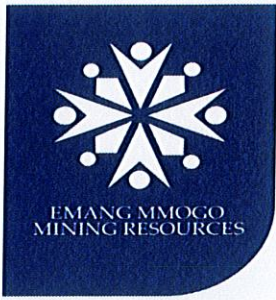


EMANG MMOGO MYNBRONNE

MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN 2^{DE} INDIENING VAN AANSOEK

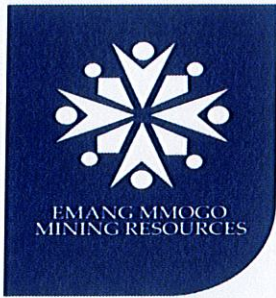
VERW: NC 30/5/1/2/5/2/1/10045 MR

INDIENINGSDATUM: 30 SEPTEMBER 2022



INHOUDSOPGAWE

AFKORTINGS.	3
AKRONIEME	4
INLEIDING	5 - 8
INHOUD VAN MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN	9 - 10
MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING	11 - 23
PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING	24 - 32
MAATREËLS OM BEHUISING EN LEWENSOMSTANDIGHED TE RAAD	33
PROSESSE MET BETREKKING TOT DIE BESTUUR VAN AFSKALING EN AFLEGGING. . .	34 – 36
ONDERNEMING.	37



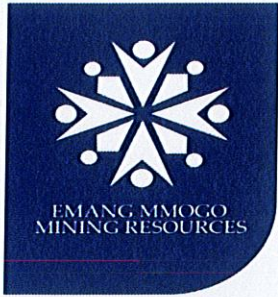
AFKORTINGS

ABET	Volwasse Basiese Onderwys en Opleiding
ATR	Jaarlikse opleidingsverslag
BCEA	Wet op Basiese Diensvoorwaardes
BEE	Swart Ekonomiese Ontwikkeling
CSI	Korporatiewe maatskaplike belegging
DME	Departement van Mineraal en Energie
DoL	Departement van Arbeid
EAP	Ekonomies Aktiewe Bevolking
EER	Wet op Gelyke Indiensneming
VOO	Verdere Onderwys en Opleiding
VF	Toekomstige Forum
HDSA	Histories benadeel
HRD	Menslike Hulpbronontwikkeling
HRDP	Menslike Hulpbronne Ontwikkelingsprogram
GOP	Geïntegreerde Ontwikkelingsplan
JV	Gesamentlike onderneming NSDS Nasionale Ruimtelike Ontwikkelingstrategie
LED	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling
LRA	Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no.66 van 1995)
MCIH	Mynbouhandves III
MHSA	Wet op myngesondheid en -veiligheid
MPRDA	Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne, (Wet No 28 van 2002)
MQA	Myn Kwalifikasie Owerheid
NKR	Nasionale Kwalifikasieraamwerk
PDI's	Voorheen benadeelde individue
PGDS	Provinsiale groei-ontwikkelingstrategie
SDA	Wet op Vaardigheidsontwikkeling
SDF	Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder
SDL	Vaardigheidsontwikkelingsheffing
SETA	Sektorale Onderwysopleidingsowerheid
SBL	Standaard genererende liggaam
SLP	Sosiale en Arbeidsplan
SMME	Klein medium mikro-onderneming
STATSSA	Statistieke Suid-Afrika
TLM	Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit
WVF	Werkloosheidsversekeringsfonds
VSA	Eenheidstandaarde
WSP	Werkplekvaardigheidsplan
RPL	Erkenning van vorige leer



AKRONIEME

- "Kalenderjaar" word gedefinieer as die eenjaarperiode wat op 1 Januarie begin en op 31 Desember eindig;
- "Gemeenskap" 'n samehangende, sosiale groep persone met belang van regte in 'n bepaalde gebied van grond wat die lede ingevolge 'n ooreenkoms, gebruik of wet gemeenskaplik het of uitoefen;
- "Demografie" beteken die numeriese kenmerke van 'n bevolking (bv. bevolkingsgrootte, ouderdom, struktuur, geslag/geslag, ras, ens.)
- "Histories Benadeelde Suid-Afrikaners" ("HDSA") verwys na Suid-Afrikaanse burgers, kategorie van persone of gemeenskap, wat benadeel is deur onbillike diskriminasie voordat die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1993 (Wet No. 200 van 1993) in werking getree het wat verteenwoordigend moet wees van die demografie van die land;
- "Arbeidssendingsgebied" gebiede waaruit 'n meerderheid mynwerkers, beide histories en huidige verkry is of is;
- "Vlak van bestuur" verwys na lyn van afbakening tussen verskeie bestuursposisies;
- "Life of My" beteken die aantal jare wat 'n bepaalde myn in werking sal wees;
- "Mynbouhandves" beteken die breë gebaseerde sosio-ekonomiese bemagtigingshandves vir die Suid-Afrikaanse Mynbou- en Mineralebedryf;
- "Myngemeenskap" verwys na gemeenskappe waar mynbou plaasvind en gebiede wat arbeid stuur;
- "Maatskaplike Fonds" verwys na 'n trustfonds wat finansiering verskaf vir beleggings wat daarop gemik is om in die behoeftes van arm en kwesbare gemeenskappe te voorsien soos ingelig deur verbintenisse wat deur maatskappye gemaak is in terme van hul maatskaplike en arbeidsplanne;
- "Volhoubare ontwikkeling" beteken die integrasie van sosiale, ekonomiese en omgewingsfaktore in beplanning, implementering en besluitneming om te verseker dat die ontwikkeling van minerale en petroleumhulpbronne die huidige en toekomstige geslagte dien.
- "Finansiële jaar" is die finansiële jaar van die maatskappy wat vanaf 1 Maart 2021 tot en met 28 Februarie is.
- "Die Maatskappy" is Emang Mmogo Mining Resources (Pty) Limited (Emang Mmogo)
- "Die Werknemers" sluit alle persone in met 'n getekende dienskontrak met die maatskappy. Dit sluit alles voltyds in. Deeltydse, tydelike en permanente dienskontrakte.



1. INLEIDING

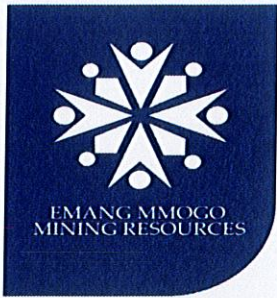
Hierdie Maatskaplike en Arbeidsplan (SLP) is saamgestel ingevolge die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne nr. 28 van 2002 (MPRD-wet) vir die lewe van die mynreg by Emang Mmogo Mining Resources (Edms) Beperk. Hierdie SLP skets die mynboubedrywighede se planne en doelwitte met betrekking tot Menslike Hulpbronontwikkeling, Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling en die bestuur van afskaling en aflegging vir die volgende vyf (5) jaar (2020 tot 2024). Vordering teen hierdie planne en beoogde teikens sal jaarliks in die Emang Mmogo SLP-verslag gerapporteer word.

Die doelwitte van die SLP (Artikel 41 van die Regulasies) is om:

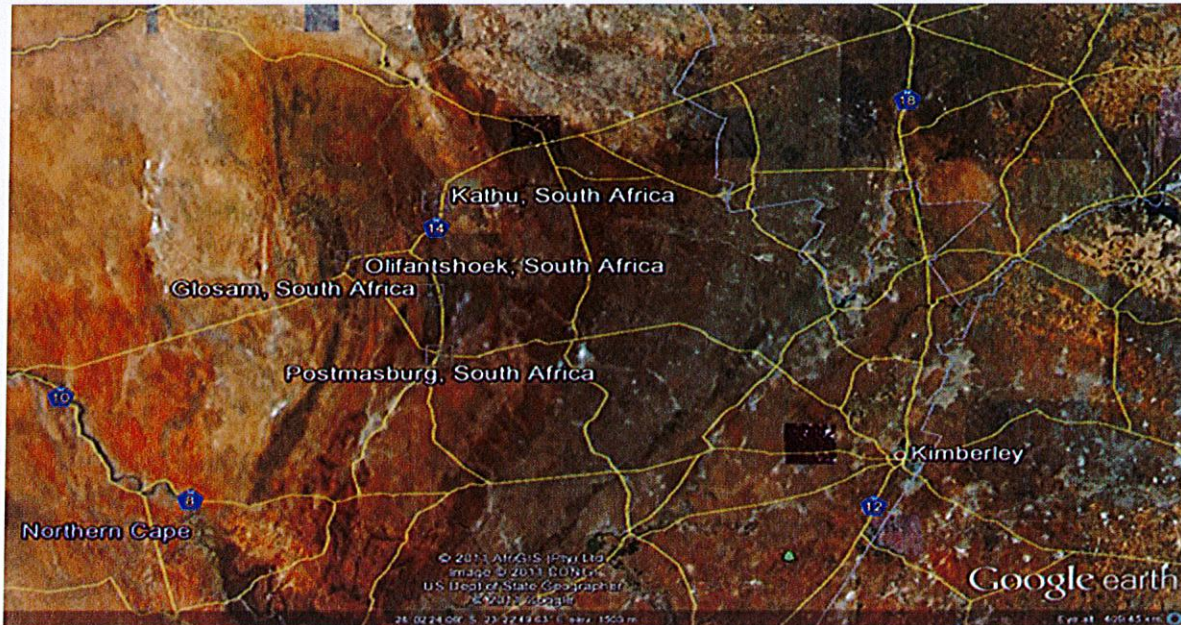
- Bevorder indiensneming en bevorder die maatskaplike en ekonomiese welsyn van alle Suid-Afrikaners;
- Dra by tot die transformasie van die mynbedryf; en
- Verseker dat die houers van mynregte bydra tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die gebiede waarin hulle bedrywig is (insluitend groot arbeidssendinggebiede).

