evalueer wat die impak/optrede op maatskaplike aspekte van die omgewing kan hê.

3. WETGEWING EN REGULASIES

Die volgende wetgewing en regulasies is relevant tot die Maatskaplike en Arbeidsplan:

- Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne en Regulasies, Nr. 28 van 2002.

- DMH-riglyne vir maatskaplike en arbeidsplanne.
- Handves vir breëbasis swart ekonomiese bemagtiging vir die Suid-Afrikaanse mynbedryf, ook bekend as die Mynhandves se Puntekaart.
- Wet op Vaardigheidsontwikkeling, Nr. 97 van 1998.
- Wet op Diensbillikheid, Nr. 55 van 1998.
- Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995.
- Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997.
- Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging, Nr. 53 van 2003.
Die bogenoemde word van tyd tot tyd gewysig.

4. VERWANTE DOKUMENTE

Geleide dokumente wat met die Maatskaplike en Arbeidsplan verband hou, is:

- Sebilo Resources Evalueringsverslag vir Maatskaplike Impak
- Werkplekvaardigheidsplan
- Diensbillikheidsplan
- Werwingsplan (werksdokument)
- Geïntegreerde ontwikkelingsplanne vir die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit en John Taolo Gaetsewe Distrik
- Sebilo se beleide en prosedures ten opsigte van:
 - Diensbillikheidsbeleid
 - Ontwikkelingsbeleid vir menslike hulpbronne
 - Afdankingsbeleid
 - SEB-spesifikasiebeleid
 - Beleid vir voorkeurwerwingsbeginsels
 - Vakleerlingprosedure
 - Mentorskapprosedure

5. BYLAES

Bylae A : Briewe van ondersteuning vanaf Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit

Bylae B : Vorm T-werking K4 2018

Bylae C : Betrokkenheidsbywoningsregister

Bylae D : Vorm T-werwing 2018

AFDELING 6

6. INLEIDING

Ooreenkomstig Regulasie 46(a)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

6.1 Doelwitte van die Maatskaplike en Arbeidsplan

Hierdie maatskaplike en arbeidsplan vervang die maatskaplike en arbeidsplan goedgekeur onder en as aanhegsel bygevoeg tot Sebilo se mynreg 30/5/1/2/2/10004 en dek die tydperk van 2019 tot 2023

Die doelwitte van Sebilo Resources se voorgenome maatskaplike en arbeidsplan soos uiteengesit in die MPRDA neem die bedrywe van die myn in ag binne die konteks van algemeen erkende standaarde van volhoubare ontwikkeling deur die integrasie van die sosiale, ekonomiese en omgewingsfaktore in die beplanning van mynbedrywe deur die loop van die myn se leeftyd. Dit sal bereik word deur:

- Indiensneming te bevorder en die maatskaplike en ekonomiese welstand van die mense van die John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit te verbeter, met die fokus op Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit.
- By te dra tot die verandering van die mynbedryf en Sebilo se bydrae tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit by te dra met 'n fokus op die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit.
- Gerigtheid en nakoming van al die vereistes van die MPRDA se maatskaplike en arbeidsplandoelwitte en die beginsels van die mynhandves op die mynreg.

6.2 Reg. 46(a) Agtergrondinligting oor die myn

Sebilo Resources is die houer van 'n mynreg wat toegestaan is ingevolge Afdeling 23 van die MPRDA en geregistreer is in die Akteregistrasiekantoor vir Minerale en Petroleum. Die myn is sedert 2011 in bedryf. Sebilo Resources is 'n junior mynmaatskappy met meerderheid swart besit in die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit onder die gasheerskap van die John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit. Sebilo Resources is sedert 2013 in bedryf en produseer ongeveer 480 kt medium-graadse klonterige mangaan en ongeveer 120 kt lae-graadse fyn erts vir die uitvoermark. Die maatskappy se aandeelhouing is breëbasis en verteenwoordig 'n groep plaaslike bemaagtigingspartye wat Batlharo Ba Ga Toto Traditional Authority, Gweba Trading (Pty) Ltd, Agang bo-Kamoso Mining Enterprise CC, Tihama CC en Aquarella Investment 99 (Pty) Ltd. insluit.

Die volle besonderhede van die aansoeker is soos volg:

Naam van myn:	Sebilo Resources Pty Ltd
Registrasienuommer	2004/005362/07
Omvang	159 hektaar
Kontakpersoon	Naam : John Rutiri E-pos : john@sebiloresources.co.za
Straatadres	Mendelssohnstraat 121 Roosevelt Park Johannesburg
Posadres	Posbus 48477 Roosevelt Park 2129
Munisipale owerhede	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit
Ligging	Toegang kan tot die eiendom verkry word via die R31-teerpad vanaf die dorp Kuruman en is ongeveer 10 km suid vanaf die myndorp Hotazel, Noord-Kaap geleë.
Leeftyd van myn	8 jaar (oorblywend)
Grondstof wat gemyn word	Mangaanerts
Grootte van werksmag (soos in Augustus 2018)	62 permanente werknemers, 154 kernkontraakteurswerksnemers
Finansiële jaar	Junie-Mei

Die oorblywende verwagte ML is 8 jaar, gebaseer op huidige bedrywe en ML-planne. Die produksie van die myn sal gemiddeld tussen 480 000 en 600 000 ton per jaar deur dagmynbou lewer. Die tabel hieronder som die voorgename ML-plan vir die volgende vyfjaarsiklus op.

Produksie	2019	2020	2021	2022	2023
Erts	693000	668000	650000	650000	650000
Afval	4487220	4325343	4208792	4208792	4208792
Produktion	554400	534400	520000	520000	520000

6.3 Profiel van werksmag

Soos op Januarie 2019 het Sebilo Resources 62 permanente werknemers in hulle diens, waarvan die meerderheid vanuit die Noord-Kaap afkomstig is.

Die tabel hieronder som die werknemerprofiel van werknemers by Sebilo Resources op:

Werknemer Kategorie	Totaal
Permanent	62
Konsultante	7
Vakleerlinge	2
Kontrakteur se werknemers	154
Totaal	225

Tabel 1: Werknemersprofiel van werknemers by Sebilo Resources:

Werwing van personeel word soos volg uitgevoer:

- 71% vanuit die Noord-Kaap-area (die oorblywende 25% sal, weens die huidige vaardighedetekort wat tans in die Noord-Kaap ervaar word ten opsigte van senior bestuur, professioneel gekwalifiseerde mense, vaardige tegniese mense en akademies gekwalifiseerde mense, vanaf elders in Suid-Afrika gewerf word)
- HDSA-bestuursteiken van 40% ("bestuur" is gelyk aan Patterson Graad D en hoër) en nie-bestuursteiken van 60%;
- 10% van bestuursposisies gevul is deur vroue; en
- 10% van vroue in mynwese (die kernbedryf van mynwese).

Sebilo Resources streef voortdurend daarna om meer as 70% van hulle werknemers uit die Noord-Kaap te werf, maar met 'n fokus op die John Taolo Gaetsewe Munisipale Regsgebied. Die verspreiding van werknemers volgens woonplek sal in die jaarverslag bespreek word wat 3 maande na die einde van elke finansiële jaar ingedien word.

Die volgende tabel verskaf 'n aanduiding van die verskil tussen permanente werknemers en onafhanklike kontrakteurswerk.

PERMANENTE WERKNEMERS	ONAFHANKLIKE KONTRAKTEURS
<p>“Permanente werknemer” beteken in hierdie konteks 'n persoon wat vir vergoeding 'n werkskontrak sluit met 'n werknemer tot sy/haar aftreedatum, waarvolgens daardie persoon sy/haar produktiewe kapasiteit tot die werkgewer se beskikking stel.</p>	<p>“Onafhanklike kontrakteur” of “kontrakteur” beteken 'n persoon of entiteit wat deur 'n kliënt gekontrakteer is om hetsy persoonlik of deur ander 'n spesifieke werk te verrig of 'n spesifieke resultaat te produseer, ooreenkomstig die bepalinge en voorwaardes uiteengesit in 'n kontrak wat tussen die kontrakteur en die kliënt gesluit word.</p> <p>Sebilo Resources sal alle onafhanklike kontrakteurs in diens neem om nakoming van die vereistes van Regulasie 46 van die MPRDA te verseker.</p>

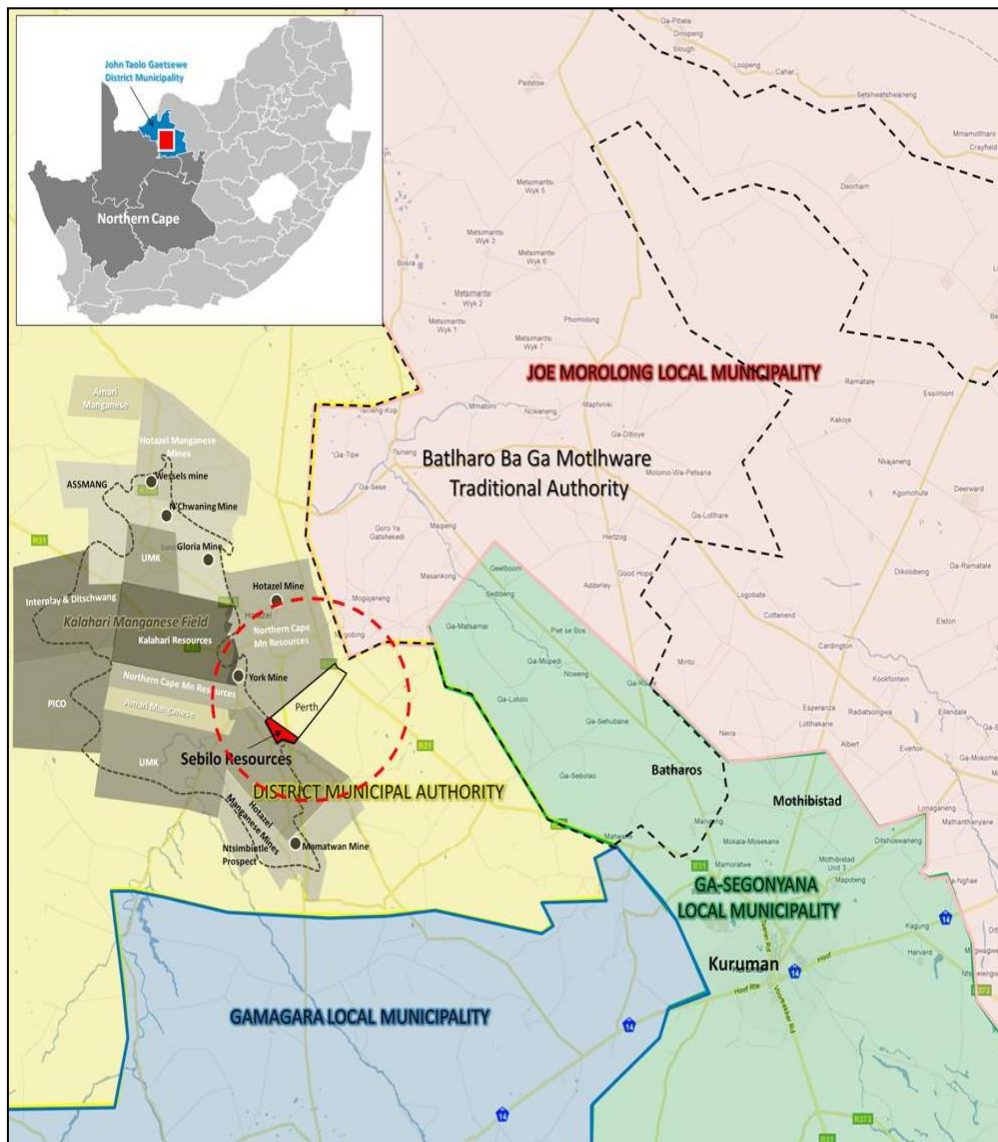
Tabel 2: Definisies van permanente en onafhanklike kontrakteur

Area	% per area
Joe Morolong	29%
Gasegonyana en Gamagara	38%
Ander in Noord-Kaap	4%
Totaal in Noord-Kaap	71%
Buite Noord-Kaap	29%
Permanente werknemers	

Tabel 3: Arbeidsgebied

Die mynbedryf is geleë in die Distriksbestuursgebied (DBG) wat geleë is in die John Taolo Gaetsewe (JTG) Distriksmunisipaliteit, Noord-Kaap, ongeveer 10 km suid van Hotazel. Die gebied is binne die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit se regsgebied. Joe Morolong Munisipale Gebied (NK) bestaan uit 15 wyke en 29 demokraties verkose raadslede (15 wyksraadslede en 14 PV-raadgewers). Die Churchill-dorpie is die administratiewe sentrum van die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit. Die ligging van die myn word in die plan hieronder uitgebeeld.

Tabel 4: Liggingsplan



AFDELING 7

7. PROGRAM VIR MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING

Ooreenkomstig Regulasie 46(b)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

7.1 Reg. 46(b) PROGRAM VIR MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING (MHO)

Ooreenkomstig Regulasie 46(b)(i) tot (v) van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne, 2002:

Sebilo Resources se menslikehulpbron-bestuurstrategie is gefokus op die vergroting van opbrengs op belegging in die organisasie se menslike kapitaal en om finansiële risiko te verklein. Dit sal bereik word deur die verskaffing van vaardige en gekwalifiseerde individue in ooreenstemming te bring met die vermoëns van die huidige werksmag en vereistes om opbrengs op belegging te vergroot en toekomstige voortbestaan en sukses te verseker. Om te verseker dat sodanige doelwitte bereik word, streef die menslikehulpbronne-afdeling daarna om die organisasie se menslikehulpbronvereistes doeltreffend op 'n wettige, etiese en volhoubare wyse te implementeer om die werksmag se respek en ondersteuning te behou. Die primêre doelwit van hierdie Program vir Menslikehulpbronontwikkeling is nie net om die beskikbaarheid van mynbedryf-spesifieke vaardighede en bekwaamhede van die werksmag te verseker nie, maar ook om HDSA-werknemers toe te rus om bestuursposisies te bereik.

Nog 'n doelwit is die toerus van werknemers met nie-mynverwante skuifbare vaardighede wat deur die werknemers buite die mynbedryf gebruik kan word. Die doelwit is om die afhanklikheid op mynwese te verklein omdat mynhulpbronne 'n beperkte leeftyd het. Sebilo het voorts die dissiplines geïdentifiseer waarvoor vakleerlingskappe toegestaan sal word. Sebilo Resources se vaardigheidsontwikkelingsplan sal vaardighede aanmoedig en bou wat onder die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) erken word en wat skuifbaar is na buite die werker se huidige werk. Die sukses van hierdie plan maak staat op sowel Sebilo Resources en die werknemers wat verantwoordelikheid neem vir hulle welstand en om kragtig die geleenthede na te streef wat aan elke individu beskikbaar gemaak is om te verseker dat sy of haar volle potensiaal bereik word. Sebilo Resources gaan akkoord met die beginsels van die Mynhandves en die verbintenis deur ag

te slaan op hierdie bemagtiging en werk van histories benadeelde Suid-Afrikaners, insluitend vroue in die mynbedryf om sodoende die verteenwoordigende teikens te bereik.

7.2 Reg. 46(b)(i) Vaardigheidsontwikkelingsplan

'n Noodsaaklike deel in die ontwikkeling en omskepping van die mynbedryf is die ontwikkeling van histories benadeelde Suid-Afrikaners (HDSA). Die prioriteite in hierdie opsig word erken in die Handves oor Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging vir die mynbedryf en dit is: om te verseker dat alle mynwerkers funksioneel geletterd en gesyferd is, 'n vaardigheidsontwikkelingsplan skep wat deel van loopbaandoelwitte en die mentorproses van werknemers is. Sebilo sal daarom kapasiteit bou en verseker dat alle werknemers toegang tot die grootste beskikbare verskeidenheid geleenthede vir vaardigheidsontwikkeling het.

Die primêre doelwit van die Program vir Menslikehulpbronontwikkeling is nie net om die beskikbaarheid van mynbedryf-spesifieke en -vaardighede van die werksmag te verseker nie, maar ook om die HDSA-werknemers toe te rus om bestuursposisies te bereik. 'n Verdere doelwit is die toerus van werknemers met nie-mynverwante skuifbare vaardighede wat buite die mynbedryf deur die werknemers gebruik kan word. Sebilo het verder die dissipline geïdentifiseer waarvoor vakleerlingskappe toegestaan sal word, soos en wanneer vereis.

7.2.1 Filosofie

Sebilo se Beleid vir Menslikehulpbronontwikkeling het ten doel om:

- Kernbevoegdhede te ontwikkel en vol te hou en om hulle menslike hulpbronne te optimeer om aan strategiese doelwitte te voldoen en die operasionele bedrywe te verbeter;
- 'n Leerkultuur te skep deur die proses by te staan en te fasiliteer waar werknemers en hulle afhanklikes verantwoordelikheid neem om hulle eie opvoedings- en bevoegdheidsvlakke te verbeter tot die gemeenskaplike voordeel van die individu en die organisasie;
- Verseker integrasie en eenvormigheid in alle leer- en ontwikkelingsprosesse deur die invloed van tegnologie;
- Ondersteun en versterk die maatskappy se waardes deur die onderskeie leer- en ontwikkelingspogings;
- Verseker dat leer- en ontwikkelingsinisiatiewe op werk gefokus is en met die sakedoelwitte ooreenstem; en
- Lewenslange leer te vestig as die belangrikste dryfkrag van leer en ontwikkeling.

7.2.2 Strategiese fokus

Sebilo se strategie vir menslikehulpbronontwikkeling is gerig op die ontwikkeling van individue, individue in spanne, spanne as sodanig en die organisasie as 'n geheel deur:

- Die voortdurende verbetering van bevoegdheids van alle werknemers deur opleiding, ontwikkeling en opvoedkundige bystand sodat alle werknemers hulle potensiaal binne die werksomgewing kan bereik;
- Organisasie-ontwikkelingsingrypings en -programme om Sebilo Resources te help om in lyn te kom met 'n voortdurend veranderende omgewing; en
- Versnelde ontwikkelingsgeleenthede in lyn met diensbillikheidsstrategieë en -teikens.

Dit is 'n noodsaaklike vermoë vir Sebilo Resources om lede vanuit die omliggende gemeenskappe te ontwikkel met relevante vaardighede en opleiding om die proses te fasiliteer om meer aanstelbare gemeenskapslede te hê.

7.2.3 Finansiële onderneming

Om die nodige kernbevoegdheids, en dus Sebilo Resources se kompeterende voordeel, te ontwikkel en vol te hou, sal die maatskappy 'n bedrag van ten minste **5%** per jaar van hulle totale betaallys verbind tot die menslikehulpbronontwikkeling van hulle permanente werknemers, vastetermynerknemers en gemeenskapslede wat by vaardigheidsontwikkelingsprogramme ingeskryf is. Spesifieke fokus van menslikehulpbronprogramme is oorwegend op histories benadeelde Suid-Afrikaners gefokus.

7.2.4 Vaardigheidsontwikkelingfasiliteerder

Sebilo Resources het 'n voltydse vaardigheidsontwikkelingfasiliteerder aangestel. Die besonderhede van die vaardigheidsontwikkelingfasiliteerder (VOF) is:

Naam:	Didimalang Ledwaba
Tel.:	011 782 4322
Faks:	011 782 3401
E-pos:	didi@sebiloresources.co.za
Datum van registrasie:	23 April 2015

7.2.5 Fasiliteite

Sebilo Resources het hul eie omvang uitgebreide opleidingsfasiliteite en -hulpbronne waar alle opleiding aan werknemers en ander onafhanklike kontrakteurswerknemers verskaf word. Die volgende opleiding- en ontwikkelingsingrypings word by hierdie fasiliteite aangebied, naamlik: Operateursopleiding, Veiligheid, Gesondheidsomgewing en Gehalte-opleiding (VGOG), BVOO, Basiese rekenaar-, Bestuur- en Leierskapsopleiding

7.2.6 Getal en opvoedkundige vlak van werknemers

Tabel 5 dui die getal en opleidingsvlak van werknemers by Sebilo Resources aan soos in Januarie 2019, soos volgens Vorm Q in Bylae II van die MPRDA-regulasies.

Die besonderhede van die vaardigheidsontwikkeling is uiteengesit vanaf paragraaf 7.2.7 tot by 7.4.3

Band	NKR-vlak	Klassifikasiesetel	Manlik				Vroulik				Totaal	
			A	C	I	W	A	C	I	W	Manlik	Vroulik
Algemene onderwys en opleiding		Geen onderrig nie										
		Graad 0										
		Graad 1										
		Graad 2	2								2	
		Graad 3/St. 1/BVOO 1	1								1	
		Graad 4/St. 2	3								3	
		Graad 5/St. 3/BVOO 2	1								1	
		Graad 6/St. 4										
		Graad 7/St. 5/BVOO 3	1				1				1	1
		Graad 8/St. 6	2								2	
		1 Graad 9/St. 7/BVOO 4				1					1	
Verdere onderwys en VOO-opleiding	2	Graad 10/St. 8/N1	9								9	
	3	Graad 11/St. 9/N2	7				1			7	1	
	4	Graad 12/St. 10/N3	10				6			10	6	
	5	Sertifikate	2	1			5			3	5	
	6	Eerste graad/Diploma	7				5			1	7	6
Hoër Onderwys en Opleiding (HOO)	7	Honneurs/Hoër Diploma	1							1		
	8	Meestersgraad/Doktorsgraad	2							2		
Totaal			48	1		1	18		1	50	19	

Tabel 5: Getal en vlak van werknemers, soos volgens Vorm Q in Bylae II van die MPRDA-regulasie:

7.2.7 Basiese Volwassene-onderwys en -opleiding (BVOO)

Die puntekaartvereiste is om aan elke werknemer die opleidingsgeleentheid te verskaf om funksioneel geletterd en gesyferd te raak. Funksionele geletterdheid en gesyferdheid is omskryf deur die Departement van Minerale en Energie (DMH) as BVOO vlak 4 of hoër. Die maatskappy is bewus van die feit dat om belangstellingsvlakke in BVOO-deelname aan te moedig en vol te hou, dikwels 'n uitdaging bly omdat baie werknemers onwillig is om weens 'n verskeidenheid redes aan sodanige programme deel te neem. Deelname sal daarom aangemoedig word deur omvattende kommunikasie wat die skakel tussen geletterdheidsbevoegdheid en die loopbane, sowel as die individuele loopbaanvorderingsplanne sal beklemtoon. Die loopbaanbeplanningsproses sal gebruik word om werknemers te motiveer en in te lig om by die program in te skryf en in die program te bly.

Sebilo Resources het ten doel om werknemers met 'n minimum opvoedingsvlak van graad 10 te werf. Daar is geen voorgeskrewe minimum kwalifikasievereistes vir kontrakteurs nie, maar Sebilo Resources verkies dat die minimum kwalifikasie vir kontrakteurs graad 9 is. Sebilo Resources sal BVOO aanbied vir sy werknemers en kontrakteurs wat aangedui het dat hulle BVOO wil doen. Sebilo Resources sal voortgaan om die BVOO-fasiliteit vir die ontwikkeling van kontrakteurs en werknemers gratis te verskaf.

Die volgende teikens sal daarvoor voorsiening maak dat 'n leerder 2 VBOO-vlakke in een jaar slaag.

	2019	2020	2021	2022	2023
BVOO-teikens	10	10	10	10	10
Finansiële voorsiening	100000.00	100000.00	100000.00	100000.00	100000.00

Tabel 6: Teiken vir VBOO-vakleerlingskappe

Die maatskappy erken die behoefte aan vaardigheidsontwikkeling en -opleiding om 'n goed gebalanseerde werksmag te skep. Die Maatskappy sal aan werknemers 'n verskeidenheid opleidingsprogramme bied wat nie net voordelig is vir die werkgewer nie, maar ook die werknemer sal oplei en skool om werk te vind en weer die arbeidsmark te betree indien hulle afgedank sou word of die myn sou sluit. Sebilo Resources erken die nasionale tekort aan geskoolde burgers en die fokus op vaardigheidsontwikkeling. Dit is daarom die doel om Sebilo se opleidingsinfrastruktuur ten beste te benut om die maatskappy, gemeenskap, Noord-Kaap Provinsie en die land te bevoordeel. Die jaarlikse inname van leerders in vakleerling- en ambagsprogramme is in lyn met leerderbillikheidsteikens.

Tabel 7 hieronder wys die 5-jaar-plan vir vakleerlingskappe, skuifbare vaardighede en gemeenskapsvaardigheidsopleiding (soos elektriese ingenieurswese, ketelmaker, handel,

omgewingswetenskap sowel as skuifbare vaardighede en gemeenskapsvaardighede-opleiding in sweiswerk en skrynerwerk).

Dissipline	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vakleerlingskap en internskap						
Elektriese ingenieurswese	2	2	1	1	1	1
Meganiese ingenieurswese	1	1	1	1	1	1
Ketelmaker	1	1	1	1	1	1
Organisatoriese sielkunde	1	0	0	0	0	0
Handel en menslike hulpbronne	2	2	1	1	1	1
Omgewings- en veiligheidsbestuur	2	2	1	1	1	1
Myningenieurswese	2	2	1	1	1	1
Totaal	11	10	6	6	6	6
Finansiële voorsiening	580000.00	620000.00	700000.00	700000.00	700000.00	700000.00

Tabel 7: Vyfjaar-vakleerlingskap- en gemeenskapopleidingsplan

7.2.8 Bestuurs- en funksionele opleiding

Sebilo Resources bied bestuurs- en funksionele opleiding aan alle werknemers op grond van die behoeftes wat deur 'n verskeidenheid bronne geïdentifiseer is, soos werksvereistes, bevoegdheidsgapings, prestasie-metings, Sebilo se strategieë en regsvereistes. Op grond van die behoeftes wat geïdentifiseer is, is werknemers onderhewig aan verskeie ontwikkelingsingrypings. Hierdie ontwikkelingsoptrede is deel van Sebilo se filosofie om hulle mense tot hulle volle potensiaal binne hulle posisies te ontwikkel.

7.2.9 Plan vir die voorsiening van skuifbare vaardighede vir werk post-mynwese

Sebilo Resources is daartoe verbind om skuifbare vaardighedsontwikkeling aan werknemers te verskaf met vaardighede wat hulle buite die myn-omgewing kan toepas, wat hulle ouderdomsprofiel en die omgewing waar hulle vandaan kom, en waarskynlik weer na sal terugkeer, in ag neem. Hierdie geleentheid is beskikbaar aan werknemers wat hierdie bykomende vaardighede gratis wil verkry. Voortgaande indiensopleiding is vir alle werknemers beskikbaar wanneer dit nodig is om hulle myn-erwante vaardighede op te skerp en te verbeter terwyl hulle by Sebilo Resources werk. Tabel 8 hieronder illustreer die bedrae wat toegewys is aan skuifbare vaardighede en gemeenskapsvaardighedsopleiding wat deel vorm van Sebilo se vyfjaar-vaardighedsopleidingsplan.

Skuifbare vaardigheid	Vooruitskouing				
	JAAR 1	JAAR 2	JAAR 3	JAAR 4	JAAR 5
Landbou-vaardighede	-	1	1	1	1
Ketelmaak	-	1	1	1	1
Monteringshulp	-	1	1	1	1
Elektriese hulp	-	1	1	1	1
Konstruksies	-	1	1	1	1
Totaal	-	5	5	5	5
Begroting	-	47 000	51700	56850	62535

Tabel 8: Vyfjaar-opleidingsplan vir skuifbare vaardighede

Aksiestap	Teikendatum
Ontwikkel strategie en metodologie vir skuifbare vaardighede	1 ^{ste} K 2020
Raadpleeg werknemers deur Future Forum en gebruik sosio-ekonomiese basislyn om skuifbare vaardighedevereiste te vestig	3 ^{de} K 2020
Hersien vyfjaarplan vir skuifbare vaardighede met teikens, begrotings en	4 ^{de} K 2020
Identifiseer diensverskaffers, fasiliteite en hulpbronne	1 ^{ste} K 2021
Begin met opleiding	2 ^{de} K 2021
Jaarlikse evaluering en hersiening van die implementeringsprogram	4 ^{de} K JAARLIKS

7.2.10 Werkplekvaardighedeplan en jaarlikse opleidingsverslag

Sebilo Hulpbronne se Menslikehulpbronne-departement voldoen aan die voorgestelde werkplekvaardighedeplan wat aan die Mynkwalifikasie-owerheid (MKO) ingedien is. Die werkplekvaardighedeplan en jaarlikse opleidingsverslae word jaarliks ontwikkel, voltooi en ingedien

volgens die vereistes en teikendatums uiteengesit deur die MKO. Sebilo Resources (PTY) Ltd se heffingsnommer is **L760774549** en vaardighede-heffingsbetalings word aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens gemaak.

7.2.11 Vakatures wat moeilik is om te vul

Tans is die meeste vakatures wat moeilik is om te vul wel gevul. Enige vakatures wat moeilik is om te vul, wat vakant raak of vereis word, sal uiteengesit word in Sebilo Resources se Jaarlikse Vordering- en Toekomstige Aktiwiteitverslae ingevolge Afdeling 25(2)h, Afdeling 28(2)c van die MPRDA en Klousule 18.1 van die Sebilo Resource Mynreg. Sebilo Resources sal op 'n jaarlikse basis die toepaslike vakatures identifiseer wat moeilik is om te vul en voorsiening maak vir die vul van hierdie vakatures op grond van opvolgbeplanningsinisiatiewe.

7.3 Reg. 46(b)(ii) Loopbaanvordering en mentorskapplanne

7.3.1 Loopbaanvorderingsplan

As 'n leerorganisasie is werknemerontwikkeling en die belegging in mense die sleutel tot die organisasie se sukses. Sebilo Resources het die volgende meganismes geïdentifiseer as 'n manier om werknemers op maniere te ontwikkel wat individu(e) toelaat om binne hulle loopbane in die organisasie te vorder.

- Identifikasie van die kapasiteitpoel;
- Versnelde ontwikkeling van die kapasiteitpoel;
- Gebruik van formele opvolgbeplanning en individuele ontwikkelingsplanne vir alle bestuurs- en professionele kategorieë.

Ten opsigte van die bogenoemde meganismes word daar behoorlike oorweging aan HDSA-werknemers geskenk.

7.3.2 Loopbaanvordering, opvolgbeplanning en vinnige bevordering

Die ontwikkeling van geskikte opvolgplanne en vinnige bevorderingsprogramme by Sebilo Resources is:

- Afgelei van die diensbillikheidsplan;
- Gekoppel aan die opvolgplan in die geval van bestuurskandidate;
- Gefokus op formele vakleerlingskappe en 'n vinnige bevorderingsprogram in die geval van onderhandelingskategorie-werknemers;
- Gefokus op die kapasiteitpoel, individue met vakleerlingpotensiaal;

Die kapasiteitpoel word geïdentifiseer volgens kriteria wat uit verskeie faktore en evaluerings bestaan en bepunt individue volgens hulle prestasie en gereedheid vir bevordering. Bevordering na 'n hoër posisie is dus deursigtig en voortvloeiend.