1.1. PROJEK/MYNPLEK

Die Emang Mmogo-mynprojek is gebaseer in die Noord-Kaapprovinsie tussen Postmasburg en Olifantshoek, naby die Lohatla-mangaan- en Sishen-ysterertsmyne. Die naaste dorp aan die projekgebied is Postmasburg wat ongeveer 30 km suid van die projek geleë is, langs die hoof R325 pad. Infrastruktuur in die gebied is goed, met kraglyne wat die gebied deurkruis. Nader aan die projekarea is 'n spoorlyn wat 2 km ver is. Sien Figuur 1 hieronder.



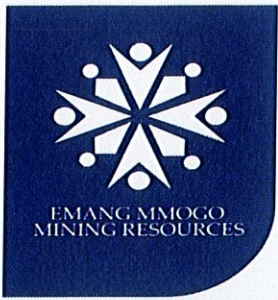
Figuur 1: Emang-projek se liggingskaart



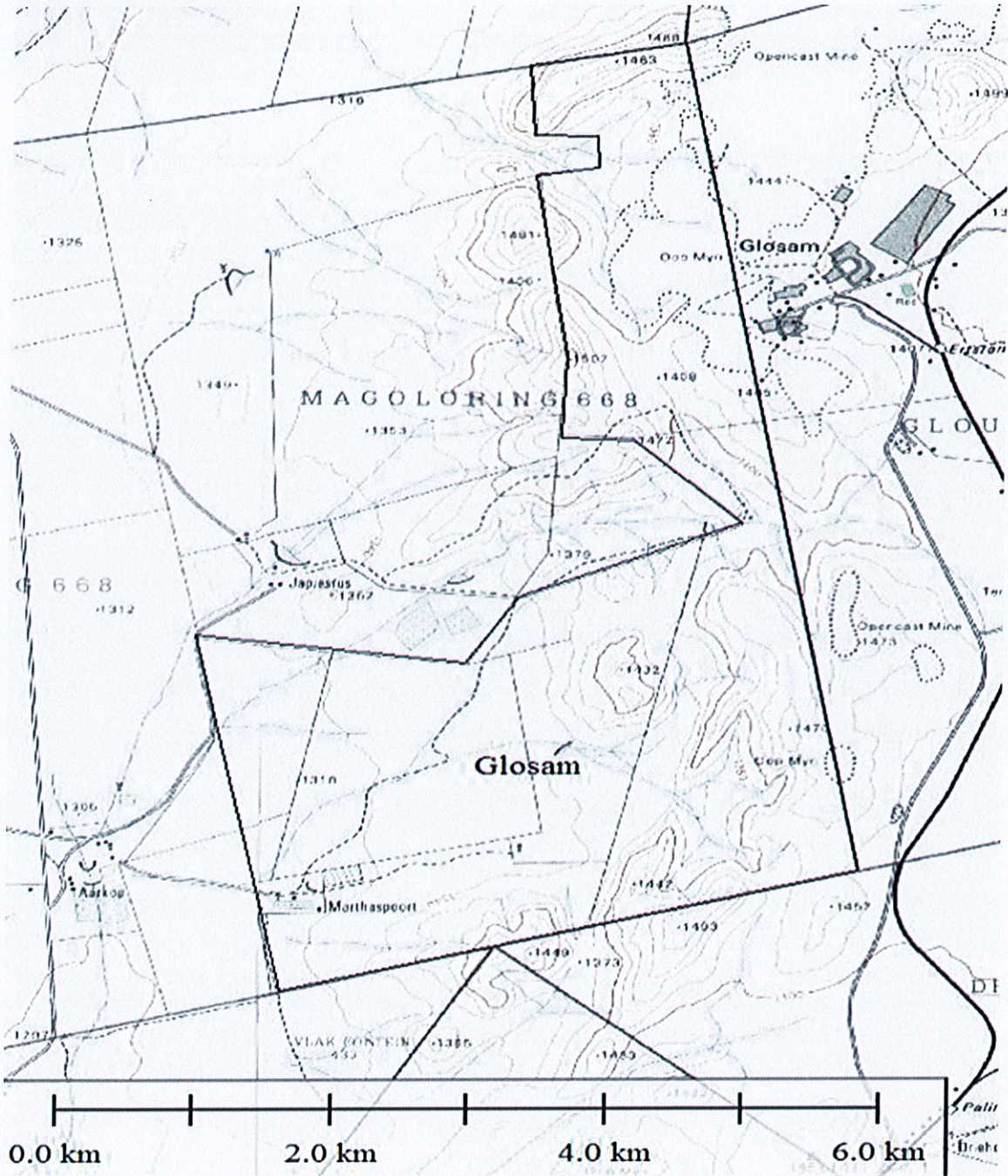
Die projekgebied bestaan uit die volgende plase:

- Gedeelte 4 van Magoloring 668 ('n gedeelte van Japiesrust) wat ± 230 ha groot is
- Gedeelte 5 van Magoloring 668 ('n gedeelte van Marthaspoort) wat ± 624 ha groot is
- Gedeelte 2 van Magoloring 668 ('n gedeelte van Marthaspoort) wat ± 814 ha groot is

Sien Figuur 2 hieronder:



Figuur 2: Emang' Projek Area





1.2. EIENAARSKAP

Emang Mmogo Mining Resources (Pty) Ltd “Emang Mmogo” is 'n vroulike mynboumaatskappy wat in die Noord-Kaap gebaseer is. Die maatskappy word 100% ten volle besit deur histories benadeelde Suid-Afrikaners. Die maatskappy is 'n inisiasie van mev Virginia Mongwaketse wat die maatskappy in 2007 gestig het en baie swart aandeelhouers van die Noord-Kaapprovinsie ingesluit het, insluitend vroue en jeug. Die maatskappy het 'n prospekterreg wat in 2008 onder verwysingsnommer NC1383PR toegestaan is.

1.3. KOMMODITEIT OM TE MYN WORD

Emang Mmogo sal fokus op die ontginning van mangaanerts en ystererts wat tydens die prospekterstadium aangedui is. Met die behoorlike veredeling kan hierdie grade bewys dat die myn winsgewend is.

1.4. PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELINGSPROJEKTE

Die plaaslike ekonomiese ontwikkeling (LED) projekte word saam met die munisipaliteit ondersoek en daar word geglo dat Emang ondersteuning van die gemeenskap en van die plaaslike regering sal ontvang. Die aanname wat in die sosio-ekonomiese ingrypings gebruik word, sal ook verskerp word met voortgesette skakeling met die plaaslike munisipaliteit. Die myn het 'n goeie verhouding met verskeie belanghebbendes ontwikkel wat sal help om 'n verskil in die gemeenskap te maak deur strategies geselekteerde LED-projekte.

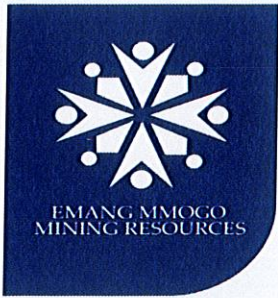


2. INHOUD VAN SOSIALE EN ARBEIDSPLAN

2.1. INLEIDING

TABEL 1: D ie volgende agtergrondinligting word ingevolge Regulasie 46 (a) van die MPRDA verskaf.

2.1.1	Naam van die maatskappy	Emang Mmogo Mining Resources (Edms) Beperk
2.1.2	Naam van myn/produksiebedrywighede	Emang Mmogo Mynbouhulpbronne
2.1.3	Fisiese adres Mynadres en nie korporatiewe adres nie	668 Magoloring Plaas Glosam Postmansburg 8420
2.1.4	Posadres	668 Magoloring Plaas Glosam Postmansburg 8420
2.1.5	Telefoon nommer	053 492 3105
2.1.6	Faksnommer	086 594 4181
2.1.7	Ligging van myn- of produksiebedrywighede Roete- of liggingskaart met duidelike rigting na die operasie	Ongeveer 30 km noord van Postmasburg, Noord-Kaap.
2.1.8	Kommoditeit/Kommoditeite wat ontgin moet word	Mangaan
2.1.9	Lewensduur van myn Geprojekteerde tydperk wat die myn in werking sal bly voor sluiting soos geregverdig deur Mynwerkprogram.	Dertig (30) jaar.
2.1.10	Finansiële jaar Datum van finansiële jaar vir die maatskappy	1 Maart tot 28 Februarie.
2.1.11	Verslagjaar	31 Maart van elke jaar.
2.1.12	Verantwoordelike persoon Mynbestuurder	Esegiël Magogodi
2.1.13	Geografiese oorsprong van werknemers (myngemeenskap en arbeidssendinggebiede). Verskaf die oorsprong van werknemers soos per provinsiale, distriksmunisipaliteit en plaaslike munisipaliteit	Die werknemers kom van Postmasburg wat deel is van die Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit en Deel van die ZF Mgcawu Distriksmunisipaliteit.



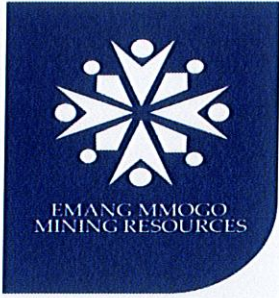
2.2. MYN GEMEENSKAPSEDEMOGRAFIE

Die myn het 'n totale getal van 75 permanente werksmag en 203 kontrakteurswerknemers in diens. Werknemers word plaaslik verkry en die oorgrote meerderheid woon in plaaslike gemeenskappe.