By Sebilo Resources word die kapasiteitpoel vir die bestuursgroep van werknemers primêr volgens die opvolgplanstelsel bestuur. Alle werknemers in hierdie groep word bepunt ten opsigte van hulle prestasie en potensiaal en die inligting word in 'n opvolgplanmatriks aangeteken. Hulle gekontrakteerde individuele ontwikkelingsplanne word op die People Performance Programme aangeteken en volgens hulle individuele behoeftes hanteer. Nasporing word ook met behulp van dieselfde program gedoen en word formeel twee keer per jaar aangeteken.

Vir werknemers binne die onderhandelingskategorie is die twee hoofkomponente van kapasiteitpoelbestuur vakleerlingskappe, waarvan 'n verskeidenheid op werkspesifieke vereistes gebaseer is en 'n vinnige bevorderingsprogram om werknemers vir toesighoudende posisies voor te berei.

Werknemers word almal aangemoedig om verder te studeer of nuwe kwalifikasies te verkry, en diegene wat op hulle eie tyd studeer, het die opsie om volgens die amptelike studiebystandbeleid vir finansiële bystand aansoek te doen.

'n Gedetailleerde loopbaanvorderingsplan met teikens en tydraamwerke wat in lyn is met die vaardigheidontwikkelingsplan en die diensbillikheidsplan sal ontwikkel word soos volgens die aksieplan hieronder. Werksprofiel en gedetailleerde loopbaanplanne sal volgens dissipline ontwikkel word en opvoedkundige vereistes en ervaring aandui. Hierdie loopbaanroetes sal by die mynbedryf geïmplementeer word.

Aksiestap	Teikendatum
Verskaf 'n lys werkskategorieë sowel as bevoegdheidsvereistes volgens werkskategorie	1 ^{ste} K 2019
Verskaf rolbeskrywings in breë trekke, wys die minimum werksaanvangsvereistes, wenslike kwalifikasies, relevante kursusse en aanbevole loopbaan vir elke posisie.	1 ^{ste} K 2019
Doen individuele evaluerings deur 'n werknemervaardigheidopname om werknemers se aspirasies en potensiaal te bepaal	1 ^{ste} K 2019
'n Gedetailleerde vyfjaar-loopbaanvorderingsplan vir talentvolle werknemers	2 ^{de} K 2019
Implementeer formele loopbaanbeplanning vir die kandidate wat deur individuele loopbaanvorderingsplanne geïdentifiseer is as persone met potensiaal	2 ^{de} K 2019
'n Gedetailleerde vyfjaar-loopbaanvorderingsplan vir laervlakwerknemers om bevoegdheidsontwikkeling en loopbaanvordering te verseker	3 ^{de} K 2019

Aksiestap	Teikendatum
Kommunikeer die loopbane en loopbaanbestuursplan aan alle werknemers	4 ^{de} K 2019
Ontwikkel vinnige bevorderingsplanne vir die HDSA-werknemers wat geïdentifiseer is as persone met beduidende potensiaal om na bestuursrolle te vorder	1 ^{ste} K 2020
Jaarlikse evaluering en hersiening van die implementeringsprogram	4 ^{de} K JAARLIKS

Tabel 9: Loopbaanvordering-aksieplan

Aangesien die Maatskappy nog nie 'n Loopbaanvorderingplan en verwante beleide en prosedures ontwikkel het nie, verskaf die tabel hierbo 'n **voorlopige aanduiding** van hoe die huidige werknemers bygestaan sal word om met 'n loopbaan vordering te maak wat vir die voorgestelde myn voordelig sal wees.

7.3.3 Reg. 46(b)(iii) Mentorskap

Mentorskap is 'n proses wat Sebilo sal gebruik om hulle werknemers en hulle bemagtigingsvennote van wie hulle dienste en produkte verkry, te kweek en te ontwikkel. Die maatskappy sal 'n mentorskapplan ontwikkel wat in lyn is met Sebilo se indiensnemingsbeleide en -praktyke, sowel as die Wette op Vaardighedsontwikkeling en Diensbillikheid.

Sebilo Resources het 'n formele mentorskapprogram en 'n informele afrigtingsprogram. Werknemers met die spesifieke fokus op HDSA-werknemers wat deur loopbaanvorderingsprosesse geïdentifiseer is, en wat deel van die kapasiteitpoel of 'n hoëpretasie-individu is, is aan 'n mentorskap- en afrigtingsprogram onderhewig.

7.3.4 Formele mentorskapprogram

Die formele mentorskapproses behels mentorskap deur geïdentifiseerde lynbestuurders aan gementordes met 'n formele kontrak tussen albei partye wat aan die prestasiesstelsel gekoppel is. Lynbestuurders kry die nodige vaardighede om as mentors op te tree. Gementordes word by mentors gepas om maksimum voordeel te verseker. Gementordes en mentors word deur loopbaanvordering- en opvolgplanne gekies. Daar word verwag dat die getal werknemers wat gedurende die volgende vyf jaar die formele mentorskapprogram sal voltooi, soos volg sal wees:

Kategorie	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gementordes	6	6	6	6	6	6

Mentors	4	4	4	4	4	4
Totaal	10	10	10	10	10	10
Finansiële voorsiening	720000.00	720000.00	720000.00	720000.00	720000.00	720000.00

Tabel 10: Werknemers op formele mentorskapprogram

7.3.5 Informele afrigting

Alle werknemers van Sebilo Resources word deur hulle direkte lynbestuurders afgerig in 'n proses wat as "indiensafriktig" bekendstaan. Hierdie proses het ten doel om te verseker dat elke werknemer met die nodige vaardighede vir hulle werk toegerus is en in hulle loopbaanaspirasies ondersteun word.

7.3.6 Loopbaanvordering deur generiese loopbaanroetes

Ingenieurswese	Instandhoudingsoperateur tot ambagsman Vakleerling tot ambagsman
Mynwese:	Skagsuperintendent/Geoloog tot mynbestuurder
Bystandsdienste:	Omgewingsvakleerling tot omgewingsbestuurder MH-administrateur tot bedryfsverhoudingsamptenaar

Tabel 11: Loopbaanvordering deur generiese loopbaanroetes

7.4 Reg. 46(b)(iv) Beurse, internskappe en studiebeurse

7.4.1 Beurse

Sebilo Resources is daartoe verbind om 'n bestendige toevoer van voldoende gekwalifiseerde professionele persone vir die maatskappy se behoeftes te verseker. Om hulpbronne vir die maatskappy te verskaf, sal Sebilo Resources voortgaan om beurse vir ketelmakers, meulmakers, omgewingswetenskap, menslike hulpbronne, finansies, ens. te befonds soos dit nodig word. Die fokus vir werwing sal die Noord-Kaap wees. Die administrasie vir die beurskema word sentraal deur ons Hoofkantoor gekoördineer. Na graduering sal jong professionele persone in opleiding (PPO) vir ten minste 24 maande deur 'n gestruktureerde internskap geneem word om voldoende opleiding en ontwikkeling in die onderskeie studieveld te verseker. Gedurende hierdie tydperk word die jong professionele persone voldoende gementor en afgerig.

Die inname van beurse sal volgens die organisasie se diensbillikheidsteikens wees.

Kategorie	2019	2020	2021	2022	2023
Beurshouers	2	2	2	2	2
PPO's	2	2	2	2	2
Totaal	4	4	4	4	4
Finansiële voorsiening	800000.00	800000.00	800000.00	800000.00	800000.00

Tabel 12: Getal beurse en PPO's wat jaarliks deur Sebilo Resources aangebied word

7.4.2 Ander internskappe

Die Sebilo Internskapprogram sal ontwikkel word in samewerking met die Vaardigheidsontwikkelingsplan. Sebilo Resources sal internskappe aan plaaslike gemeenskapswerkers beskikbaar maak wat werksondervinding in die mynbedryf nodig om hulle grade/diplomas te voltooi. Sommige van die ervaringsprogramme sal daarop gerig wees om moontlike werknemers te ontwikkel. Hierdie program word gratis aan kwalifiserende interne aangebied en alle hulpbronne wat vir die leergeleentheid vereis word, sal deur die organisasie verskaf word. Daarbenewens sal 'n toelae vir die duur van die internskap toepaslik wees.

Kategorie	2019	2020	2021	2022	2023
Internskappe	3	3	3	3	3
Begroting	174000	174000	174000	174000	174000

Tabel 13: Getal internskappe wat jaarliks deur Sebilo Resources aangebied word

7.5 Reg. 46(b)(v) Diensbillikheid

7.5.1 Status

Sebilo Resources is verbind tot diensbillikheid (DB) regdeur die MH-proses. Dienooreenkomstig word DB-beleide en -planne ontwikkel om diskriminerende praktyke uit te skakel, en, deur regstellende aksie, die getal werknemers op senior vlakke met verloop van tyd te verbeter om werklik die demografie van die Suid-Afrikaanse bevolking te weerspieël. Buiten voldoening aan die Mynhandves-teikens ten opsigte van HDSA's in bestuur en vroue in mynwese, is Sebilo Resources daarop gerig om die korporatiewe teikens van 1% gestremdes op die myn te bereik. Die myn se huidige diensbillikheidstatus word op Vorm S hieronder aangedui. Sebilo Resources se DB-beleid is ontwerp met die doel om die volgende aspekte aan te spreek:

- Nakoming van die Diensbillikheidswet;
- Deelname en konsultasie;
- Gelykheid en gelyke geleentheid;

- d) Diversiteit in die werkplek;
- e) Werwingsbeleid;
- f) Organisasiekultuur;
- g) Werknemerontwikkeling;
- h) Opvolgbeplanning en kapasiteitbou; en
- i) Teistering in die werkplek.

Die senior bestuur is daartoe verbind om enige vorm van direkte of indirekte onregverdige teistering in die werkplek uit te skakel. Dit sluit enige optrede of bedreigings in wat met prestasie by die werk van enige individu of groep inmeng op grond van ras, geslag, seks, swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikheid, etniese of maatskaplike herkoms, MIV-/Vigs-status, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, oortuiging, politieke opinie, kultuur, taal of geboorte.

7.5.2 Diensbillikheidsplan

Sebilo Resources is verbind tot die sosio-ekonomiese bemagtiging deur mense wat voorheen benadeel was en glo dat geslagsgelykheid noodsaaklik is vir ekonomiese groei en welstandskopping in Suid-Afrika. Verder sal die maatskappy se diensbillikheidsplan 'n noodsaaklike deel van die myn se onderneming wees tot die bou van 'n effektiewe en verteenwoordigende werksmag om gelykheid vir alle werknemers te verseker en dit sal 'n noodsaaklike element van die maatskappy se menslikehulpbronne-strategie vorm. Veral in 'n poging wat daarop gerig sal wees om HDSA's met talent te identifiseer en versnelde opleiding- en ontwikkelingsinisiatiewe te verskaf om met hulle vordering te help.

'n Poging sal deur Sebilo Resources aangewend word om te verseker dat 'n minimum van 25% oor die volgende vyf jaar deur die Perth-bedryf in diens geneem word – sien Tabel 14 hieronder. Gevolglik het die myn te doel om te voldoen aan die hersiene Mynhandves-teikens ooreenkomstig 50% HDSA in bestuur oor die volgende vyf jaar

Bedryfsvlak	Paterson Band	Manlik				Vroulik				Totaal	Gestremd	
		Afrikaan	Bruin	Indiër	Wit	Afrikaan	Bruin	Indiër	Wit		Manlik	Vroulik
Topbestuur	F	1								1		
Senior bestuur	E	1								1		
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste in middelbestuur	D	3				1			1	5		
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, opsigters en superintendente	C	7	1		1	2				11		
Semi-gekoolde en willekeurige besluitneming	B	10				10				20		
Ongeskoolde en verklaarde besluitneming	A	26				5				31		
Totale permanente werknemers		39	1			16				56		
Kernkontraakteurs												
Totale werknemers		48	1		1	18			1			

Tabel 14: Huidige diensbillikheidstatistiek soos volgens Vorm S in Bylae II van die MPRDA-regulasies

Diensbillikheidsteikens vir 'n vyfjaartydperk.

Teiken in syfers					
	2019	2020	2021	2022	2023
Senior (Vroue in mynwese E)	20	22	24	26	28
Totale bestuur	5	6	7	7	7
Totaal	20	22	24	26	28

Tabel 15: Vroue in kernmynwese

Teiken in syfers					
	2019	2020	2021	2022	2023
HDSA	8	10	10	10	10
Totale bestuur	2	2	2	2	2
Totaal	8	10	10	10	10

Tabel 16: HDSA-teiken

7.5.3 Vroue in mynwese

Sebilo Resources is verbind tot die sosio-ekonomiese bemagtiging van mense wat voorheen benadeel was en glo dat geslagsgelykheid noodsaaklik is vir ekonomiese groei en welstandskopping in Suid-Afrika. Die maatskappy sal alles moontlik doen om te verseker dat 'n minimum van 10% vroue in die mynwese by die bedryf in diens is. 'n Vroue-in-mynwese-struktuur met die opdrag wat in 2018 bepaal is. Die doel van hierdie komitee is om die volgende te verseker:

- Verseker daar is fasiliteite vir vroue op die myn beskikbaar, insluitend aparte aantrekkamers en ablusiefasiliteite.
- Identifiseer die opleiding- en tegniese behoeftes van vroue om die vereiste hulpbronne te reël om aan hierdie behoeftes te voldoen.
- Ontwikkel en implementeer voldoende beleide wat daarop gerig is om die behoud van vroue te fasiliteer

7.5.4 Trekarbeid

Sebilo Resources is daartoe om verbind om ten volle die gees en vereistes van die regering en bedryfsooreenkomste na te kom om nie-diskriminasie teen enige buitelandse trekarbeider te verseker.

Die volgende doelwitte word aan voldoen in nastrewing van die bogenoemde:

- Die handhawing van regverdige en nie-diskriminerende praktyke vir al die werknemers en diegene wat werk soek.
- Die skep van 'n werksomgewing waar almal op 'n vreedsame en harmonieuse wyse kan saamwerk.
- Bydra tot die demokratiese praktyke van ons land se gemeenskap deur 'n omgewing te skep waar mense van verskillende agtergrond mekaar beter verstaan.

Die volgende beginsels word ook op 'n voortdurende basis aan voldoen:

- Die handhawing van dieselfde werksomstandighede vir alle werknemers ongeag hulle herkoms.
- Die opheffing van die gedragskode, deur alle werknemers dieselfde te skep en te behandel, insluitend diegene van buite Suid-Afrika. Dit is duidelik in die indiensnemingskontrakte en werksomstandighede wat vir almal regverdig is.
- Die indiensneming van buitelandse personeel word gedoen ooreenkomstig die riglyne van Suid-Afrikaanse immigrasiewette ten opsigte van die indiensneming van buitelanders.

AFDELING 8

8. PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELINGSPROGRAM

Ooreenkomstig Regulasie 46(c)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

8.1 Reg. 46(c): Inleiding

Ooreenkomstig die mynhandves spreek hierdie afdeling die ingrypings aan wat Sebilo Resources in die plaaslike munisipale gebied wil implementeer. Hierdie ingrypings sal op drie areas fokus, naamlik gemeenskapsontwikkeling, infrastruktuur en plaaslike ekonomiese ontwikkeling (PEO). Die doel is om die volgende na te kom:

- Samewerking met plaaslike regering in die formulering en bystaan met die implementering van geïntegreerde ontwikkelingsplanne van omliggende gemeenskappe waar Sebilo Resources se mynaktiwiteite sal plaasvind.
- Gereelde afspraak met gasheergemeenskappe.
- Dra betekenisvol by tot die aanspreek van armoede-uitwissing en opheffing van gasheergemeenskappe.
- Identifisering van en betrokkenheid by sleutelbelanghebbendes in bestaande en ontluikende forums.