TABEL 2: ARBEIDSVERSPREIDING IN DIE NOORD-KAAP

GEBORTE STREEK	ARBEIDSTIPE				
	EMANG WERKNEMERS	PERMANENTE	KONTRAKTEUR WERKNEMERS	PERMANENTE	GROOT TOTAAL
Noord-Kaap	37		83		120
Noordwes	27		34		61
Gauteng	4		2		6
Vrystaat	4		9		13
Mpumalanga	2		0		2
Limpopo	1		0		1
TOTAAL	75		128		203

Data getrek aan einde SEPTEMBER 2022



3. AFDELING 2: MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELINGSPROGRAM (Regulasie 46 b)

HRD UITVOERENDE OPSOMMING

Hierdie maatskaplike en arbeidsplan vir Emang Mmogo-mynhulpbronne is die tweede voorlegging na die een wat die tydperk tussen 2014-2019 dek.

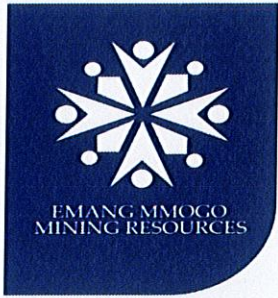
Die Maatskaplike en Arbeidsplan is saamgestel as 'n verbintenis om by te dra tot die bevordering van die sosio-ekonomiese welsyn van Suid-Afrikaners met spesiale fokus op die sosiale en ekonomiese impak wat die operasie op sy omliggende gemeenskappe het.

Onder normale omstandighede moes hierdie SLP in 2019 ingedien gewees het, dus is dit laat indiening, en as sodanig is jaarlikse verpligtinge wat hieronder gemaak word, nie nagekom nie. 'n Inhaalplan sal egter ingedien word wat die myn se strategiese plan demonstreer om die uitstaande verpligtinge vir die 2020-2024-tydperk in te haal.

Daar moet ook kennis geneem word dat die afgelope drie jaar die mees uitdagende jare vir die maatskappy was as gevolg van die **COVID-PANDEMIE** wat 'n groot rol gespeel het om produksieprestasies en jaarlikse SLP-verpligtinge te belemmer. Die huidige afname in die ekonomie het OOK besighede gespanne tot 'n punt waar ons kontrakteurs sukkel om stabiliteit te vind en werknemers van bedrywigheid na bedrywighele beweeg. Een van ons kontrakteurs (WEGO) oorweeg aflegging en het die vrywillige skeidingspakket geopen. Ten spyte van die uitdagings wat ervaar is, bly die maatskappy verbind tot sy strategie om kernbevoegdhede te ontwikkel en vol te hou en menslike hulpbronskapitaal te maksimeer ten einde die myne se strategiese doelwitte te bereik, sy operasionele prestasie te verbeter, en om die arbeidsmag en gemeenskappe waarbinne hy bedrywig is, te ontwikkel.

3.1. NAKOMING VAN VAARDIGHEIDSONTWIKKELING WETGEWING

Werkplekvaardigheidsplanne (WSP) en Jaarlikse Opleidingsverslae (ATR) word ontwikkel, voltooi en ingedien op die toepaslike jaarlikse datums. Dit sluit in die betaling en eis van heffings en toelaes by die betrokke Sektor Onderwys- en Opleidingsowerheid (SETA) by wie die bedryf geregistreer is, dit wil sê die Mynboukwalifikasie-owerheid (MQA).



Die myn se registrasienommer by die Sector Education Training Authority (SETA) is:

TABEL 1: Vaardigheidsontwikkeling

Naam van SETA	Mynboukwalifikasie-owerheid (MQA)
Registrasienommer by die SETA	L640783884
Bevestiging dat 'n Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder aangestel is	Glen Urquhart is die aangestelde Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder en sal verantwoordelik wees om al die vereiste Vaardigheidsontwikkelingsverslae by die Mynboukwalifikasie-owerheid in te dien.
Bewys van indiening van WSP en ATR	Die maatskappy sal 'n Werkplekvaardigheidsplan (WSP) en 'n Jaarlikse Opleidingsverslag (ATR) gedurende April van elke jaar by die Mynboukwalifikasie-owerheid indien. Bewyse van die indiening sal deur die maatskappy gehou word.

3.2. VAARDIGHEIDSONTWIKKELINGSPLAN

Die Vaardigheidsontwikkelingsplan beskryf hoe werknemers die geleentheid gebied sal word om:

- a. Word funksioneel geletterd en gesyferd;
- b. Neem deel aan leerlingskappe;
- c. Neem deel aan vaardigheidsprogramme;
- d. Verwerf draagbare vaardighede; en
- e. Neem deel aan verskeie ander opleidingsinisiatiewe.

Die doel van die Vaardigheidsontwikkelingsplan is om die huidige vlakke van vaardigheids- en opvoedkundige vlakke van alle werknemers te assesser en formeel aan te teken en om dit as basis vir toekomstige vaardigheidsontwikkelingsplanne te gebruik. Hierdie planne spreek die huidige vaardigheids- en bevoegdheids-gapings by die myn aan en sal 'n spesiale fokus op die opleidingsbehoefte van werknemers hê.

Behalwe om geletterde en syfervaardighede aan sy werknemers te bied, sal Emang Mmogo Mining Resources ook sy leerintervensies na die breër myngemeenskap uitbrei. Dit sal deel vorm van 'n strategie om lede van die myngemeenskap in staat te stel om toegang tot verdere onderwysgeleenthede te verkry en hul vaardighede te ontwikkel om indiensneembaar te wees. Die myn sal hierdie geleentheid aan vroue en die jeug vooropstel.



VORM Q: AANTAL EN OPVOEDKUNDIGE VLAKKE VAN DIE WERKmag

TABEL 2: Vorm Q-nommer en opvoedkundige vlakke van PERMANENTE Werksmag

BAND	NKR	OU STELSEL	MANLIK				VROULIK				MANLIK	VROULIK	GROOT TOTAAL
			A	C	ek	W	A	C	ek	W			
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)		Geen skoolopleiding nie	1								1		1
		Graad 0/ Voorskool											
		Graad 1/ Sub-A											
		Graad 2/ Sub-B											
		Graad 3/ Std 1/ BOOV 1	4								4		4
		Graad 4/Std 2											
		Graad 5/Std 3/ ABET 2	3								3		3
		Graad 6/Std 4	3								3		3
		Graad 7/ Std 5 BOOV 3	2								2		2
		Graad 8/Std 6	1								1		1
	Graad 9/ Std 7 ABET4												
Verdere Onderwysopleiding (VOO)		Graad 10/ Std 8/ N1	8				4			8	4		12
		Graad 11/ Std 9/ N2	4				2			4	2		6
		Graad 12/ Std 10/ N3	19				5			19	5		24
		Diplomas/ Sertifikate (N4-6)/ Nasionale/ Hoër Sertifikate	2	1		2				5			5
		Nasionale Sertifikate/ Diploma/ Vooraf sertifikate/ GENOEM 4-6	4			1				5			5
		B Tegniese grade/Baccalaureusgrade	5			1	3			6	3		9
Hoër Onderwys en Opleiding (HO)		Honneurs/ Nagraadse Diploma/ Baccalaureusgraad (480 Krediete)											
		Meestersgrade											
		Doktorsgrade											
		TOTAAL	56	1		4	14			61	14		75



TABEL 3: Vorm Q-nommer en opvoedkundige vlakke van KONTRAKTEUR- werkmag

BAND	NKR	OU STELSEL	MANLIK				VROULIK				MANLIK	VROULIK	GROOT TOTAAL	
			A	C	ek	W	A	C	ek	W	MANLIK	VROULIK		
Algemene Onderwys en Opleiding (AOO)		Geen skoolopleiding nie	2									2		2
		Graad 0/ Voorskool												
		Graad 1/ Sub-A												
		Graad 2/ Sub-B												
		Graad 3/ Std 1/ BOOV 1	2									2		2
		Graad 4/Std 2	1									1		1
		Graad 5/Std 3/ ABET 2	3									3		3
		Graad 6/Std 4	1									1		1
		Graad 7/ Std 5 BOOV 3	6	1								7		7
		Graad 8/Std 6	1									1		1
	Graad 9/ Std 7 ABET4	8	1								9		9	
Verdere Onderwysopleiding (VOO)		Graad 10/ Std 8/ N1	43	3			3				46	3	49	
		Graad 11/ Std 9/ N2	44	3			3	1			47	4	51	
		Graad 12/ Std 10/ N3	44	9		2	3			1	55	4	59	
		Diplomas/ Sertifikate (N4-6)/ Nasionale/ Hoër Sertifikate	5	1		1	1	1			7	2	9	
		Nasionale Sertifikate/ Diploma/ Vooraf sertifikate/ GENOEM 4-6	3				1				3	1	4	
		B Tegniese grade/Baccalaureusgrade	2				1				2	1	3	
Hoër Onderwys en Opleiding (HO)		Honneurs/ Nagraadse Diploma/ Baccalaureusgraad (480 Krediete)					1			1		2	2	
		Meestersgrade												
		Doktorsgrade												
		TOTAAL		18		3	12	2		2	186	17	203	



3.2. ONGELÄFDERHEIDSVLAK EN VOOGBEHOEFTE

Geletterdheid is 'n sleutelkomponent vir alle werknemers om hulle in staat te stel om die geleentheid te kry om vaardighede en kennis te bekom en, met die huidige hoë vlakke van ongeletterdheid, word werknemers en kontrakteurs die geleentheid gebied om aan BOOV-opleiding deel te neem om hul vlak van geletterdheid te verhoog.