8.2 MAP-raamwerk waarteen MAP 2-konsultasies gehou is

Die Sebilo Resources MAP-konsultasieproses het begin met die JLM wat instem tussen die twee partye se nuwe ondernemings vir die volgende vyf jaar as deel van Sebilo se nuwe plan.

Met nadenke oor die MAP wat ooreengekom is, kan baie neigings uit die plan weggeneem word. Die myn handel tans die ondernemings van die eerste MAP af en is besig met die optrek en finalisering van hulle verslae aan die Departement van Minerale Hulpbronne van die Noord-Kaap-distrik.

a) Sleutelkennis uit MAP 1

- Projekte wat ingedien is, het nie alle prioriteite volgens die GOP ingesluit nie.
- Gapings in die GOP ten opsigte van projekkonsultasies.

- GOP-projekte waartoe verbind is, was feitlik almal in die konsepfase.
- Geen uitvoerbaarheidstudies en sakeplanne was beskikbaar om projekte te steun waartoe verbind is nie en hierdie koste moet gedra word as deel van die finansiële onderneming.
- Ondernemings wat nie strategies belyn is met die plaaslike gebied en huidige situasies en toekomstige analise wat in ag geneem is nie.
- Hulpbron- en kapasiteituitdagings by die plaaslike munisipaliteit het die myn gedwing om eienaarskap en verantwoordbaarheid te neem wat groter was as verwag.
- Sektorprojekte het nie die munisipaliteit se steun geniet nie en moes onder sektorafdelings bedryf word.
- Nie genoeg gereelde terugvoer of kommunikasieplanne aan die Raad oor vordering van projekte om die gemeenskap in te lig nie. Swak betrokkenheid en kommunikasiestrukture.
- Omskryf die rol van amptenare en politici in projekbestuur en -uitvoering.
- Die kapasiteit en beskikbaarheid van plaaslike SEB-diensverskaffers is nie op 'n stabiele vlak nie.

b) Riglyne vir nuwe vyfjaar-MAP

- Op grond van die voorgenoemde moet strategiese fokus geplaas word op bedryf en bestuur van bestaande infrastruktuur om verbeterde dienslewering en toegang tot basiese dienste te steun.
- Projekte vir MAP 2 moet strategies op infrastruktuurontwikkeling gefokus word om omskryf te word uit die VOF, GOP en meesterplanne.
- In die belang van die toevoeg van maksimum waarde deur die MAP 2-belegging, is armoedeverligtingsprojekte opstel as samewerkende rigsnoere tot nie-waardetoevoegende uitgawes en nie belyn met die prioriteite van die huidige dorp se behoeftes nie.
- Sektorprojekte sal oorweeg word in ooreenkomstig sektorprioriteite in Onderwys, Vaardighede, Gesondheidsorg en Sosiale Ontwikkeling.
- Alle projekte waartoe ingestem word, moet bewys wees as uitvoerbaar en met 'n duidelike omvang van werk.
- Projekte wat geïdentifiseer is, maar in konsepfase is, word as hoë risiko onderneem en die munisipaliteit sal studiekoste verskaf.
- Ekonomiese ontwikkelingsprojekte moet in ooreenstemming wees met ondernemingontwikkelingstrategieë waar die openbare en privaat sektor gemeenskaplike doelwitte het om werkskepping te bevorder.
- Projekte waarop ooreengekom is, moet 'n uitvoerbare sakeplan hê om te verseker dat alle fondse wat daartoe verbind is maksimum waarde byvoeg.
- Projekte moet in lyn wees met GOP-prioriteite.

c) Regeringsraamwerk vir MAP 2-ondernemings

- Betrokkenheid tussen twee partye oor die raamwerk vir MAP 2-ondernemings om leiding en gesteunde uitkomst te verskaf wat aan munisipale ontwikkelingsbehoefte gekoppel is.
- Daar word oorleg gepleeg met bestuur en politieke leierskap van die huidige GOP-prioriteite.
- Afgevaardigde amptenare sal deur die munisipaliteit geïdentifiseer word om die proses te dryf.
- Sebilo Resources sal hulle mandaat deurgee sodra goedkeuring van die bestuur verkry is rakende die finansiële onderneming.
- Diensvlakooreenkomste sal onderteken word om projekimplementering tussen die twee partye te bestuur.
- Die munisipaliteit en Sebilo Resources stem ooreen oor nuwe ondernemings na konsultasiewerksessies.
- Sebilo Resources betrek die DMH ten opsigte van die proses en voorgenome projekte.
- Sebilo Resources teken nuwe ondernemings by DMH aan.
- DMH gee finale goedkeuring oor nuwe vyfjaar-ondernemings.

8.3 Reg. 46(c)(i): Maatskaplike en ekonomiese agtergrond van die gebied waar die myn bedryf word

8.3.1 Noord-Kaap Provinsie

Die Noord-Kaap Provinsie beslaan 363 389 km² of 29% van Suid-Afrika se landmassa en is die grootste van die nege provinsies alhoewel dit yl bevolk is met 'n totale bevolking van 1 058 060. Dit is geleë in die noordwestelike deel van die land en word begrens deur Namibië en Botswana aan die noordekant, die Noordwes Provinsie en Vrystaat aan die oostekant, die Oos-Kaap en Wes-Kaap aan die suide kant en die Atlantiese Oseaan aan die westekant. Die internasionale grense word gevorm deur die Oranjerivier (Namibië) en die Moloporivierbed (Botswana). Die provinsie bestaan uit vyf distriksmunisipaliteite, naamlik: Frances Baard, John Taolo Gaetsewe, Namakwa, Pixley ka Seme en ZF Mgcawu. Alhoewel die distriksmunisipaliteite uit 'n aantal plaaslike munisipaliteite bestaan, is dit nie "muur-tot-muur"-munisipaliteite nie omdat groot dele van die provinsie tot distriksbestuursgebiede (DBG'e) verklaar is weens hulle geweldige lae bevolkings. Soos vereis deur die MPRDA is Sebilo se PED-program se statutêre interaksie vir die geïntegreerde ontwikkelingsplanne met die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit onder die regspraak van die John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit.

8.3.2 Sosio-ekonomiese profiel van die Distriksmunisipaliteit

John Taolo Gaetsewe (JTG) Distriksmunisipaliteit is die tweede kleinste distrik in die Noord-Kaap en beslaan net 6% van die provinsie (27 322 km²). Die distriksmunisipaliteit wat uit drie plaaslike munisipaliteite bestaan, is op 6 Desember 2008 vernoem na John Taolo Gaetsewe, die gewese

vryheidsvegter en vakbondlid. Die drie plaaslike munisipaliteite is: Gamagara, Ga-Segonyana en Joe Morolong.

Die gebied is hoofsaaklik landelik met 'n jaarlikse reënval van 500 mm in die ooste tot 300 mm in die weste, wat minder is as die algemeen aanvaarde gemiddeld 500 mm vir droëlandboerdery. Reënval vind meestal in die laatsomer (Februarie) plaas en kan uiters wisselvallig wees. Die JTG het sowel landelike en buitestedelike kenmerke en bestaan uit 186 nedersettings met 80% van hierdie dorpie wat in Joe Morolong geleë is.

Die gebied word gekarakteriseer deur 'n verskeidenheid grondgebruike waarvan landbou en mynwyse dominant is. Ga-Segonyana en Joe Morolong bestaan hoofsaaklik uit residensiële gebiede met Gamagara wat hoofsaaklik uit kommersiële plase en mynaktiwiteit bestaan. Armoede is wydverspreid in die gebied en meer gekonsentreer in die landelike gebied met 'n geskatte 83,7% mense wat onder die broodlyn leef.

Die meerderheid mense wat in JTG woon, is Suid-Afrikaners, met 'n klein persentasie immigrante vanaf SAOG-lande en 'n klein persentasie immigrante vanaf SAOG-lande en Asië wat as handelaars en in die myne werk. Afrikane vorm 87,5% van die bevolking, gevolg deur bruin met 7,24%, wit 5,15% en Indiërs 0,06%. Die area word ook gekenmerk deur swak infrastruktuur, 'n gevolg van onvoldoende hulpbronne, swak vaardighede, kennis en 'n swak professionele basis.

Sebilo Resources het basislynstudies onderneem om die sosio-ekonomiese toestande in die gebied te bepaal. Hiermee saam wil hulle identifiseer wie die sleutelbelanghebbendes is en wat die belangrikste kwessies is ten opsigte van hulle spesifieke belang in die mynbedryf. Sebilo Resources werk in die Joe Morolong Plaaslike Munisipale Gebied wat ook die gasheergemeenskap is en Gasegonyona Plaaslike Munisipaliteit as hulle arbeidsverkrygingsgebied. Die plaaslike munisipaliteit val binne die JTG Distriksmunisipaliteit wat in Kuruman geleë is. Joe Morolong Munisipaliteit se regsgebied is geleë in die Noord-Kaap Provinsie in John Taolo Distriksmunisipaliteit. Die munisipale gebied is ongeveer 5 813 km² in grootte. Hierdie gebied word gekenmerk deur landelike vestigings wat bestaan uit 187 dorpie van verskillende groottes en verskeie verspreide dorpie wat met gruis- en grondpaaie aan mekaar verbind word. Daar bestaan verskeie stamowerhede met nege opperhoofde binne hierdie munisipale grens met 15 wyke en die munisipaliteit is ten volle gemeenskaplike grond. Dit het 'n bevolking van 107 103 met 187 dorpie 20 647 huishoudings, 168 skole (die getal skole word geraak as gevolg van sommige skole wat saamsmelt), 3 polisiestasies, 24 klinieke en 2 gemeenskapgesondheidsentrums.

Slegs 43,98% individue het werk en die meeste van hulle verdien net tussen R100 000 en R180 000 per jaar. Die meeste is afhanklik van regeringstoelae. Bestaansboerdery is die hoof-ekonomiese aktiwiteit. Alhoewel mynwyse die tweede grootste bedryf is, is die meerderheid werknemers hetsy betrokke in basiese beroepe of in ambagsberoepe. Slegs 2,56% van die

bevolking is betrokke in senior bestuur en net 'n verdere 18,08% is professionele werkers in hulle velde. Slegs 24,47% individue in die gebied het suksesvol graad 12 voltooi, maar 28,43% van individue het geen skoling gehad nie. Die meerderheid huishoudings het net toegang tot openbare krane vir water. Die meeste het steeds net toegang tot puttoilette en sommige het steeds geen toegang tot enige sanitasie nie. Die struktuur en vorm van Joe Morolong Munisipaliteit genereer beweging teen groot koste ten opsigte van infrastruktuur, energieverbruik en openbare finansies. Openbare vervoer is onvoldoende en duur en dit is dikwels moeilik om tussen verskillende vervoermiddels te wissels. Beperkte voertuigroetes beperk toegang tot sekere gebiede in die munisipaliteit. Elke gebied binne die munisipaliteit is noodwendig funksioneel nedeurlopend en inwaarts gefokus.

Gemeenskapsfasiliteite en -dienste is ingebed in landelike dorpie en toegang tot laasgenoemde is daarom baie moeilik vir almal wat buite die gebied woon. Die benutting van die fasiliteite en dienste is beperk tot die gemeenskappe in die omgewing. Die nasionale omgewing van Joe Morolong Munisipale Gebied is verswak in die noordooste, hoofsaaklik weens verswakte grond. (Ruigte en bosse en onbewerkte grasland). Die langtermynkoste van sodanige neigings aan die area se ekonomie sal betekenisvol wees. Die munisipaliteit is besig om die nuwe VOF te ontwikkel. Onvoldoende skooling, haweloosheid en onvoldoende toegang tot basiese dienste, is groeiende uitdagings. Kortom, die lewensgehalte vir die meeste mense in Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit is swak; daar is al baie gedoen, maar daar is baie wat nog gedoen moet word.

8.4 Sleutelimpakte en -kwessies wat in die basislynstudie geïdentifiseer is wat in 2012/2013 deur Sebilo Resources uitgevoer is.

Sebilo Resources lewer 'n sosio-ekonomiese evalueringsverslag wat kyk na die areas van belangstelling en verder waar intense literatuurstudies gedoen is om hulle sleutelkwessies en impakte te bepaal wat die myn lei om daarop te reageer deur 'n Maatskaplike Bestuursplan saam te stel.

Kwessies en impakte wat met sosio-ekonomiese ontwikkeling verband hou wat deur ons belanghebbendes gelug is –

- Plaaslike verkrygingsgeleenthede
- Plaaslike werksgeleenthede
- Gebrek aan ontwikkeling in die gebied ten spyte van die ekonomiese aktiwiteite in die gebied

8.5 Regering se langtermynstrategie

In die uiteensit van hulle ondernemings vir die volgende vyf jaar is dit geweldig belangrik dat Sebilo Resources hand aan hand met die regering saamwerk om in samewerking en vennootskap die

doelwitte te bereik soos uiteengesit in die regering se langtermynstrategie. Die projekte wat aangepas is en in MAP 2 spreek van die regering se hoëvlakprioriteite. In die ondernemings wat deur Sebilo Resouces onderneem is, word daar verseker dat dit gekoppel is aan die mylpale van die Nasionale Ontwikkelingsplan sowel as die GOP. Die doelwitte van die NOP is uiteengesit in die afdeling hieronder:

NASIONALE ONTWIKKELINGSPLAN

Inleiding

Die Nasionale Ontwikkelingsplan het ten doel om teen 2030 armoede te elimineer en ongelykheid te verminder. Suid-Afrika kan hierdie doelwitte bereik deur te put uit die energie van sy mense, 'n inklusiewe ekonomie te laat groei, vermoëns te bou, die kapasiteit van die staat te verbeter en leierskap en vennootskappe regdeur die gemeenskap te bevorder.

Teen 2030 – Die NOP in kort

Elimineer inkomste-armoede – Verminder die hoeveelheid huishoudings met 'n maandelikse inkomste onder R419 per persoon (in 2009-pryse) vanaf 39 persent tot nul.

Verminder ongelykheid – Die Gini-koëffisiënt behoort te daal van 0,69 tot 0,6.

Maak mylpale moontlik

- Verhoog werksgeleenthede van 13 miljoen in 2010 tot 24 miljoen in 2030.
- Verhoog per capita inkomste van R50 000 in 2010 tot R120 000 in 2030.
- Verhoog die aandeel van nasionale inkomste vir die onderste 40 persent van 6 persent tot 10 persent.
- Vestig 'n kompeterende basis vir infrastruktuur, menslike hulpbronne en regulerende raamwerke.
- Verseker dat ambags-, tegniese, professionele en bestuursposte die land se rasse-, geslags- en gestremdeheidsamestelling beter weerspieël.
- Vergroot eienaarskap van bates aan histories benadeelde groepe.
- Verbeter die gehalte van opvoeding sodat alle kinders ten minste twee jaar se kleuterskoolonderrig kry en alle kinders in graad 3 kan lees en skryf.
- Verskaf bekostigbare toegang tot gehalte-gesondheidsorg terwyl gesondheid en welstand bevorder word.
- Vestig effektiewe, veilige en bekostigbare openbare vervoer.
- Produseer voldoende energie teen kompeterende pryse om die bedryf te ondersteun, verseker toegang vir arm huishoudings terwyl koolstofvrystellings per eenheid krag met omtrent 'n derde verminder word.