Om te verseker dat alle werknemers en kontrakteurwerknemers die geleentheid kry om BOOV by te woon:

- Werknemers sal geassesseer word;
- Die proses sal in oorleg met die werknemers bestuur word en;
- Bewusmakingsprogramme sal uitgevoer word;

3.2.1. GEMEENSKAPSOB

Die doelwit om BOOV-geleenthede aan die gemeenskap te bied is:

- Om ongeletterde en ontelbare gemeenskapslede 'n geleentheid te bied om toegang tot vaardigheidsprogramme en leerlingskappe te verkry ten einde hul kanse op werk te verhoog; en
- Om 'n poel kandidate binne die gasheergemeenskap te skep waaruit die myn toekomstige werknemers of kandidate kan werf vir die Artikel 18.2 vaardigheids- en leerlingskapprogramme (soos omskryf deur die Departement van Arbeid).

Die myn sal vroue uit die omliggende gemeenskappe voorkeur gee wanneer die geleenthede beskikbaar word.

TABEL 4: ABET-VLAKKE VIR WERKKRAG

ABET VAKKE	TEKENS					TOTALE BEGROTING
	2020	2021	2022	2023	2024	
Kommunikasie in Engels (Vlak 1 tot 4)	2	2	2	2	2	10
Wiskunde Geletterdheid (Vlak 1 tot 4)	2	2	2	2	2	10
Totale getal	4	4	4	4	4	20
BEGROTING (R)	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R100 000



TABEL 5: ABET-VLAKKE VIR GEMEENSKAP

ABET VAKKE	TEKENS					TOTALE BEGROTING
	2020	2021	2022	2023	2024	
Kommunikasie in Engels (Vlak 1 tot 4)	1	1	1	1	1	5
Wiskunde Geletterdheid (Vlak 1 tot 4)	1	1	1	1	1	5
BEGROTING (R)	R10 000	R10 000	R10 000	R10 000	R10 000	R50 000

3.2.2. ABET IMPLEMENTERINGSPLAN

- Deelname aan die program is vrywillig en bly die verantwoordelikheid van die werknemer;
- Geen moedertaalklasse nie aangesien Emang Mmogo Mining Resources-werknemers duikers is en die saketaal Engels is;
- Abet-klasse sal op 'n deeltydse basis onderneem word;
- MQA-geakkrediteerde diensverskaffers sal uitgekonnekteer word om die opleiding te doen;
- Die ABET-program sal voldoen aan die MQA, Umalusi, IEB Standaarde;
- Werknemers sal aangemoedig word om aan die program deel te neem;
- Tweemaandelikse vergaderings sal met werknemers op die program gehou word om vordering en uitdagings te monitor.

3.2.3. LEERDESKAPPE

3.2.3.1. INTERNE LEERDESKAP (18.1)

Leerlingskappe is geregistreerde en geakkrediteerde leerprogramme wat teoretiese blootstelling en praktiese werkservaring insluit om 'n bepaalde vaardigheid op te doen. Emang Mmogo Mining Resources ondersteun die ontwikkeling van sy werknemers en die jeug om hul volle kwalifikasies te bekom. 'n Leerlingskap is 'n volle kwalifikasie. Werknemers kan ontwikkel word as deel van hul loopbaanontwikkeling deur 18.1 Leerlingskapprogramme.

Die myn sal leerlingskap in kernbesigheidsdissiplines aanbied, naamlik **MYNBOU EN INGENIEURSWESE EN LOGISTIEK**.



Die myn sal twee tipes leerders by hierdie leerlingskappe inkorporeer, naamlik 18.1 en 18.2 leerlingskappe. Die 18.1 Leerders is huidige werknemers van die maatskappy wat vir loopbaanontwikkeling geïdentifiseer is en die potensiaal het om die leerlingskapkwalifikasie te voltooi. Hulle diensvoorwaardes bly onveranderd gedurende die Leerlingskaptydperk. Werknemers wat gekies en goedgekeur is vir 18.1 Leerderskappe sal voortgaan om die normale vergoeding te ontvang van die pos waarvoor hulle aangestel is terwyl hulle opgelei word.

TABEL 6: INTERNE LEERDERSKAPPE

AREA VAN OPLEIDING	TEKENS EN TYDLYNE					TOTALE BEGROTING
	2020	2021	2022	2023	2024	
Dieselwerktuigkundige: oopgooivlak (3)	1		1		1	R 75 000
Skietwerksertifikaat: 8.1 Leerderskapprogram	1		1		1	R 90 000
Nasionale Sertifikaat: Rotsbreekoppervlak-uitgrawingsvlak	1		1		1	R 90 000
TOTALE AANTAL	3		3		3	
BEGROTING (R)	R85 000		R85 000		R85 000	R255 000

3.2.3.2. EKSTERNE LEERDERSKAPPE (18.2)

Alhoewel hierdie leerlingskapprogramme nie outomaties werk sal waarborg nie, beteken die voltooiing van die program dat die jeugdige in besit is van 'n nasionaal aanvaarde kwalifikasie wat hulle bemerkbaar sal maak wanneer hulle vir 'n werk aansoek doen. Die begroting vir 18.2 Leerlingskappe (werklose jeug) word gelei deur die minimum vergoeding en voorwaardes van die sektorale vasstelling vir Leerlingskappe wat deel vorm van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Hierby kom die koste vir werwing en keuringsproses, reiskoste na die myn sodra dit in diens geneem is en EAT-vereistes. Die gemiddelde opleidingstydperk vir hierdie leerders is 12 maande. Jong vroue uit die omliggende gemeenskappe sal voorkeur geniet wanneer hulle aansoek doen. Daar sal van elke leerder verwag word om die mentorskapooreenkoms aan te gaan, wat halfjaarliks gemonitor sal word om die doeltreffendheid van die verhouding te verseker.



TABEL 7: EKSTERNE LEERDERSKAPPE

AREA VAN OPLEIDING	TEKENS EN TYDLYNE					TOTALE BEGROTING
	2020	2021	2022	2023	2024	
Spoorlose mobiele masjinerie: 18.2 Leerlingskapprogramme	1	1	1	1	1	5
TOTALE AANTAL	1	1	1	1	1	5
BEGROTING (R)	R 48 000	R 48 000	R 48 000	R 48 000	R 48 000	R 240 000

3.2.4. KERNOPLEIDING

Die maatskappy sal ook verseker dat werknemers opgelei is in die kernvaardighede wat op die myn vereis word. Die doel van die opleiding sal wees om:

- a) Verseker dat werknemers bevoeg en/of gekwalifiseerd is om in hul rol op die myn en
- b) Ontwikkel die vaardighede van die werknemer om sodoende te verseker dat die werknemer vaardighede het wat hy/sy kan gebruik wanneer die werknemer, om enige rede hoegenaamd, die dienste van die maatskappy verlaat.

TABEL 8: VAARDIGHEIDSPROGRAMPLAN

AREA VAN OPLEIDING	TEKENS					TOTALE BEGROTING
	2020	2021	2022	2023	2024	
Bevoegde A	2	2	2	2	2	10
Skietwerk Assistent	2	2	2	2	2	10
TMM Vaardigheidsprogram	2	2	2	2	2	10
TOTAAL	6	6	6	6	6	30

Alle opleiding sal gedurende werksure plaasvind. Die meeste van die opleiding sal op die terrein plaasvind om te verseker dat die leerders leer in 'n omgewing waaraan hulle gewoond is en waarmee hulle vertrou is.



3.3. TABEL 9 VORM R: Moeilik TE VUL VAKATURES

Beroepsvlak	Postitel van vakature	Hoofrede waarom nie die vakature kan vul nie
Topbestuur	NVT	NVT
Senior bestuur	Geen	NVT
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middelbestuur	Geen	NVT
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	Geen	NVT
Semi-vaardige en diskresionêre besluitneming	Geen	NVT
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming	Geen	NVT

3.4. LOOPBAANVORDERING

Die maatskappy erken dat Werknemers meestal hul lewens en hul lewensomstandighede wil verbeter. Gevolglik wil werknemers vorder en hul vaardighede binne die werkplek ontwikkel. Eenvoudig gestel, "Werknemers wil loopbane hê nie net werk nie".

Daarbenewens is die maatskappy beter geplaas om die vaardighede van werknemers te behou as werknemers by die werkplek kan vorder. Die maatskappy erken verder dat 'n hoë arbeidsomset 'n negatiewe uitwerking op die maatskappy het met betrekking tot gesondheid en veiligheid, personeelmoraal en produktiwiteit. Die maatskappy sal dus 'n Loopbaanvorderingsprogram implementeer om te voldoen aan werknemersaspirasies, die Mynbouhandves-vereistes en om aan die vereistes van Regulasie 46 (b) (ii) van die MPRDA te voldoen.