- Verseker dat alle Suid-Afrikaners toegang tot skoon water in hulle huise het.
- Maak vinnige breëband-internet oral beskikbaar teen kompeterende pryse.
- Maak 'n voedsel-surplus vir handel 'n realiteit, met een derde wat deur kleinskaalse boere of huishoudings geproduseer word.
- Verseker sekuriteit van kos en voeding vir huishoudings.
- Vestig 'n bestaansbeveiligingstelsel wat alle werkende mense dek, met maatskaplike beskerming vir die armes en groepe in nood, soos kinders en mense met gestremdhede.
- Realiseer 'n ontwikkelings-, bekwame en etiese staat wat burgers met waardigheid behandel.
- Verseker dat alle mense veilig leef, met 'n onafhanklike en regverdigde strafregstelsel.
- Vergroot maatskaplike kohesie en eenheid terwyl die ongelykhede van die verlede reggestel word.
- Speel 'n leidende rol in kontinentale ontwikkeling, ekonomiese integrasie en menseregte.

Kritiese optrede

- 'n Maatskaplike kompakstudie om armoede en ongelykheid te verminder, werksgeleenthede en beleggings te vermeerder.
- 'n Strategie om armoede en die impak daarvan aan te spreek deur toegang tot werksgeleentede te vergroot, maatskaplike lone te versterk, openbare vervoer te verbeter en landelike inkomste te vergroot.
- Stappe deur die staat om die openbare diens meer professioneel te maak, verantwoordbaarheid te versterk, koördinasie te verbeter en korrupsie te vervolg.
- Gee privaat beleggings 'n hupstoot in arbeidsintensiewe areas, kompetendheid en uitvoere, met aanpassings om die risiko daarvan te verlaag om jonger arbeiders te huur.
- 'n Opvoedingverantwoordbaarheidsketting, met verantwoordelike bane vanaf die staat tot by die klaskamer.
- Infasering van nasionale gesondheidsorg, met 'n fokus op die opgradering van openbare gesondheidsfasiliteite, die produsering van meer gesondheidsdeskundiges en die vermindering van die relatiewe koste van privaat gesondheidsorg.
- Openbare infrastruktuurbelegging met 10 persent van bruto binnelandse produk (BBP) gefinansier deur tariewe, openbare-privaat vennootskappe, belastinge en lenings wat fokus op vervoer, energie en water.
- Ingrypings om omgewingsvolhoubaarheid en elasticiteit vir toekomstige skokke te verseker.
- Nuwe ruimtelike norme en standaarde – verdigting van stede, verbetering van vervoer, beroepe skep waar mense woon, opgradering van informele nedersettings en die regstel van gapings in die huismark.
- Verminder misdaad deur strafregpleging te versterk en gemeenskap te verbeter.

Benadering:

ELEMENTS OF A DECENT STANDARD OF LIVING

Income, through employment or social security, is critical to defining living standards, but human beings need more than income. They need adequate nutrition, they need transport to get to work, and they desire safe communities and clean neighbourhoods. These elements require action either from individuals, government, communities or the private sector.

The National Development Plan makes a firm commitment to achieving a minimum standard of living which can be progressively realised through a multi-pronged strategy. In this plan, we do not define that minimum standard of living but we do provide a framework for the adoption of a minimum standard of living by society. This approach is consistent with the Commission's view that the achievement of such a floor would require support and participation from all social partners and hence its definition is left for ongoing work of the Commission.

The following picture illustrates the approach.

This approach to defining living standards in a holistic way is consistent with the capabilities approach advanced by the Commission. The approach focuses on the key capabilities that individuals need to live the life that they desire. Of these capabilities, education and skills, and the opportunity to work are the elements where South Africa most needs to make progress.

Tabel 17: Benadering

English	Afrikaans
<p>Income, through employment or social security, is critical to defining living standards, but human beings need more than income. They need adequate nutrition, they need transport to get to work, and they desire safe communities and clean neighbourhoods. These elements require action either from individuals, government, communities or the private sector.</p>	<p>Inkomste, deur werk of bestaansbeveiliging is noodsaaklik om lewenstandaarde te omskryf, maar mense benodig meer as net inkomste. Hulle benodig voldoende voeding, hulle benodig vervoer om by die werk te kom en hulle begeer veilige gemeenskappe en skoon woonbuurte. Hierdie elemente vereis optrede van hetsy individue, die regering, gemeenskappe of die privaat sektor.</p>
<p>The National Development Plan makes a firm commitment to achieving a minimum standard of living which can be progressively realised through a multi-pronged strategy. In this plan, we do not define that minimum</p>	<p>Die nasionale ontwikkelingsplan onderneem om 'n minimum lewenstandaard te bereik wat toenemend gerealiseer kan word deur 'n meervoudige strategie. In hierdie plan omskryf ons nie daardie minimum lewenstandaard nie,</p>

<p>standard of living but we do provide a framework for the adoption of a minimum standard of living by society. This approach is consistent with the Commission's view that the achievement of such a floor would require support and participation from all social partners and hence its definition is left for ongoing work of the Commission.</p>	<p>maar ons verskaf 'n raamwerk vir die aanneem van 'n minimum lewenstandaard deur die gemeenskap. Hierdie benadering stem ooreen met die kommissie se siening dat die bereiking van so 'n vloer die steun en deelname van alle maatskaplike vennote sal vereis en dus word die definisie gelos vir die kommissie se voortgaande werk.</p>
<p>The following picture illustrates the approach:</p> <p>Elements of a decent standard of living</p>	<p>Die volgende prent illustreer die benadering:</p> <p>Elemente van 'n behoorlike lewenstandaard</p>
Nutrition	Voeding
Housing, water, sanitation, electricity	Behuising, water, sanitasie, elektrisiteit
Transport	Vervoer
Education and skills	Onderwys en ambagte
Safety and security	Veiligheid en sekuriteit
Health care	Gesondheidsorg
Employment	Werkseleenthede
Recreation and leisure	Ontspanning en vermaak
Clean environment	Skoon omgewing
<p>This approach to defining living standards in a holistic way is consistent with the capabilities approach advanced by the Commission. The approach focusses on the key capabilities that individuals need to live the life that they desire. Of these capabilities, education and skills, and the opportunity to work are the elements where South Africa</p>	<p>Hierdie benadering tot die omskryf van lewenstandaarde is 'n holistiese manier wat ooreenstem met die vermoënsbenadering wat deur die kommissie bevorder word. Die benadering fokus op die sleutelvermoëns wat individue nodig het om die lewe te leef wat hulle begeer. Uit hierdie vermoëns is onderwys en ambagte, en die geleentheid om te werk, die elemente waar Suid-Afrika die meeste</p>

most needs to make progress.	vordering moet maak.
------------------------------	----------------------

8.6 Belanghebbendes

8.6.1 Betrokkenheid van belanghebbende

Gedurende die EMI is verskeie belanghebbendes betrek in die identifisering van impakte van die myn se aktiwiteite, sowel as moontlike areas vir plaaslike ekonomiese ontwikkeling, gemeenskapsontwikkeling en infrastruktuurontwikkeling.

8.6.2 Analise van belanghebbendes se behoeftes

a) Doel van die onderneem van belanghebbende-analise

Die doel is om 'n onafhanklike siening te verkry van wat belanghebbendes benodig en hoe om hierdie behoeftes aan Sebilo Resources oor te dra. Die verantwoordelikheid om hierdie behoeftes aan te spreek berus by Sebilo Resources deur die ontwikkeling van geskikte strategieë. Hierdie strategieë is in die myn se maatskaplike plan geïnkorporeer.

b) Identifikasie van belanghebbendes

Sebilo Resources het sleutelbelanghebbendes en groepe wat geraak word geïdentifiseer, sowel as gemeenskapsgroepe, onder leiding van MPRDA-regulasies. Hierdie regulasies stipuleer dat die myn belanghebbendes moet betrek (veral gemeenskappe) in die arbeidsgebied, sowel as relevante plaaslike owerhede (om plaaslike ekonomiese ontwikkeling te bevorder).

Die volgende afdeling lig sommige sleutelbelanghebbendes vir Sebilo Resources in die Joe Morolong-area en omliggende gebiede uit. Hierdie inligting sal gereeld opdateer word deur voortdurende identifikasie van ander belanghebbendes.

8.6.3 Sebilo Resources se Gemeenskapstrategie vir 2018 en verder

In 2018 het Sebilo Resources onderneem om hulle gemeenskapstrategie te formuleer as deel van die groter doelwitte en is sterk gekoppel aan regeringsdoelwitte soos uiteengesit in die Nasionale Ontwikkelingsplan. Die strategie het ten doel om die ontwikkelingsagenda van die regering te steun in gemeenskappe wat geraak word deur mynbedrywe, gasheermunisipaliteite, arbeidsgebiede en strategiese fokusareas.

Die visie van die gemeenskapstrategie is om die vooraanstaande waardetoevoegende vennoot vir die gasheergemeenskappe te wees en die missie vir SED is 'n maatskappy wat 'n verskil maak in die gemeenskap wat daardie onderskeid volhou. Die strategie is gebaseer op die plaaslike

munisipaliteit, GOP, die NOP en Sebilo 2012 se sosio-ekonomiese impak-evalueringsverslag as riglyn. Die fokusareas is infrastruktuur, ondernemingsontwikkeling, onderwys en jeugontwikkeling as 'n strategiese prioriteitsarea. Geïdentifiseerde projekte is sterk gekoppel aan die regeeringsprioriteite (plaaslik en nasionaal) sowel as om die risiko's toe te spreek wat in die SEIA-verslag geïdentifiseer is.

In die Gemeenskapontwikkelingstrategie is die noodsaaklikheid daarvan om 'n gees van samewerking en vennootskap met ander leiers te kweek ten opsigte van maatskaplike en gemeenskapsontwikkeling uitgelig.

Dit is om:

- groter skaalbesparing te reik,
- die impak te optimaliseer en
- Maak korporatiewe Suid-Afrika se bydrae tot maatskaplike en ekonomiese ontwikkeling betekenisvol.

Fokusareas	Gesondheidsondersteuning	Maatskaplike ontwikkeling	Verbetering van onderwys	Ontwikkeling van vaardighede	Jeugontwikkeling	Infrastruktuurontwikkeling en munisipale bystand
Doelwit	Om toegang tot gehalte-gesondheidsorgdienste aan gasheergemeenskappe te steun wat met die regering saamwerk om by te dra 'n gesondheidsorgstelsel wat 'n gesonde bevolking bou.	Maatskaplike vennoot maak 'n positiewe impak, hef die gemeenskap op en fokus op weerbare groepe	Verbeter onderwysstelsel om 'n magtigende leeromgewing te skep deur die onderwyspylyn na hoër onderrig in vennootskap met sleutelbelanghebbendes in onderwys.	Om 'n geskoolde omgewing te kweek deur toegang te verskaf tot geskikte vaardighedsontwikkelingsprogramme wat die arbeidsmark voed.	Om die jeug te bemagtig deur toegang tot geleenthede te skep wat gerig is op holistiese ontwikkeling om hulself te steun en positief tot die gemeenskap by te dra	Om ontwikkelingsprojekte vir munisipale GOP-infrastruktuur te steun en die munisipaliteit by te staan in dienslewering deur bedryfs- en bestuursbestand.
Doelwitte	<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering in beskikbare sekondêre hospitaaldienste vir almal • Steun bestaande PHS-dienste om gehaltegesondheidsorg te lewer 	<ul style="list-style-type: none"> • Verlaag die % bydraende faktore wat tot sosiale kwale lei • 'n Goed versterkte burgerlike gemeenskap wat dit in werking stel • Bou en vestig maatskaplike vennootskappe met ander sleutelrolspelers in die vermindering van armoede. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skoolverbeteringsprogram wat aantrekklike en geleidende leeromwings steun 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkel vaardighedsprogram wat op die plaaslike behoeftes/omgewing gebaseer is • Verleen hulp met toegang tot leersentrums • Bevorder breë geleenthede binne die plaaslike arbeidsmark 	<ul style="list-style-type: none"> • Verskaf toegang tot inligting en geleenthede om hulself te verbeter om tot volhoubare lewensonderhoude te bou • Om jeug in skole toe te rus met die relevante nutsmiddels om verantwoordelike burgerskap in die gemeenskap te verbeter 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeterde infrastruktuurontwikkeling • Verbeterde toegang tot munisipale dienste (vullisbestuur, watervoorsiening en sanitasie)
Sleutelprestasiereas	<ul style="list-style-type: none"> • Vennootskappe • Primêre gesondheidsorg 	<ul style="list-style-type: none"> • Vennootskappe • Burgerlike gemeenskap • Sosiale kwale • Dienste 	<ul style="list-style-type: none"> • Vennootskappe • Leerderondersteuning • Regering 	<ul style="list-style-type: none"> • Beurse • Geskiktheid vir werk • Vennootskappe 	<ul style="list-style-type: none"> • Voortplantinggesondheid • Sport en ontspanning • Kuns en kultuur • Ontwikkeling van vaardighede • Bedryf en onderhoud van ontspanningsfasiliteite • Vennootskappe • Regering 	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktuur • Grootmaatsdienste • Institusionele kapasiteit

<p>Sleutelprestasi-aanduiders</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van gesondheidsorgdienste deur verskafte ondersteuning – verbetering in statistiek van nakomingsverslag • Verbeterde toegang tot gesondheidsorgdienste – getal pasiënte behandel • Verbeterde omkeertyd vir noodgevälle 	<ul style="list-style-type: none"> • Spreek sosiale kwale aan deur versagting van negatiewe impakte deur ondersteuning van bewustheidsveldtogte. • Bemagtige burgerorganisasies • Verbeterde toegang tot dienste deur bemarking van dienste 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeterde slaagkoers vir leerders • Verlaagde uitsakkoers vir leerders • Versterkte skoolbeheerliggame 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeterde plaaslike databasis van geskoolde persone • Verhoogde indiensneming van plaaslike mense • Inooreenstemmingbring van kursusse vir gemeenskapsvaardighede met plaaslike ekonomiese aandrywers • Verbetering van vennootskappe 	<ul style="list-style-type: none"> • Getal jeug betrokke in verskillende programme • Verbeterde geskiktheid vir werk deur ontwikkeling van lewensvaardighede • Verhoogde toegang tot inligting 	<ul style="list-style-type: none"> • Toepassing van SLA-bepalings • Monitor en evaluering volgens bepaling van ooreenkoms • Uitgangstrategieë op ooreenkomste
<p>Rolspelers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Departement van Gesondheid • Plaaslike munisipaliteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Departement van Maatskaplike Ontwikkeling • Plaaslike munisipaliteit • Ander burgerorganisasies 	<ul style="list-style-type: none"> • Skoolbeheerliggame • Departement van Onderwys • Distrikskantoor • Provinsiale kantoor • Departement van Hoër Onderwys • Plaaslike munisipaliteit 	<ul style="list-style-type: none"> • SETA's • Sebilo MH • Departement van Hoër Onderwys • Plaaslike munisipaliteit • DMH 	<ul style="list-style-type: none"> • Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit • Plaaslike jeugorganisasies • Love Life Foundation • Plaaslike sportgildes • Plaaslike skole • NYDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit • Plaaslike mynhuise • SALGA • CHOGSTA • Openbare werke • Plaaslike ondernemings

Tabel 18: Sebilo Resources Gemeenskapstrategie 2019-2023

8.7 Proses vir die identifikasie van begunstigdes

Begunstigdes sal geïdentifiseer word in konsultasie met die plaaslike munisipaliteit.