Daarom, wanneer vakatures in die werkplek ontstaan, sal ons huidige werknemers die geleentheid gebied word om vir die pos aansoek te doen. Die werknemers sal eerste opsie gegee word op voorwaarde dat hulle oor die vaardighede beskik of die vaardighede sal kan bekom om die werk binne 'n redelike tydperk te doen. Ander faktore wat die maatskappy sal oorweeg om werknemers intern te bevorder, is:

- a. Die werknemers se huidige vaardigheidsvlak,
- b. Die kwalifikasies,
- c. Die werknemer se aanleg,
- d. Die werknemers se houding,
- e. Die werknemer se dienstydkperk,
- f. Die maatskappy se Diensbillikheidsplan, Doelwitte en Doelwitte met betrekking tot ras, geslag en gestremdheid.
- g.



Daarbenewens sal 'n stelsel geïmplementeer word waar al die werknemers se vaardighede geëvalueer en in die Individue Ontwikkelings Plan (GOP) gedokumenteer sal word. Die werknemers sal dan kan sien watter vaardighede hulle moet ontwikkel om na die volgende vlak te vorder. Die volgende aanwysers sal gebruik word om werknemers te wys waar hulle moet ontwikkel om hulself vir bevorderings beskikbaar te stel:

- I – Werknemer benodig opleiding
- L – Werknemer is opgelei, maar benodig oefening
- U – Werknemer is opgelei en bekwaam
- O – Werknemer is in staat om ander op te lei

Werknemers sal dan in die werkplek kan vorder en sodoende loopbane ontwikkel en hul lewensomstandighede en/of lewenstandaard verbeter.

3.5. MENTORSKAPPLAN

Om aan die vereistes van Regulasie 46 (b) (iii) van die MPRDA te voldoen, sal 'n mentorskapprogram op alle vlakke binne die maatskappy geïmplementeer word. Die maatskappy sal sleutelindividue identifiseer wat uitsonderlike potensiaal op elke vlak toon. Hierdie werknemers sal geteiken word om gefokusde opleiding te gee sodat daar 'n oordrag van vaardighede kan wees om die werknemers toe te rus om na die volgende vlak te beweeg. Hierdie werknemers sal ook 'n mentor aangewys word wat verantwoordelik sal wees om die werknemer by te staan om die vaardighede te bekom wat op die volgende vlak vereis word. Vir elke mentee sal daar een mentor wees.

Die werknemers sal ook formele opleiding ontvang om te verseker dat hulle die vaardighede verwerf wat nodig is om na die volgende vlak binne die organisasie te beweeg.

TABEL 10: MENTORSKAPPLAN

Mentorprogram	Loopbaan aflewings	Duur	Teiken		Geslag	
			HDSA	Nie-HDSA	Vroulik	Manlik
Kern	Om te ontwikkel tot Jnr Bestuur	2 jaar	4	0	1	3
Jnr Bestuur	Om tot Middelbestuur te ontwikkel	2 jaar	2	0	1	1
Middelbestuur	Om te ontwikkel tot Snr Bestuur	2 jaar	1	0	0	1



3.6. BEURSPAN _

Die Emang Mmogo Mining Resources interne en eksterne beursskema erken die belangrikheid en organisatoriese voordele van professionele en loopbaanontwikkeling vir werknemers en gemeenskapslede. As sodanig sal Emang Mmogo Mining Resources suksesvolle kandidate broodnodige finansiële ondersteuning bied vir die opvoeding, opleiding en ontwikkeling van vaardighede en kennis wat tot direkte voordeel vir beide die kandidate en toekomstige organisatoriese behoeftes sal wees.

Beurse word aangebied aan leerders wat aan erkende universiteite of tegniese kolleges wil studeer. Beurse word oor verskeie dissiplines toegeken in ooreenstemming met ons beide besighedsbehoefte en nasionale vaardigheidsontwikkeling.

Beurse wat toegeken moet word (Interne – Opvoedkundige Bystand).

Interne beurse is beskikbaar vir alle werknemers. Individue verbind hulle tot loopbaanontwikkeling en die Maatskappy ondersteun die inisiatiewe. Dit is belangrik om te noem dat studies binne die onderwysbystandskema op 'n eietydse basis uitgevoer word.

Die beursskema is gebaseer op akademiese meriete en ander elemente wat betrekking het op omliggende gemeenskapsbehoefte. Beurs kan gebruik word om die koste van onderrig, registrasiegelde, eksamengelde en verpligte studiemateriaal te dek.

TABEL 11: BEURSTEEIKENS

BEURSVELD	AANTAL BEURSE	DUUR	TEKENS EN TYDLYNE					TOTALE BEGROTING
INTERNE								
			2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE BEGROTING
Mynbou	2	3 maande		R45 000			R45 000	R90 000
Ingenieurswese	2	1 maand	R15 000		R15 000			R30 000
Logistiek	2	2 maande		R 20 000		R 20 000		R 40 000
EKSTERN								
VOO	5	12 maande	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R100 000
HET	5	12 maande	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R20 000	R100 000
TOTALE AANTAL	16		R55 000	R 105 000	R 55 000	R 60 000	R 85 000	
BEGROTING								R 360 000



3.7. DIENSKWALITEITSPLAN

Emang Mmogo Mining Resources aanvaar die uitdaging om die samestelling van die maatskappy se arbeidsmag en bestuur te transformeer om die demografie van Suid-Afrika te weerspieël. Dit is 'n besigheidsimperatief om te verseker dat ons die hele vaardigheidsbasis van die Suid-Afrikaanse bevolking benut.

DOELWITTE VAN PLAN

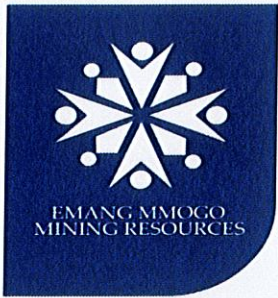
Die volgende is Emang Mmogo se Mynbouhulpbronne-diensbillikheidsdoelwitte:

- Om te werk na 'n gebalanseerde profiel binne die maatskappy deur alle beroepsvlakke en kategorieë in die arbeidsmag;
- Om gelyke geleenthede en billike behandeling in indiensnemingsbeleide, prosedures en praktyke te verseker;
- Om positiewe regstellendeaksiemaatreëls te implementeer;
- Om alle vorme van onbillike diskriminasie in die werkplek in terme van geslag, geslag, ras, ens.
- Om indiensnemingshindernisse wat die aanstelling van swartes, vroue en mense met gestremdhede raak, uit die weg te ruim.

TABEL 12: DIENSBIED

Huidige diensbillikheidsstatus (alle werknemers)									
Organisatoriese vlak	Manlik				Vroulik				Totaal
	B	C	ek	W	B	C	ek	W	
Topbestuur	1	0	0	0	4	0	0	0	5
Senior bestuur	3	0	0	1	0	0	0	0	4
Professioneel gekwalifiseerd en ervare spesialiste en middelbestuur	7	0	0	0	1	0	0	0	8
Bekwame tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	4	1	0	3	3	0	0	0	11
Semi-vaardig en diskresionêr besluitneming	41	0	0	0	6	0	0	0	47
Ongeskoolde en gedefinieerde besluit maak	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	56	1	0	4	14	0	0	0	75

Neem asseblief kennis dat weens die relatief klein grootte van die maatskappy en die plat struktuur, daar tans geen werknemers met gestremdhede is nie. Aangesien die maatskappy 'n



maatskappy in swart besit is, beklee HDSA verskeie sleutelposisies op alle vlakke van die maatskappy.

3.8. HDSA IN BESTUUR

Die doelwitplan van die maatskappy sou wees om die aantal vroue in die Bestuurspan te vermeerder en sodoende Vroue in Mynwese aan te spreek. Die Maatskappy sal dit dus regstel deur 'n Tefie op Snr-vlak in te bring.

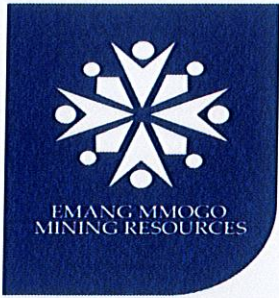
Die volgende beginsels rig die wyse waarop diensbillikheid by Emang Mmogo Mining Resources geïmplementeer word om die doelwitte te bereik:

- Skep 'n omgewing wat bevorderlik is vir billikheid, regverdigheid, waardigheid en wedersydse respek;
- Verseker proaktiewe werwing van mense met gestremdhede en swart vroue in ooreenstemming met WHP-teikens;
- Ontleed die werksmagprofiel om die bereiking van die EE-plan in lyn te bring en te ondersteun.
- Verseker voldoening aan werwingstrategieë vir die bereiking van diensbillikheidsteikens;
- Verseker voldoening aan menslikehulpbronontwikkelingstrategieë vir die bereiking van diensbillikheidsteikens;

DIE DIENSKAPLIKHEIDSPAN SAL DUS GEVOLG WORD VOLGENS DIE ONDERSTAANDE TABEL:

TABEL: DIENSKWALITEITSPAN 2024

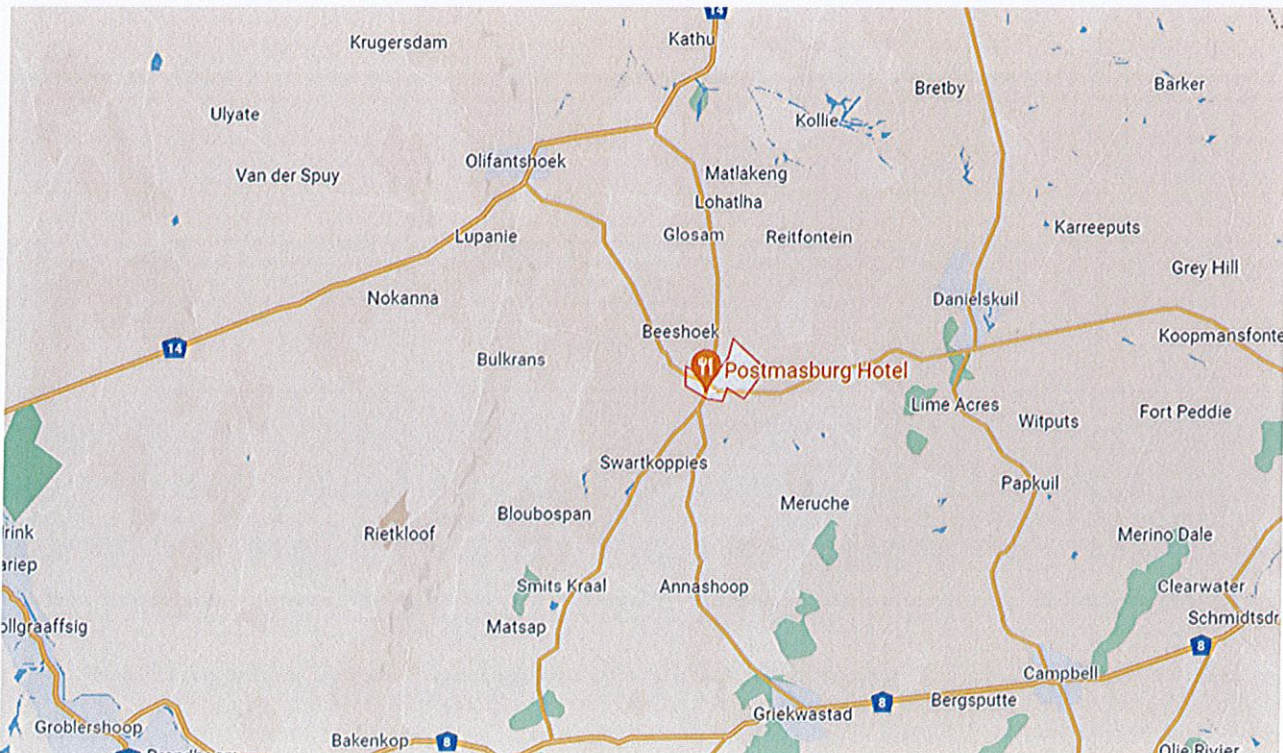
Diensbillikheidsplan (alle werknemers)									
Organisatoriese vlak	Manlik				Vroulik				Totaal
	B	C	ek	W	B	C	ek	W	
Topbestuur	1	0	0	0	4	0	0	0	5
Senior bestuur	2	0	0	1	0	1	0	0	4
Professioneel gekwalifiseerd en ervare spesialiste en middelbestuur	3	2	0	0	2	1	0	0	8
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	3	2	0	2	2	2	0	0	11
Semi-vaardig en diskresionêr besluitneming	29	8	0	0	6	4	0	0	47
Ongeskoolde en gedefinieerde besluit Maak	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	38	12	0	3	14	8	0	0	75



4. AFDELING 3 MYN GEMEENSAP EKONOMIESE ONTWIKKELING

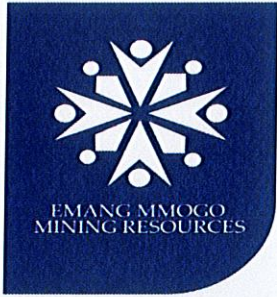
DIE MYN GEMEENSAP

Die myn is naby Postmasburg geleë wat deel is van die Tsantsabane Plaaslike Munisipale Area. Postmasburg is 'n dorp in die Noord-Kaap provinsie van Suid-Afrika , ongeveer 170 km oos van Upington geleë . Postmasburg is 67 km (42 myl) noord van Griekwastad en 58 km (36 myl) wes-suid-wes van Daniëlskuil .



Oorspronklik 'n stasie van die Londense Sendinggenootskap genaamd Sibiling, het Postmasburg 'n Griekwa - dorpie geword met die naam Blinkklip. Dit is op 6 Junie 1892 tot dorp geproklameer en vernoem na dominee Dirk Postma (1818-1890), stigter van die Gereformeerde Kerk . Die dorp het in 1936 munisipale status bereik. Die Suid-Afrikaanse Weermag-gevegsopleidingsentrum is naby Lohatla geleë .

Die Tsantsabane Plaaslike Munisipaliteit is 'n Kategorie B-munisipaliteit geleë in die noord-oostelike deel van die Noord-Kaap Provinsie in die ZF Mgcawu Distrik. Dit is een van die vyf munisipaliteite in die distrik. Die naaste sakesentrum is Kimberley, wat sowat 200 km ver is. Drie hoofverkeeroetes bied toegang tot ander stede, naamlik Johannesburg via Kuruman, en die Kalahari en Kaapstad via Kimberley. Die res van die Tsantsabane Munisipaliteit gebied bestaan uit Boichoko, Postdene, New Town, Stasie, Groen Water,



Skyfontein, Jean Heaven, Marenane (die nuutgestigte nedersetting wat deur die grondherverdeling meegebring is), en die bekende Lohatlha Army Battle School.

Eonomies is Tsantsabane bekend daarvoor dat dit ryk is aan minerale, en vir sy mynbou-, landbou-, vervaardigings- en boerderysektore. Tsantsabane het homself oor die jare herontdek as een van die voorste beleggingsbrandpunte in die Noord-Kaap. Die konstruksie van die Anglo American Kumba Iron Ore se Kolomela-myn het 'n inploffing van ontwikkeling na die gebied gebring.

Volgens die 2011-sensus wat deur Statistieke Suid-Afrika (Stats SA) uitgevoer is, het Postmasburg 35 093 inwoners. Die ekonomiese en/of demografiese inligting verkry uit die sensus toon die volgende:

Geslag en Ouderdom		
Ouderdom	Mannetjies	Wyfies
0-4	5,20%	5,10%
5-9	4,30%	4,40%
10-14	4,70%	4,30%
15-19	4,50%	4,30%
20-24	6%	5%
25-29	6,20%	4,60%
30-34	5,30%	3,80%
35-39	3,80%	3,50%
40-44	3%	2,80%
45-49	2,60%	2,40%
50-54	2,10%	2,20%
55-59	1,60%	1,50%
60-64	1,30%	1,40%
65-69	0,70%	0,90%
70-74	0,50%	0,60%
75-79	0,20%	0,50%
80-84	0,10%	0,20%
85+	0,10%	0,30%

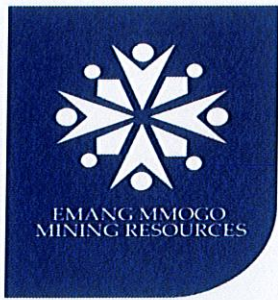


Rassegroep	Persentasie
Swart Afrikaan	54,60%
Gekleurd	36,80%
Indiër/Asiër	0,50%
Wit	7,40%
Ander	0,70%

Huwelikstatus:	
Groep	Persentasie
Getroud	22,40%
Woon saam	8,70%
Nooit getroud	64,20%
Wewenaar/Weduwee	3,30%
Skei	0,60%
Geskei	0,90%

Hoër onderwysvlakke (alle ouderdomme)	
Groep	Persentasie
Geen skoolopleiding nie	11,30%
Sommige Primêr	13,10%
Laerskool voltooi	5,10%
Sommige sekondêre	37,20%
Matriek	27,20%
Hoër Onderwys	6,10%

Geslag	
Groep	Persentasie
Manlik	52,20%
Vroulik	47,80%



Tale	
Taal	Persentasie
Afrikaans	53,90%
Engels	2,50%
IsiNdebele	0,70%
IsiXhosa	2,70%
IsiZulu	1,10%
Sepedi	0,40%
Sesotho	2,60%
Setswana	33,60%
Gebare taal	0,40%
SiSwati	0,10%
Tshivenda	0,30%
Xitsonga	0,20%
Ander	1,50%

Nedersetting tipes:	
Gebied	Persentasie
Stedelik	100,00%
Stam/Tradisioneel	0,00%
Plaas	0,00%

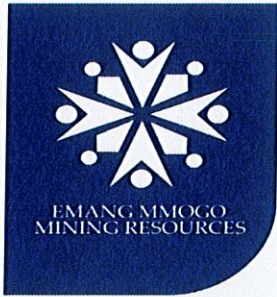
Huishoudelike goedere:	
Item	Ja
Yskas	70,40%
Elektries / Gasstoof	87%
Rekenaar	19,50%
Satelliet televisie	34,30%
Motorvoertuig	31,40%
Televisie	74%
Radio	55,30%
Landlyn / Telefoon	8,40%
Loopfoon	87,10%



Energie vir brandstof, kook en verhitting			
Energiebron	Kook	Verhitting	Beligting
Elektrisiteit	84,60%	73,90%	73,90%
Gas	8,80%	3,50%	3,50%
Paraffien	4,10%	1,70%	1,70%
Sonkrag	0,10%	0,30%	0,30%
Kerse	0%	0%	10,50%
Hout	1,30%	10,50%	0%
Steenkool	0,10%	0,30%	0%
Dieremis	0%	0,10%	0%
Ander	0,10%	0%	0%
Geen	1%	9,70%	0,10%

Toegang tot internet	
Toegang	Persentasie
Van die huis	6,90%
Van selfoon	16,40%
Van werk	3,40%
Van elders	2,90%
Geen toegang	70,40%