In die geval van infrastruktuurprojekte waar dit arbeidsintensief is deur UOWP-beginsels, word 'n reëlingskomitee aangestel met verskeie verteenwoordigers wat die relevante begunstigdes sal identifiseer. Die verkiesing van begunstigdes is 'n deursigtige proses om te verseker dat daar geen dubbelsinnigheid bestaan indien dit deur enige party bevraagteken word nie. Wat betref belegging in sosio-ekonomiese ontwikkeling word begunstigdes in projekte deur die plaaslike munisipaliteit gelei op grond van dié wat sekere gemeenskappe gaan bevoordeel of verbeter.

Projekte wat nie begunstigdeproses gebruik nie, sal normale aansoek- en evalueringskriteria hê. Byvoorbeeld, in die geval van 'n gemeenskapontwikkelingsprojek soos vaardigheidsopleiding sal 'n individu moet aansoek doen en die minimum intreevlakriteria moet slaag. Daar sal primêr op die plaaslike gemeenskap gefokus word, maar "plaaslik" omvat steeds die hele Noord-Kaap Provinsie.

8.8 Reg. 46(c)(iii): Sebilo Resources se 5-jaar- PED-program ooreenkomstig Mineraalregulasie-vereistes

Sebilo Resources bied hulle vyf-jaar- plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram aan deur te voldoen aan die riglyne van die maatskaplike en arbeidsplan soos gemeet in die mynhandves se puntekaart; deur hierdie program saam te stel is sleutelbelanghebbendes in Sebilo Resources (hoofsaaklik Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit) deurgaans deeglik betrek. Die program is in lyn met die volgende vereistes:

- Konsultasie en samewerking in die formulering van geïntegreerde ontwikkelingsplanne.
- Samewerking met die regering in die implementering van hierdie planne vir die Joe Morolong-gemeenskap en ander gemeenskappe wat geïdentifiseer is.
- Betrek die plaaslike myngemeenskap

Sebilo Resources se primêre doelwit met die PED-program is om armoede-uitwissing en gemeenskapopheffing te verseker in die Joe Morolong-gebied en die weerbaarste gemeenskappe in omliggende munisipaliteite.

Sebilo Resources se plaaslike ekonomiese ontwikkelingsplan sluit volhoubare projekte in wat die myn finansiële sal ondersteun en implementering word gedoen in samewerking met die sleutelrolspelers soos die munisipaliteit, sektordepartemente of burgerorganisasies.

Deur verskeie konsultasies is die PED-programme ten volle in lyn met die GOP van Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit en die doelwitte van die NOP wat die sektordepartemente se prioriteite aanspreek. (Hierdie konsultasies en betrokkenheid word ten volle ondersteun deur daardie sleutelbelanghebbendes (verwys na ingeslote notule van konsultasiewerksessie wat gehou is(

8.9 Sebilu Resources 5-jaar- PED-planondernemings 2018-2023 (Tabel 25. Ondernemings 5 jaar)

Infrastruktuurprojek	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Konstruksie van 'n gemeenskapsaal by Permontjie	1 500 000				
Opknapping van bestaande water-infrastruktuur by Goodhope	1 500 000	1 500 000			
Opknapping van bestaande water-infrastruktuur by Vanzelsrus	500 000	1 000 000	500 000		
Sosio-ekonomiese ontwikkelingsprojekte					
Vestiging van 'n toerismesentrum (projek wat inkomste genereer)	Uitvoerbaarheidstudie	500 000	1 500 000		
Onderneming- en maatskaplike ontwikkelingsprojek	300 000	300 000	300 000	300 000	300 000

Tabel 19: Sebilu Resources PED-projekte 2019-2023

8.10 PED- finansiële voorsiening

Sebilo Resources sal op 'n jaarlikse basis finansiële voorsiening maak om die PED-program te befonds soos gemandateer deur senior bestuur om te voorsien in die ondernemings wat in die MAP 2 gemaak word.

'n Ontleding van finansiële ondernemings is soos volg en is onderhewig aan veranderinge van jaar tot jaar afhangend van die pas waarteen vordering gemaak word in die implementering van projekte. Indien die vloei van fondse nie plaasvind soos beplan nie, sal dit op 'n jaarlikse basis in die streekskantoor aangegee word, gebaseer op Afd. 25(2)(h), Afd. 28(2), Reg. 45 van die MPRDA en klousule 18.2 van die Sebilo Resources Mynreg.

Uiteensetting is soos volg met indiening van MAP 2.

Tipe	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5
Infrastruktuurontwikkeling	3 500 000	2 500 000	500 000		
Sosio-ekonomiese ontwikkeling (Onderwys, Gesondheid en Armoedeverligting)	300 000	800 000	1 800 000	300 000	300 000
Totale R'm.	3 800 000	3 300 000	2 300 000	300 000	300 000

Tabel 20: PED- finansiële voorsiening

8.11 Reg. 46(c)(iv) BEHUISING EN LEEFOMSTANDIGHEDE

8.11.1 Sebilo Resources se behuising- en lewensomstandighede word deur mynwetgewing gereguleer

Behuising is meestal geleë op stamgroep en in Joe Morolong se geval is dit 100%. 'n Groot hoeveelheid van die bevolking (83%) besit hulle huise met net 7% wat huur. Die meerderheid huise is van bakstene en sement met Joe Morolong wat 'n groot persentasie (vggf%) tradisionele huise het wat van modder gemaak is. Die JTG Distriksmunisipaliteit lyk soos een van die distrikte met die kleinste persentasie informele nedersettings in Suid-Afrika met net 2% van alle wonings in hierdie kategorie.

Volgens die jongste GOP het daar 'n agterstand in die voorsiening van behuising bestaan:

- a) Gamagara: 4 290 huise vereis binne die munisipale gebied (Olifantshoek, Kathu, Deben)
- b) Joe Morolong: 1 000 huise vereis binne die munisipale gebied
- c) Ga-Segonyana: 4 500 huise vereis binne die munisipale gebied

'n Betekenisvolle getal mynregte is in die Distriksmunisipaliteit toegeken wat 'n impak sal hê op die beskikbaarheid van behuising en die voorsiening van dienste in Hotazel, Kuruman en Kathu.

8.11.2 Hostelle

Sebilo Resources sal nie en het nie enige hostelle nie en bevorder ook nie hostelwoonstrukture nie. Die primêre doelwit is om weg te beweeg van ou myntradisies met die oprig van hostelle vir mynwerknemers. In plaas daarvan fasiliteer Sebilo Resources die proses vir werknemers om in die naaste volhoubare gemeenskapstelsel gehuisves te word.

8.11.2.1 Huiseienaarskap

Huiseienaarskap is die kern van Sebilo Resources se behuisingstrategie wat tans aan die gang is en na verwagting teen 2019/2020 voltooi sal wees. 'n Taakgroep is op die been gebring om 'n geskikte module te ondersoek om huiseienaarskap aan te spreek.

8.12 Reg. 46(c)(vi): Maatreëls om voeding van mynwerknemers aan te spreek

Soos volgens die mineraalregulasies, spreek die volgende afdeling voeding vir Sebilo Resources aan, m.a.w. waar Sebilo voeding moet verskaf sal maatreëls gevestig word om voldoende voeding vir mynwerknemers te verskaf. Sebilo Resources is van plan om voeding aan te spreek

Sebilo Resources verskaf aanvullings aan werknemers. Maar om te verseker dat werknemers bekend is met die voordele van 'n gebalanseerde dieet, is die volgende aksies in ag geneem en sal dit ook voortdurend in ag geneem word:

NEE	AKSIE	TYDLYN
1	Voedingsbewustheid sal deur 'n welstandsprogram bevorder word.	Voortdurend
2	Voedingsvereistes is deur 'n spesialis geëvalueer om voedingsbehoefte vir werknemers te handhaaf.	gaan voort

Tabel 28: Voedingsbewustheid

AFDELING 9

9. VERKRYGINGVORDERINGSPLAN

Ooreenkomstig regulasie 46(c)(vi)

van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

9.1 Inleiding

- Sebilo Resources het ten doel om aankope vanaf swart ekonomies-bemagtigde (SEB) en histories benadeelde (HDSA) verskaffers te maksimeer, hetsy hulle groot, medium of klein is. Die Sebilo Resources voorkeurverkrygingsbeleid het verder ten doel om entrepreneurskap in HDSA-gemeenskappe te bevorder en om SEB-ondernemings in die plaaslike area toegang te gee tot hoofstroom-ondernemingsgeleenthede. Terwyl SEB-/HDSA-verskaffers in enige sektor ondersteun word, sal Sebilo Resources hulle verkrygingspogings konsentreer op ondernemings wat swart bemagtigde aandeelhouing het en ook in die plaaslike gebied geleë is.
- Die voorkeurverkrygingsbeginsels sal toegepas en geïmplementeer word in die myn se verkrygingsaktiwiteite om deurgaans die nakoming van SEB- -strategiese doelwitte te verseker.

9.2 Verkrygingsdoelwitte wat met mynregvereistes ooreenstem

- Sebilo Resources se verkrygingsplan word deur wetgewing gelei en is verbind tot die voorkeuraankoop- en verkrygingsdoelwitte van die hersiene mynhandves. Die doel van hierdie plan is om die huidige inisiatiewe aan te vul wat ten doel het om HDSA-verkryging te verbeter. Sebilo Resources het die behoefte erken om betekenisvol deel te neem aan die breëbasis-sosio-ekonomiese transformasie (BBSE) van Suid-Afrika en is dienooreenkomstig 'n deelnemende lid van die Northern Cape Cape Mine Managers Preferential Procurement Forum (NCMMPPF).
- Sebilo Resources het ook besluit om die verkrygingsimpak wat ons in ons plaaslike gemeenskappe het te meet bo en behalwe die mynhandvesteikens. Sebilo Resources het hulle eie definisie van plaaslike verkryging aangeneem, naamlik dat 'n maatskappy in swart besit of bemaagtig moet wees en 'n kantoor binne 'n 100 km-radius vanaf die myn het.

9.3 Teiken en nakomings ná 2018

KATEGORIE	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Verkryging van kapitaalgoedere	74	75	76	77	78	79
Verkryging van dienste	90	91	92	93	94	95
Verkryging van verbruikersgoedere	87	88	89	90	91	92

Tabel 21: Mynhandvesteikens

Let wel: Die huidige teikens ooreenkomstig die Mynhandves sal jaar vir jaar vir die volgende vyf jaar met 1% styg totdat die huidige mynhandvesteikens deur regeringswetgewing hersien is.

- Sebilo Resources is daartoe verbind om die huidige Mynhandves se SEB-verkrygingsteikens te handhaaf en te oortref. Ons verbind ons verder daartoe om te voldoen aan enige toekomstige veranderinge in wetgewing ten opsigte van Mynhandves-nakoming bo en behalwe die 2018-teiken, met 40% kapitaal, 50% verbruikersgoedere en 70% dienste.
- Die Noord-Kaap Departement van Minerale en Hulpbronne, tesame met die Departement van Ekonomiese Sake en Toerisme, het 'n Noord-Kaap verkrygingshandves ontwikkel wat ten doel het om 'n gekoördineerde benadering te hê om ekonomiese groei te bereik en 'n volhoubare ontwikkelingstrategie vir die Noord-Kaap te steun. Sebilo Resources sal deel wees van die handves se opstelproses en sal verbind wees tot die bereiking van al die teikens soos uiteengesit in die handves.

9.4 Northern Cape Mine Managers Preferential Procurement Forum

As deel van hulle verbintenis tot transformasie het die Noord-Kaap se Provinsiale Regering, Sebilo Resources en ander myne in die Noord-Kaap Provinsie 'n forum geskep om 'n samewerkende voorkeurverkrygingsbenadering te formaliseer.

Sebilo Resources is 'n deelnemende lid van die Northern Cape Mine Managers Preferential Procurement Forum. Hierdie forum het ten doel om die beginsels uiteengesit in die Hersiene Mynhandves te integreer in die verkrygingsbedrywe van mynmaatskappye en toon dus 'n meetbare onderneming om verkrygingsprosesse, beleide en prosedures te ontwikkel en te verbeter wat sal lei tot meer toegang tot sakegeleenthede vir HDSA's.

9.2 Optrede om verkrygingsteikens te bereik

9.2.1 Kwalitatiewe stappe om te neem om teikens te bereik

- Interaksies met plaaslike HDSA-verskaffers: Die verkrygingspan sal gereelde inligtingsessies met HDSA-verskaffers hê waartydens verkrygingsprosesse en -prosedures aan hulle verduidelik sal word in 'n poging om HDSA's te ontwikkel en te ondersteun.
- Die skep van moontlikmakende toestande wat die volgende insluit:
 - Verseker toeganklikheid en deursigtigheid deur voorkeurverkryging en vennootskappe met ander.
 - Die integrasie van globale verskaffers en plaaslike verskaffers deur plaaslike verkryging te integreer in die verskaffer-verhoudingsbestuurproses met strategiese vennootorganisasies.
 - Insluiting van HDSA-verskaffers wat subkontraakteer in strategiese/bottelnek-kontrakte
- Ontwikkeling van verskafferkapasiteit en -vermoëns deur:
 - Die ontwikkeling van bestaande plaaslike gemeenskappe om aan Sebilo se standarde en ander kliënte se vereistes en verwagtinge te voldoen deur mentorskap en deelname van die verskafferontwikkelingsprogram wat vir die myn ontwikkel sal word.
 - Ondersteun die ontwikkeling van nuwe, volhoubare ondernemings in die gemeenskappe waar ons werk deur ondernemingsontwikkelingskakeleings met ander myne.
- Verkopermeester-databasisbestuur: Verseker dat huidige verskafferinligting op die verkoperdatabasis korrek is om transformasie te steun en om 'n holistiese siening te hê deur dit vanaf die hoofkantoor te bestuur.

- Identifikasie van nuwe verskaffers: Identifiseer aktief nuwe HDSA-verskaffers in die verskaffingsomgewing deur verkrygingstrategie-aksies in lyn te bring met plaaslike ekonomiese ontwikkelingsdoelwitte; deur KMMO-ontwikkeling in plaaslike en omliggende gemeenskappe te vestig, te bevorder en te bemagtig en deur die mynwese se voorkeurverkrygingsportaal te gebruik
- Deling van inligting: Sebilo Resources sal HDSA-verskaffers betrek en ontwikkel deur gereeld opedae vir verskaffers te hou, ontwikkelingsbyeenkomste vir ondernemings te hou om met die plaaslike munisipaliteit saam te werk deur effektiewe kommunikasiekanale te skep om die vloei van inligting moontlik te maak
- Bestuur van voorraad: Gereelde analise om dienste en verbruikersgoedere te bepaal wat weggewend kan word vanaf groot nasionale verskaffers en toegeken kan word aan plaaslike HDSA-verskaffers deur subkontraktering en samewerkingsgeleenthede,
- Staan geïdentifiseerde HDSA's by om ten volle onafhanklike en bekwame sake-entiteite te word wat in die plaaslike mark kan meeding. Implementeer 'n beleid om bestaande verskaffers aan te moedig om met die transformasieprosesvereistes te begin waardeur hulle geskikte aandeelhouding in hulle eienaarskapstruktuur skep of gesamentlike ondernemings te betree of vaardighede oor te dra, veral in die geval van buitelandse verkopers deur die verskafferontwikkelingsprogram.
- Kommunikeer inligting ten opsigte van suksesvolle HDSA-verskaffers aan die omliggende ondernemings en deur forums soos die NCMMA en die plaaslike munisipaliteit
- Raak op 'n gereelde basis betrokke by sosio-ekonomiese ontwikkelingsafdeling om die verskafferontwikkelingsprogram en ondernemingsontwikkelingsgeleenthede te bespreek.
- Voorkeurontwikkelingsbeleid: Gebruik die beleid om die huidige verskaffersbasis te verander in die verbetering van HDSA-geleenthede en SEB-verskaffers
- Hoë besteding- strategie en finansieringsverskaffers: Identifiseer daardie verskaffers wat afhanklik is van verskaffing aan Sebilo Resources en hulle transformasiebedoelings te bepaal ooreenkomstig die hersiene mynhandves-definisie van 'n verskaffer wat aan SEB voldoen. Fokus daarop om verskaffers te verander wat gefinansieer kan word deur die impak van Sebilo Resources met sodanige verskaffers;
- Verskaffers wat roetineprodukte verskaf: Identifiseer die potensiaal om onveranderde verskaffers, sonder SEB-nakoming te vervang met verskaffers met SEB-nakoming.