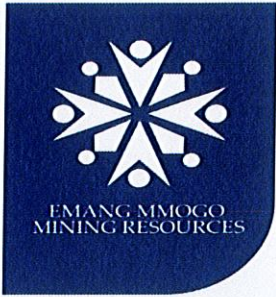
Bron van Water	
Bron van water	Persentasie
Streeks/Plaaslike waterskema	87,60%
Boorgat	1%
Lente	0,10%
Reënwaterenk	0,10%
Dam/Swembad/Stagneerwater	5,50%
Rivier/Stroom	0%
Watterverkoper	0,30%
Watertenkwa	0,40%
Ander	5%



Toiletgeriewe	
Toilet Fasiliteit	Persentasie
Geen	17,40%
Spoeltoilet (gekoppel aan rioolstelsel)	71,70%
Spoel toilet (met septiese tenk)	0,60%
Chemiese toilet	1,30%
Puttoilet met ventilasie	0,60%
Puttoilet sonder ventilasie	1,30%
Emmer toilet	6,50%
Ander	0,50%

Vullisverwydering	
Toilet Fasiliteit	Persentasie
Geen	17,40%
Spoeltoilet (gekoppel aan rioolstelsel)	71,70%
Spoel toilet (met septiese tenk)	0,60%
Chemiese toilet	1,30%
Puttoilet met ventilasie	0,60%
Puttoilet sonder ventilasie	1,30%
Emmer toilet	6,50%
Ander	0,50%

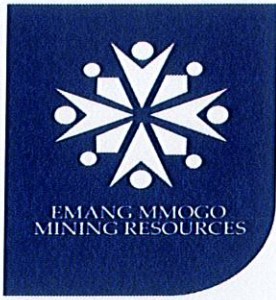
Gemiddelde huishoudelike inkomste	
Inkomste	Persentasie
Geen inkomste nie	13,60%
R1 - R4 800	2,60%
R4 801 - R9 600	4%
R9 601 - R19 600	12%
R19 601 - R38 200	17,40%
R38 201 - R76 400	17,50%
R76 401 - R153 800	15,40%
R153 801 - R307 600	10,20%
R307 601 - R614 400	5,30%
R614 001 - R1 228 800	1,30%
R1 228 801 - R2 457 600	0,40%
R2 457 601+	0,30%



Ander sleutelstatistieke	
Eienskappe	
Totale bevolking	30 089
Jonk (0-14)	28%
Werkende ouderdom (15-64)	67,90%
Bejaardes (65+)	4,10%
Afhanklikheidsverhouding	47,3
Geslagsverhouding	109,3
Bevolkingsdigtheid	190 persone/km ²
Geen skoolopleiding van 20+ nie	11,30%
Hoër onderwys van 20+	6,10%
Matriek van 20+	27,20%
Aantal huishoudings	8 114
Gemiddelde huishoudelike grootte	3,6
Huishoudings met vroulike hoof	32,40%
Formele wonings	70%
Behuising besit/betaal af	46,90%
Spoeltoilet gekoppel aan riool	71,70%
Weeklikse vullisverwydering	68,20%
Waterpyp in die woning	45,50%
Elektrisiteit vir beligting	87,60%

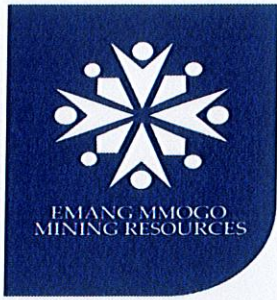
Die ekonomiese drywers in die Tsantsabane Munisipale area is die volgende nywerhede:

- a. Landbou (veeboerdery)
- b. Mynbou (mangaan en ystererts), en
- c. Militêre.

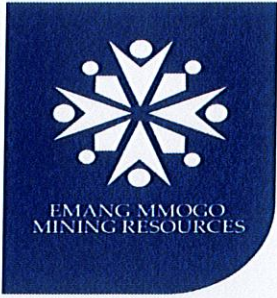


DIE PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING (LED) PROJEK

Myn Gemeenskapsontwikkeling						Begunstigdes (heg die naamlys aan, insluitend ID-nommers)						
Projek No.	Naam van voorgestelde projek	Tipe projek	Ligging			Werk geskep						
			Dorp, Township	Plaaslike Munisipaliteit	Distriksmunisipaliteit	Manlik	Vroulik	PWD	Jeug		Posvlak	
									Manlik	Vroulik	Permanente	Tydelik
1	Maremane Bokboerdery-projek	Inkomstegenererend	Maremane	Tsantsabane	John Taolo Distriksmunisipaliteit	NVT	NVT	5	10	10	NVT	NVT
2	Skoonmaakprojek vir mors	Inkomstegenererend	Maremane	Tsantsabane	John Taolo Distriksmunisipaliteit	5	5	NVT	5	5	NVT	NVT
3	Naaldwerk en borduurprojek	Inkomstegenererend	Maremane	Tsantsabane	John Taolo Distriksmunisipaliteit	5	5	5	5	5	NVT	NVT
NOTAS/KOMMENTAAR :		Al hierdie projek benodig vaardigheidsoordrag en ontwikkeling vir volhoubaarheid. Ons is daartoe verbind om intensiewe opleiding te verskaf voor die aanvang van hierdie projekte										



Projek No.	Rolspelers	Tipe bydrae (impak)	Koste van bydrae	Implementering		Finansies		Variansi e	Impak	Kommentaar
				Begindatum	Einddatum	Begroting (toegewyd)	Werklike besteding			
1	Jeuggebaseerde maatskaplike koöperasie	Verligting van armoede en hoë werkloosheidsyfer	R 1 500 000	Januarie 2024	Februarie 2027	R 1 500 000			Indiensneming en ekonomiese ontwikkeling	Die Departement van Landbou sal vir ondersteuning genader word
2	Jeug Gebaseer	Verligting van armoede en hoë werkloosheidsyfer	R 500 000	Januarie 2024	Februarie 2026	R 500 000			Indiensneming en ekonomiese ontwikkeling	Daar sal rotasie van die jeug vir elke kwartaal wees.
3	Vroue en Jeug Maatskaplike Koöperasie	Verligting van armoede en hoë werkloosheidsyfer	R 1000 000	Januarie 2024	Februarie 2027	R 1000 000			Indiensneming en ekonomiese ontwikkeling	Die projek sal na verwagting die produksie van PPE's en uniforms van onderskeie plaaslike besighede en skole fokus
NOTAS/KOMMENTAAR		Die drie projekte sal vir 'n tydperk van drie jaar geïnkubeer word totdat dit volwaardig is. Die Munisipale LED-program sal ook ondersteuning, monitering en evaluering lewer. Die Mynvragmotorprojek sal deur Emang Mmogo Mineral Resources toesig gehou word.								



4.7. MAATREËLS OM BEHUISING EN LEWENSOMSTANDIGHEDE aan te spreek (Regulasies 46 (c) (iv))

Van die 56 werknemers by Emang Mmogo Mining Resources is 32 van hulle nie huiseienaars nie. Kontrakteurs by die myn is die meerderheid verskaffers van die arbeidsmag. Gevolglik het die Maatskappy onlangs 'n **KONTRAKTEURVOLDOENINGSTANDAARD ontwikkel** wat in samewerking met sy werknemerverteenwoordigers en bestuurders het saam met kontrakteurbestuurders en kontrakteurwerknemerverteenwoordigers 'n **BEHUISINGSKOMITEE gestig** wat maatreëls van ordentlike behuising en lewensomstandighede sal aanspreek.

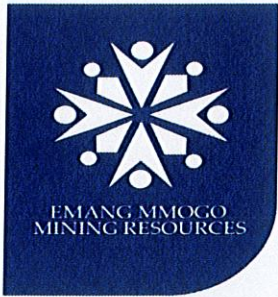
4.7.1. BEHUISINGSKOMITEE

Hierdie struktuur is ondernemingswyd en sal op 'n maandelikse basis vergader. Die hoofdoel van die Behuisingskomitee is om 'n platform te verskaf waarop beide bestuur en werknemers alle sake rakende werknemers se behuising en akkommodasie openlik en deursigtig betrek, beraadslaag en bespreek.

Die Behuisingskomitee moniteer ook al die behuisingsinisiatiewe van die Maatskappy met die oog daarop om te verseker dat die Maatskappy aan beide mynbou- en behuisingswetgewing in hierdie verband voldoen en verseker dat kontrakteurswerknemers behuisingstoelae ontvang wat sal help om ordentlike verblyf te betrek.

4.7.2. BEHUISINGSSTRATEGIE

- Die bevordering van 'n huiseienaarskapprogram en voorsiening van ordentlike huurverblyfopsies onder alle werknemers;
- Nooi die betrokke instansies om bewusmakingsveldtogte by die myn te kom doen om die belangrikheid van huiseienaarskap uit te lig;
- Die uitvoer van 'n finansiële geletterdheid en skuldrehabilitasieprogram, sodat ons werknemers toegang tot krediet- en huislenings van kommersiële banke kan verkry; Die myn is daartoe verbind om informele nedersettingswonings te ontmoedig en werknemers aan te moedig om ordentlike huurverblyf te betrek;
- Die doel van die strategie is om teen die jaar 2025 aan alle werknemers die middele te gee om in voldoende, ordentlike en volhoubare verblyf te bly.