9.5.2. Kwantitatiewe stappe wat geneem moet word om teikens te bereik

- Sit kern- en niekern-mynprodukte en/of diensgeleenthede opsy vir die plaaslike, streeks- en provinsiale SEB-verskaffers oor die volgende 5 jaar
- Voldoen aan hersiene mynhandvesteikens en ondersoekte verslaggewing (sien aangeheg hierby Bylae B die huidige Mynhandves-syfers) en die 2018 Mynhandves-verslag as Bylae D)
- Herskep die huidige verskaffingsdatabasis om te verseker dat vanaf 'n strategiese basis 2 verskaffers herskep word; vanaf 'n finansieringsbasis 1 verskaffer herskep word en vanuit 'n roetineperspektief ten minste 2 verskaffers gedurende die 2019/2020- finansiële jaar herskep word.

AFDELING 10

10. BESTUUR VAN AFSKALING EN AFDANKING

In nakoming van Regulasie 46(d)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

10.1 Prosesse wat verband hou met die bestuur van afskaling en afleggings

Gelei deur huidige wetgewing en in lyn met werkplekforum-ooreenkomste (ooreenkomstig afleggingsbeleid) sal Sebilo Resources 'n ooreenkoms aangaan met die relevante werknemerverteenwoordigers in die bestuur van afleggings en die afskaling by Perth-bedrywe. Die partye sal instem tot die volgende:

- Voorkom werksverliese en 'n afname en werksgeleentheid deur omkering- of heraanwendingstrategieë en soek alternatiewe oplossings tot bedreigings tot werksekuriteit en moontlike maatreëls om 'n afname en werksgeleentheid te verhoed.
- Bevorder 'n nuwe kultuur van selfwerkzaamheid en selfonderhoud wat ten doel het om toegang tot werksgeleentheid te verbeter vir diegene wat werkloos is.
- Probeer die lewensgehalte verbeter vir alle afgedankte werknemers en geaffekteerde gemeenskappe.
- Bevorder voortgaande besprekings tussen Sebilo Resources, werknemerverteenwoordigers en ander relevante partye oor enige probleme en uitdagings beleef deur enige van die partye en moontlike alternatiewe werkskeppingsprojekte.
- Bespreek kwessies wat die werknemers se toekoms raak saam en openlik en struktureer en implementeer saam moontlike oplossings tot werksverliese.
- Neem saam deel aan strategiese beplanning, aanwending en ander geskikte strategieë wat beroepe raak en vordering op gereelde intervalle evalueer.

Ten opsigte van goedertroupraktyke, deur hulself in lyn te bring met die riglyne van die maatskaplike en arbeidsplan, en vereistes van die mynhandves, sal Sebilo Resources die regulasies nakom wat hieronder uiteengesit word.

10.1.1 Reg. 46(d)(i): Vestiging van toekomsforum

In samewerking met die alle geraakte belanghebbendes het Sebilo Resources die Future Forum geskep binne die eerste MAP-siklus na ingebruikneming van die myn. Die forum bestaan uit verteenwoordigers van werknemers, wat sowel direk aangestel is en deur kontrakteurs aangestel

is, en Sebilo Resources-bestuur. Die Future Forum word deur die algemene bestuurder gefasiliteer om objektiwiteit tydens onderhandelingsprosesse te verseker.

Die forum se doel is om 'n voortgaande dialoog tussen en werksmag en bestuur te verseker van die mynbedryf en faktore wat die myn se lewensvatbaarheid beïnvloed. Die dienste sal voortgaande konsultasie tussen werkers en bestuur insluit oor sake wat die myn raak, soos:

- Oplossings tot geïdentifiseerde probleme en uitdagings wat die mynbedryf in die gesig staar, die werknemers en gemeenskappe wat deur die myn geraak word
- Bystand in die ontwikkeling van geskikte herontplooingstrategieë.
- Implementering van oplossings wat deur sowel die werkgewer en die werkerverteenwoordigers ooreengekom is.
- Die forum sal minstens kwartaalliks ontmoet of so gereeld soos lede besluit. Wanneer sluiting van die myn naderend is, sal die forum ten minste maandeliks ontmoet. In die vestiging van die forum sal regsake in die grondwet aangespreek word.
- Die Future Forum sal bestaan uit die partye soos uiteengesit in Sebilo Resources se Future Forum Grondwet.

10.1.2 Reg. 46(d)(ii): Meganismes om poste te red en werksverliese en 'n afname in indiensneming te vermy

Tydens Sebilo Resources se beplande ML sal alle moontlike pogings aangewend word om werksverliese te verhoed. Inisiatiewe sal insluit:

NEE	AKSIES	TYDLYN
1.	Opskorting van eksterne afsprake	2 jaar voor afskaling
2.	Moratorium op alle nuwe en/of hernuwing van kontrakte met eksterne kontrakteurs	2 jaar voor afskaling
3.	Opskorting van indiensneming van tydelike personeel waar permanente werk verleng kan word	2 jaar voor afskaling
4.	Betrokkenheid van sleutelbelanghebbendes om te kyk na maniere en strategieë om werkskoste (buiten arbeid) te verminder om finansiële las op die bedryf te verminder	2 jaar voor afskaling
5.	Aanbied van vrywillige skeidingspakkette aan die werkenemers wat dit wil aanvaar en gerus voel om 'n ander werk of inkomste in die gebied of elders te soek.	2 jaar voor afskaling
6.	Aanbied van vroeë aftredepakette aan werknemers en lang diens en wat naby aftreeouderdom is.	2 jaar voor afskaling
7.	Beperking van oormatige oortyd	2 jaar voor afskaling
8.	Hersiening van skofkonfigurasies, bv. voortdurende bedrywe	2 jaar voor afskaling
9.	Uitskakeling of vermindering van werk wat aan kontrakteurs op die perseel uitgekontraakteer word wanneer dit deur voltydse werknemers gedoen kan word.	2 jaar voor afskaling
10.	Skepping van post-mynwerksgeleenthede waar werksverliese nie vermy kan word nie deur te verseker dat maatskaplike en ekonomiese aspekte deeglik oorweeg word deur die implementering van 'n omvattende plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram	2 jaar voor afskaling
11.	Aanbied van opleiding in skuifbare vaardighede gedurende diens om die werknemers se vaardigheidsbasis te diversifiseer. Verwys na opleiding in skuifbare werksgeleenthede wat sal insluit, maar nie beperk is nie tot sweiswerk, houtwerk, messelaarswerk, ens.	Voortdurend tydens diens en hoofsaaklik 2 jaar voor afskaling

Tabel 22: Inisiatiewe om werksverliese te verhoed

Sebilo Resources sal hierdie inisiatiewe deur die Future Forum implementeer en in samewerking met of met hulp van die geskikte munisipale verteenwoordigende liggaam (soos die plaaslike ekonomiese ontwikkelingsforum, die verteenwoordigende GOP-forum) en alle ander geskikte forums wat op daardie stadium kan bestaan. Die toepaslike provinsiale en/of nasionale regeringsdepartement(e) sal ook saamwerk om infrastruktuur te ontwikkel en hulp te verskaf in die vestiging van 'n geskikte omgewing om werknemers in staat te stel om post-mynwerk te skep of daartoe toegang te verkry.

10.1.2.1 Konsultasies

Wanneer 'n werknemer dit oorweeg om enige werknemer(s) te ontslaan op grond van die werknemer se bedryfsvereistes, sal die werknemer met verteenwoordigers/werknemers

beraadslaag soos vereis deur Afdeling 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66) van 1995, soos gewysig (WAV).

In die uitvoer van konstruktiewe konsultasie onderneem Sebilo Resources die volgende:

- Beraadslaag met alle partye soos vereis deur werkplekforumooreenkomste.
- Beraadslaag met geraakte werknemers of groepe.
- Soek na en probeer om konsensus te bereik met raadgewende partye oor geskikte maatreëls om afdankings te vermy, afdankings te minimaliseer en tydsberekening van afdankings te verander en die nadelige effekte van afdankings te versag.
- Soek na en probeer konsensus bereik met raadgewende partye oor die metode vir die kies van werknemers om afgedank te word en die skeidingspakkette vir daardie werknemers.
- Verskaf geskrewe inligting aan raadgewende partye volgens die vereistes van die WAV.

10.1.2.2 Wetlike nakoming in die implementering van afdeling 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.

In die geval van afskaling en afdankings wat plaasvind, sal konsultasie met werknemers bewerkstellig word ooreenkomstig afdeling 189 van die WAV en enige gemeenskaplike ooreenkoms wat bestaan (verwys van afdeling oor konsultasieproses).

Daar is ooreenkomste in plek tussen Sebilo Resources en werknemerverteenwoordigers. Kennisgewing aan die Minister. Die Minister sal in kennis gestel word soos vereis deur Afdeling 52 van die Wet, wanneer afdanking van 15 werknemers of 20% van die werksmag, watter een ook al minder is, in enige 12-maand-tydperk gaan plaasvind en aan die Minister van Arbeid indien afdanking van werknemers of 20% van die werksmag, watter een ook al meer is, oorweeg word. Daar sal aan amptelike riglyne voldoen word. Indien die Minister 'n wettige riglyn instel, sal Sebilo Resources die genoemde riglyn nakom en skriftelik bevestig dat regstellende maatreëls toegepas is

10.1.2.3 Nakoming van amptelike riglyne

Die maatskappy is verbind tot nakoming van die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 soos gewysig en die goeie praktykkodes met afdanking gebaseer op bedryfsvereistes wanneer ook al afdanking van werknemers oorweeg word. In nakoming van die Minister se riglyn, sal die volgende wetlike prosesse onderneem word:

- Wanneer 'n afleggingsproses onderneem word, sal die partye saam die Raad in kennis stel van die situasie by die myn en Sebilo Resources sal die vereiste inligting aan hierdie raad verskaf.
- Sebilo Resources en/of alle geraakte partye sal voldoen aan die amptelike riglyn wat ten opsigte van hierdie proses uitgereik kan word.

- Afdeling 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge sal die afdankingsprosesse wat gevolg moet word reguleer.

10.1.3 Reg. 46(d)(iii): Meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te verskaf vir die skep van werksekuriteit waar werksverliese nie vermy kan word nie

10.1.3.1 Konsultasies

Wanneer 'n werkgever afdanking van enige werknemer(s) oorweeg weens redes gebaseer op die werknemers se bedryfsvereistes, sal die werkgever met verteenwoordigers/werknemers beraadslaag soos vereis deur Afdeling 189(1) van die WAV.

In die uitvoer van konstruktiewe konsultasie onderneem Sebilo Resources die volgende:

- Beraadslaag met alle partye soos deur die werkplekforumsooreenkomste vereis.
- Beraadslaag met geaffekteerde werknemers of groepe.
- Soek en probeer konsensus bereik met raadgewende partye oor geskikte maatreëls om afdankings te vermy, afdankings te minimaliseer, tydsberekening van afdankings te verander en die nadelige effekte van afdankings te versag.
- Soek en probeer konsensus bereik met raadgewende partye oor die metode om werknemers te kies om af te dank sowel as skeidingspakkette vir daardie werknemers
- Verskaf skriftelike inligting aan die raadgewende partye ooreenkomstig die vereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

10.1.4 Gee moontlike afdankings deur

Deur Sebilo Resources se Departemente van Kommunikasie en Bedryfsverhoudinge bestaan daar 'n strategie om diverse maniere van interne en eksterne kommunikasie te gebruik om die volgende aan te spreek:

- Inkennisstelling van werknemers oor moontlike afdankings.
- Werknemers sal deur vlakke van effektiewe sessies deur senior bestuur in kennis gestel word.
- Voortdurende inligtingsessies sal in plek wees om werknemers aan te spreek wanneer moontlik afleggings kan plaasvind en sal die sensitiwiteit van hierdie kwessies erken.
- Ander geraakte partye (arbeidsgebiede, munisipaliteite, ens.) inlig van moontlike afdankings by die bedryf.
- Hierdie partye sal toegesprek word deur die Future Forum in lyn met Sebilo se eksterne kommunikasiestrategieë wat in plek gesit word.
- Buitepartye (media, ens.) inlig van moontlike afdankings by die bedryf.

- Hierdie partye sal toegesprek word deur Sebilo Resources se hoofkantoor in lyn met die maatskappyprotokol op hoër bestuursvlakke en in lyn met Sebilo Resources se eksterne kommunikasie-strategieë wat in plek gestel word.

10.1.5 Reg. 46(d)(iv): Meganismes om maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë te verbeter waar afdanking of sluiting van die myn 'n sekerheid is

10.1.5.1 Evaluering- en beradingsdienskonsultasies

Sebilo Resources verstaan dat enige afdankingsproses 'n nadelige uitwerking op werknemers en hulle uitgebreide huishoudings het. Om bystand vir geraakte werknemers aan te bied, sal Sebilo Resources werknemerbystandsprogramme (WBP'e) implementeer. Aan werknemers wat deur die maatskappy afgedank is, sal waar moontlik, op praktiese en redelike wyse gratis basiese lewensvaardighede, finansiële lewensvaardighede en beradingsdienste gebied word om die effek van die afdankings te versag.

Opleiding en ander dienste sal deur 'n genomineerde diensverskaffer verskaf word. Al hierdie dienste sal beskikbaar wees vir 'n tydperk soos deur die Maatskappy bepaal en sal heeltemal vrywillig wees. Sebilo Resources sal alle onkoste van opleidings- en beradingsdienste dra om die finansiële las van die geraakte werknemers af te haal.

Bykomend en in konsultasie met die relevante belanghebbendes sal Sebilo Resources die volgende implementeer:

- Sielkundige berading en finansiële dienste
- Skuifbare vaardighedsopleiding-ingrypings
- Omvattende selfwerkzaamheidsprogramme
- In samewerking met die Departement van Arbeid help met die voltooiing van UIF-eisvorms op die mynperseel.

10.1.5.2 Omvattende selfwerkzaamheid-opleidingsprogramme

Sebilo Resources sal verskeie ingrypings vir werknemers oorweeg om die effek van enige afdankings te versag, wat die volgende sal insluit, maar nie beperk is daartoe nie:

- a) Deur suksesvolle implemetering van die menslikehulpbron-ontwikkelingspraktyke (veral skuifbare vaardighede) wat verseker dat alle werknemers toegerus is met geskikte vaardighede om hulle te bemagtig om alternatiewe verblyf te soek en gunstig oorweeg te word.
 - 'n Omvattende vaardighedsoudit van geraakte werknemers te doen.
 - Relevante opleiding aan werknemers te verskaf.

b) Vakleerlingprogramme te ontwikkel wat in lyn is met die geraakte werknemers se belangstelling sowel as huidige en voorspelde vaardigheidsvereistes vir die streek.