5. PROSESSE MET BETREKKING TOT DIE BESTUUR VAN AFSKALING EN AFTREKKING

Die maatskappy erken die stres wat op individue, gesinne en gemeenskappe geplaas word wanneer 'n myn sluit. Die realiteit is dat 'n myn 'n beperkte hulpbron het wat ontgin kan word en dus 'n beperkte lewensduur. Gevolglik word die werksgeleenthede op die myn aan die einde van die leeftyd van die myn oorbodig. Die maatskappy sal egter afleggings as 'n laaste uitweg gebruik.

Om die impak van 'n mynsluiting te verminder, het die maatskappy 'n Toekomsforum gestig waar werknemers en die maatskappy oor mynverwante kwessies sal konsulteer. Die Future Forum-vergaderings word op 'n kwartaallikse basis gehou en bestaan uit bestuur en werkers of hul verteenwoordigers met die oog daarop om:

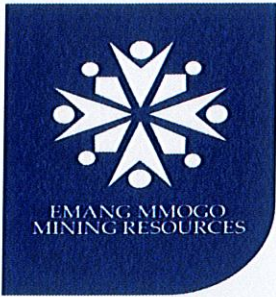
- Bevorder deurlopende gesprekke tussen werkersverteenwoordigers en werkgewers oor die toekoms van die myn;
- Kyk vorentoe om probleme, uitdagings en moontlike oplossings met betrekking tot produktiwiteit en indiensneming te identifiseer;
- Ontwikkel omkeer- en herontplooiingstrategieë om werkverliese te help verminder en besigheidsvolhoubaarheid te verbeter;
- Implementeer strategieë waarop beide werkgewer- en werkerpartye ooreengekom het.
- Meganismes om werk te red, verskaf alternatiewe oplossings en prosedures vir die skep van werksekerheid waar werkverliese nie vermy kan word nie.

Voor die einde van die lewensduur van die myn, sal die maatskappy poog om 'n myn op 'n ander perseel oop te maak om te verseker dat werknemers hul werk kan behou deur na die nuwe myn te verhuis. Indien dit nie moontlik is nie en werkverliese onvermydelik is, sal die maatskappy 'n afleggingsproses begin weens operasionele vereistes ingevolge artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge. Daarbenewens sal die maatskappy die Streekbestuurder van die DMRE in kennis stel van die hangende afleggings.

5.1. AFTREKKINGSPROSES

Die Maatskappy sal met die werknemers konsulteer deur die Toekomsforum om die negatiewe impak wat die aflegging op die werknemers sal hê te minimaliseer. Die maatskappy sal deelneem aan 'n betekenisvolle gesamentlike proses om konsensus te soek in 'n poging om konsensus te bereik oor die volgende:

- a. toepaslike maatreëls-
 - i. om die afdankings te vermy;
 - ii. om die aantal afdankings te minimaliseer;
 - iii. om die tydsberekening van die afdankings te verander; en
 - iv. om die nadelige gevolge van die afdankings te versag;
- b. die metode om die werknemers te kies wat ontslaan moet word; en
- c. die skeidingsvergoeding vir afgedankte werknemers.



Die maatskappy sal aan alle werknemers 'n skriftelike artikel 189-kennisgewing uitreik, wat die werknemers nooi om met die maatskappy te konsulteer en sal alle relevante inligting skriftelik openbaar maak, insluitend, maar nie beperk nie tot-

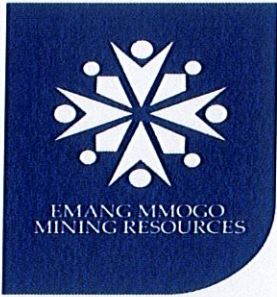
- i. die redes vir die voorgestelde afdankings;
- ii. die alternatiewe wat die werkgewer oorweeg het voordat hy die afdankings voorstel, en die redes vir die verwerping van elk van daardie alternatiewe;
- iii. die aantal werknemers wat waarskynlik geraak sal word en die poskategorieë waarin hulle in diens is;
- iv. die voorgestelde metode om te kies watter werknemers om te ontslaan;
- v. die tyd wanneer, of die tydperk waartydens, die afdankings waarskynlik in werking sal tree;
- vi. die voorgestelde skeidingsbetaling;
- vii. enige bystand wat die werkgewer beoog om aan die werknemers te bied wat waarskynlik ontslaan gaan word;
- viii. die moontlikheid van die toekomstige herindiensneming van die werknemers wat ontslaan word;
- ix. die aantal werknemers in diens van die werkgewer; en
- x. die aantal werknemers wat die werkgewer ontslaan het om redes gebaseer op sy bedryfsvereistes in die voorafgaande 12 maande.

Ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes no 75 van 1997 soos gewysig en die Wet op Arbeidsverhoudinge no 66 van 1995, sal Werknemers wat afgelê word 'n minimum van 1 week per jaar van voltooide diens as 'n skeidingspakket ontvang. Die maatskappy sal aansoek doen vir 'n belastingvoorskrif vir die skeidingspakkette wat aan werknemers uitbetaal moet word om te verseker dat die werknemers die belastingwette tot voordeel van die werknemers benut word. Daarbenewens sal die maatskappy elke werknemer van 'n afdankingsbrief voorsien wat die werknemers kan gee aan die maatskappye waar hulle skuld het om bystand te probeer kry.

5. 2. DRAAGBARE VAARDIGHEDE

Die maatskappy erken die negatiewe impak wat 'n afdanking op die werknemer, die familie van die werknemer en op die gemeenskap as geheel het. Ten einde die negatiewe impak van 'n afdanking te minimaliseer, sal die maatskappy die werknemers bystaan om draagbare vaardighede te bekom waardeur die werknemers 'n inkomste kan verkry na die leeftyd van die myn.

Bykomend tot 'n skeidingspakket sal die maatskappy R2500 per werknemer aan 'n opleidingsinstelling van die werknemer se keuse betaal sodat die werknemer vaardighede kan bekom wat hulle kan gebruik om óf 'n ander werk te bekom óf om hul eie besigheid te begin en te bestuur. Die doelwit sal wees om die werknemers draagbare vaardighede te gee waardeur die werknemer selfstandig kan word of om die werknemer te bekwaam om alternatiewe werk te vind.



Daarbenewens, as 'n Vaardigheidsontwikkelingsheffing-betalende maatskappy, sal die maatskappy die Mynboukwalifikasie-owerheid (MQA) kontak om aansoek te doen vir Draagbare Vaardigheidsopleiding vir die werknemers.

Die maatskappy sal dus betaal vir Draagbare Vaardigheidsopleiding, maar sal ook die hulp van die MQA soek om te verseker dat werknemers die beste toegeruste draagbare vaardighede is.

5.3. OPLEIDING OM DIE ARBEIDSMARK TE BETREK

Werknemers, wat die maatskappy moet aflê, sal 'n geleentheid gegun word om 'n opleidingsprogram getiteld "Entering the Job Market" by te woon. Dit sal werknemers toerus met die vereiste vaardighede om werk te kry sodra hulle afgelê is. Werknemers sal die opleiding kry terwyl hulle nog werknemers van die myn is. Die opleiding sluit in, maar is nie beperk nie tot CV-skryfvaardighede, werksoekvaardighede en onderhoudsvaardighede.

5.4. AFTREKKINGSBERADING

Werknemers wat afgelê gaan word, sal toegang kry tot afleggingsberading om die negatiewe uitwerking van die afleggingsproses te minimaliseer. Die afleggingsberading sal aan werknemers gegee word wat dit benodig.

5.5. DEPARTEMENT VAN DIENS EN ARBEID

Die departement van indiensneming en arbeid se departement van indiensnemingsdienste sal gekontak word om te verseker dat die werknemers bygestaan word om hul werkloosheid te trek terwyl hulle werk soek en om te verseker dat die werknemers op die DOL se werksoekersdatabasis gelaai word. Die departement van indiensneming en arbeid se departement van indiensnemingsdienste sal genooi word om gedurende werksure na die terrein te kom om die las op werknemers te verlig.

Die doel van enige afleggingsproses wat die maatskappy aanpak, sal wees om die hangende afleggings menslik in oorleg met werknemers en/of georganiseerde arbeid te bestuur. Die afleggings sal uitgevoer word ingevolge Artikel 52 (1) van die MPRDA, Nasionale Maatskaplike plan-riglyn van DoEL en Artikel 189 van die WAV.



6. FINANSIËLE VOORSIENING

Ingevolge artikels 23 (1) (e) en 84 (1) (g) van die MPRDA, sal die maatskappy finansiële voorsienings maak deur 'n voorsieningsrekening te hê. Geld sal elke maand na 'n trustrekening oorgeplaas word om te verseker dat daar geld beskikbaar is om die verskillende aspekte van die SLP te implementeer. Die geld wat na die rekening oorgeplaas word, sal uitsluitlik gebruik word om die verskillende aspekte van die SLP te implementeer.

7. ONDERNEMING

Ek, Palesa Phonyela die ondergetekende en behoorlik daartoe gemagtig deur Emang Mmogo Mining Resources onderneem om te voldoen aan die inligting, vereistes, verpligtinge en voorwaardes soos uiteengesit in hierdie Maatskaplike en Arbeidsplan.

Geteken te Postmasburg op die 30^{ste} dag van SEPTEMBER 2022.

Palesa Phonyela

8. Goedgekeur

Geteken te Postmasburg op die 30^{ste} dag van September 2022.

Handtekening: [Handtekening]

Aanwysing: HOOF UITVOERENDE BEAMPTTE