- Implementeer geakkrediteerde vakleerlingprogramme.
- Werk met ander maatskappye saam met hulle eie indiensnemingsgeleenthede deur die relevante belanghebbendes en ander aktiewe forums soos die Northern Cape Mine Managers Association wat tans grootliks saamgestel is uit mynverteenwoordiging van:
 - UMK Myn
 - Kalagadi Myn
 - Tshipi e Ntle
 - South 32
 - Kudumane Myn
 - Black Rock
- Meganismes en prosedures vir vaardigheidsopleiding na aflegging:
 - Werknemers wat afgelê is, sal buiten skuifbare vaardigheidsopleiding wat hulle gedurende hulle diens ontvang, ook enige ander versoekte opleiding in skuifbare vaardighede, basiese lewensvaardighede, finansiële vaardighede en KMMO-opleiding aangebied word.
- Opleiding sal beperk wees tot die relevante beskikbare dissiplines vir 'n beperkte tyd en vir 'n beperkte hoeveelheid wat bepaal sal word deur die werkgewer, in beraadslaging met die raadgewende partye/geraakte werknemers ná die afleggingsdatum.
- Opleiding sal deur 'n eksterne diensverskaffer (verkieslik 'n SEB-maatskappy) verskaf word.
- Die koste van die opleiding sal direk aan die toepaslike diensverskaffer betaal word.
- Die waarde wat die werknemer bereid is om vir opleiding te betaal (2006-bepalings) is R4 000 per werknemer, insluitend enige toelae deur die Departement van Arbeid wat vir herskoling beskikbaar is. Hierdie bedrag vorm deel van die konsultasieproses en word toepaslik aangepas. (Is die bedrag steeds relevant?)
 - Die doel van sodanige opleiding is om die nodige vaardighede aan werknemers te verskaf om 'n vaste bestaan na afskaling te verseker.
- Geraakte werknemers sal vergoed word in lyn met Sebilo Resources se loonooreenkomste en afdankingsbeleid. Dit sluit skeidingspakkette, agterstallige

verlofuitbetalings, aftreefondse en alle agterstallige bedrae verskuldig aan die werknemer in. Dit behoort te verseker dat werknemers in die geval van afskaling 'n mate van finansiële sekerheid het.

- Hierdie proses sal verseker dat afgedankte werknemers meer bemerkbaar is en kan kapitaliseer op huidige en ontluikende werks- of sakegeleenthede wat in die plaaslike arbeids- en sakeomgewing bestaan.

10.1.5.3 Vergoeding

Alle geraakte werknemers sal vergoed word met al die relevante geld ooreengekom deur werknemers se verteenwoordigende liggame en in goeder trou volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.

Dit sluit skeidingspakkete, agterstallige verlofuitbetalings en aftreefondse in. Dit behoort te verseker dat werknemers in die geval van afskaling 'n mate van finansiële sekerheid het.

a) Agterstallige personeelskuld

Bystand aan geraakte werknemers sal deur die werknemberbystandsprogram (WBP) verskaf word.

- Die bystand sal finansiële beplanning insluit, maar is nie daartoe beperk nie.
- Die werkgewer verskaf nie personeelleninge nie, maar in gevalle waar lenings deur 'n goedgekeurde betaallys- derde party goedgekeur is, sal verteenwoordigers van sodanige instelling versoek word om beskikbaar te wees om werknemers by te staan.

10.1.5.4 Omvattende opleidings en herindiensnemingsprogramme

Sebilo Resources het ten doel om te verseker dat, deur die effektiewe implementering van die MHO-plan, daar geskikte stelsels in plek is vir die skep van werknemermobiliteit. Buiten hierdie planne, en om die effek van werksverliese te vermy en te verminder, sal Sebilo Resources alles moontlik doen om te verseker dat afdankings die laaste uitweg in enige afskaling- en bedryfsaktiwiteite is. Hierdie pogings en inisiatiewe sal die volgende insluit:

- In gevalle waar werksverliese nie vermy kan word nie, sal die vaardigheidsbasis van afgedankte werknemers verder gediversifiseer word.
- Omvattende opleidingsplanne en -strategieë soos hierin beskryf; en ander strategieë om werksverliese tydens die ML te versag.
- Die hulpbroninligting, gebaseer op die myn se bedryfsprogram, dui daarop dat Sebilo Resources 'n oorblywende 8-jaar operasionele leeftyd het. Hierdie afskaling word geassosieer met die vermindering van bedryfsaktiwiteite namate die ekonomies lewensvatbare hulpbron afneem.
- Gestel dat geen bykomende ekonomies lewensvatbare hulpbronne beskikbaar is nie, sal Sebilo Resources die nodige meganismes implementeer om die maatskaplike en

ekonomiese impakte op werknemers en plaaslike gemeenskappe te verlig soos uiteengesit in die tabel hieronder.

HOOPAKTIWITEITE	AANDUIDER	TYDLYN
SEBILO RESOURCES SAL GERAAKTE WERKNEMERS BYSTAAN DEUR:		
<ul style="list-style-type: none"> Alternatiewe werk 	Aantal poste gered	2 jaar voor voorspelde afskaling
<p>Indien alternatiewe werk op 'n laer vlak (een vlak/graad) beskikbaar is, kan die werknemer die geraakte werknemer of herontplooiing se salaris en toestande binne Sebilo Resources beskerm</p> <p>Seleksiekriteria sal met partye bespreek word deur voorgeskryf deur die wet. Die kriteria sal objektief en regverdig wees en sal in alle afdankingsgevalle toegepas word. Die kriteria kan insluit: lengte van diens, vaardighede, kwalifikasies, prestasie, bywoning, ervaring, opvolgbeplanning en dissiplinêre rekords</p>	Getal geraakte werknemers wat nie afgedank is nie en steeds in die maatskappy se diens is	
<ul style="list-style-type: none"> Aftyd om alternatiewe werk te soek 	Getal werknemers wat alternatiewe werk soek	
'n Geraakte werknemers kan betaalde aftyd kry om alternatiewe werk te soek indien die werknemer nie in die laaste maand van diens vrygestel kan word nie.		
Afgedankte werknemers sal voorkeur kry wanneer daar binne die eerste 12 maande van afdanking werkseleenthede is.		

Tabel 23: Werknemerbystand

OM WERKSKEPPING VIR PLAASLIKE EN PROVINSIALE GEBIEDE TE STIMULEER, SAL SEBILO RESOURCES:		
Oorweeg die uitvoerbaarheid van inisiëring of uitbreiding van landelike ontwikkelingskemas en plaaslike ontwikkelingsingrypings wat werkskepping of ekonomiese aktiwiteit by Sebilo Resources en omliggende gemeenskappe bevorder	Getal werknemers in diens in plaaslike gemeenskappe	2 jaar voor voorspelde afskaling
Oorweeg die spesifieke sosio-ekonomiese omstandighede van Sebilo Resources en die omliggende gemeenskappe in alle relevante besprekings rakende die myn se kort- en	Getal werknemers in alternatiewe diens	

langtermynboekoms.		
Indien Sebilo Resources sou sluit, sal die volgende alternatiewe opsies oorweeg word.		
<ul style="list-style-type: none"> • Sebilo Resources, in konsultasie met die relevante belanghebbendes, sal die lewensvatbaarheid evalueer van die oordrag van eienaarskap van enige buitengewone inisiatiewe aan afdankers of plaaslike owerhede of enige ander verantwoordelike liggaam ooreenkomstig die beginsels en prosedures wat deur die onderneming ooreengekom of redelik gevestig is. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Sebilo Resources, in konsultasie met relevante belanghebbendes, sal die finansiële lewensvatbaarheid oorweeg word van die oordrag van spesifieke geriewe, grond en geboue en ander hulpbronne aan ander afgedanktes of die gemeenskap met voordelige voorwaardes, veral waar die markwaarde van die hulpbronne nie verhandelings op die ope mark regverdig nie en die begunstigdes dit kan onderhou en aktief kan gebruik. 	Getal werknemers wat ekonomies aktief is	

Tabel 24: Werkskeppingstimulasie

MYNSLUITINGDOELWITTE EN ALTERNATIEWE GEBRUIK VAN INFRASTRUKTUUR EN GROND VIR VOLHOUBARE GEMEENSKAPSONTWIKKELING

<p>Met sluiting sal die grond waarop die myn geleë is gerehabiliteer word en geskik gemaak word vir landbou-aktiwiteite.</p>	<p>Aktiewe gebruik van mynhulpbronne vir alternatiewe plaaslike ekonomiese ontwikkeling, gemeenskapsontwikkeling</p>	<p>2 jaar voor voorspelde afskaling en na sluiting van myn</p>
<ul style="list-style-type: none"> In vennootskap met die plaaslike munisipaliteit sal projekte voor sluiting opgestel word wat optimale, geskikte, volhoubare grondgebruik sal verseker. In vennootskap met die plaaslike munisipaliteit sal projekte voor sluiting opgestel word om optimale, volhoubare grondgebruik te verseker. 		
<ul style="list-style-type: none"> Dit sal tot voordeel van werknemers en gemeenskapslede wees om te verseker dat die area oop bly vir ekonomiese aktiwiteit 		
<ul style="list-style-type: none"> Besprekings sal met die plaaslike munisipaliteit gevoer word om die beste gebruik infrastruktuur voor sluiting te vestig, om te verseker dat geboue wat gebruik kan word deur byvoorbeeld KMMO-projekte, nie net gesloop sal word nie. 		

Tabel 25: Mynsluitingdoelwitte

10.1.6 Eksterne faktore

Daar is globale en makrofaktore wat dalk 'n impak op Sebilo Resources kan hê soos skommelende mangaanertspryse op die wêreldmark. Skommelings word waargeneem op grond van verskillende redes wat tot afskaling kan lei.

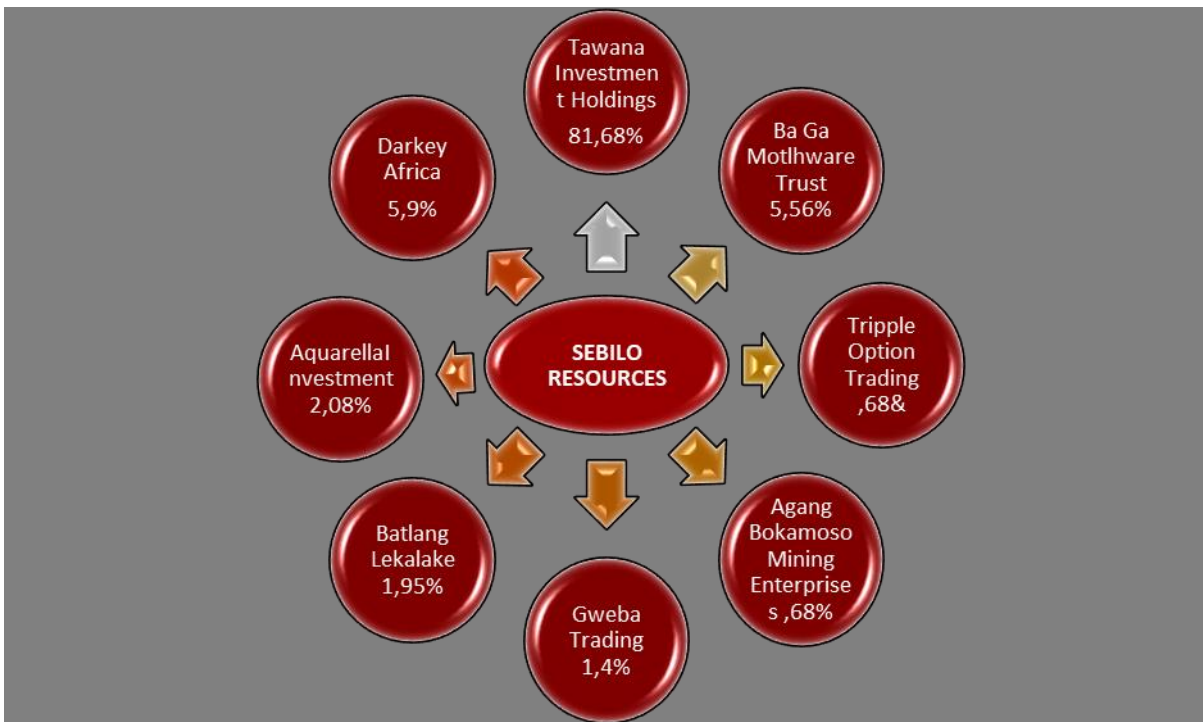
AFDELING 11

11. EIENAARSKAP

In nakoming met regulasies soos uiteengesit in die Handves vir Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging vir die Mynbedryf (Mynhandves)

11.1 Maatskappystruktuur

Sebilo Resources bied hulle HDSA-deelname aan ooreenkomstig eienaarskap van billikheid deur te voldoen aan die vereistes van die BBSEB-handves vir die mynbedryf.



Tabel 26: Maatskappystruktuur

English	Afrikaans
Tawana Investment Holdings 81,68%	Tawana Investment Holdings 81,68%
Ba Ga Motlhwane trust 5,56%	Ba Ga Motlhwane trust 5,56%

Tripple Option Trading 0,68%	Tripple Option Trading 0,68%
Agang Bokamoso Mining Enterprises 0,68%	Agang Bokamoso Mining Enterprises 0,68%
Gweba Trading 1,4%	Gweba Trading 1,4%
Batlang Lekalake 1,95%	Batlang Lekalake 1,95%
Aquarella Investment 2,08%	Aquarella Investment 2,08%
Darkey Africa 5,9%	Darkey Africa 5,9%

AFDELING 12

12. FINANSIËLE VOORSIENING

In nakoming van Regulasie 46(e)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

12.1 Finansiële voorsiening

Om finansiële voorsiening te maak vir die implementering van die maatskaplike en arbeidsplan ooreenkomstig die implementering van die Menslikehulpbronontwikkelingsprogram, die plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram en die prosesse om afskaling en afdanking te verwerk, sal Sebilo Resources verseker dat alle programme wat deur die Maatskaplike en Arbeidsplan geïdentifiseer is deur die bedryf self gefinansier word.

12.2 Menslikehulpbronontwikkelingsprogram

Sebilo Resources Myn is verbind tot 'n 5%-besteding aan MHO op die totale betaallys, soos vereis deur die Mynhandves, bykomend tot die 1% vaardigheidsheffing, vir die ontwikkeling van die permanente werknemers, kontrakteurs en gemeenskaplede wat by vaardigheidsontwikkelingsprogramme ingeskryf is.

12.3 Plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram

Die tabel hieronder demonstreer die PED-program oor die volgende 5 jaar in ZAR miljoen:

JAAR	VERBINTENIS
2019	3,8 m
2020	3,3 m
2021	2,3 m
2022	0,3 m
2023	0,3 m

Tabel 27: PED-projektebegroting

AFDELING 13

13. ONDERNEMING DEUR DIE HOUER VAN DIE MYNREGTE

Ooreenkomstig regulasie 46(f)
van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne

'n Onderneming deur die houer van die mynreg om nakoming van die Maatskaplike en Arbeidsplan te verseker en dit aan werknemers en relevante belanghebbendes bekend te maak

Ek, **John Rutiri**, die ondertekende en na behore gemagtigde deur Sebilo Resources (Pty) Ltd onderneem om die inligting, vereistes, ondernemings en voorwaardes na te kom soos uiteengesit in hierdie maatskaplike en arbeidsplan.

Geteken te 276 Perth Plaas op die 24 dag van Januarie 2019

John Rutiri

Algemene Bestuurder van die mynbedryf, Perth

Ek, **Tebogo Louw** die ondertekende en na behore gemagtigde deur Sebilo Resources (Pty) Ltd onderneem om die inligting, vereistes, ondernemings en voorwaardes na te kom soos uiteengesit in hierdie maatskaplike en arbeidsplan.

Geteken te Roosevelt Park op die 24 dag van Januarie 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tebogo Louw', written in a cursive style.

Tebogo Louw

Hoofuitvoerende amptenaar – Sebilo Resources (Pty)Ltd