

www.pwc.co.za

黒人経済力強化政策 (BEE) 新実施基準の概要

PwC南アフリカ

2015年12月4日



pwc

Contents

	Page
<i>BEEの全体像</i>	3
<i>所有権</i>	15
<i>経営支配</i>	19
<i>技能開発</i>	21
<i>企業及びサプライヤーの発展</i>	24
<i>社会経済発展</i>	26
FAQ	27
<i>PwC南アフリカのサービスメニュー</i>	28
<i>PwC南アフリカの業務実績</i>	30
<i>連絡先</i>	32

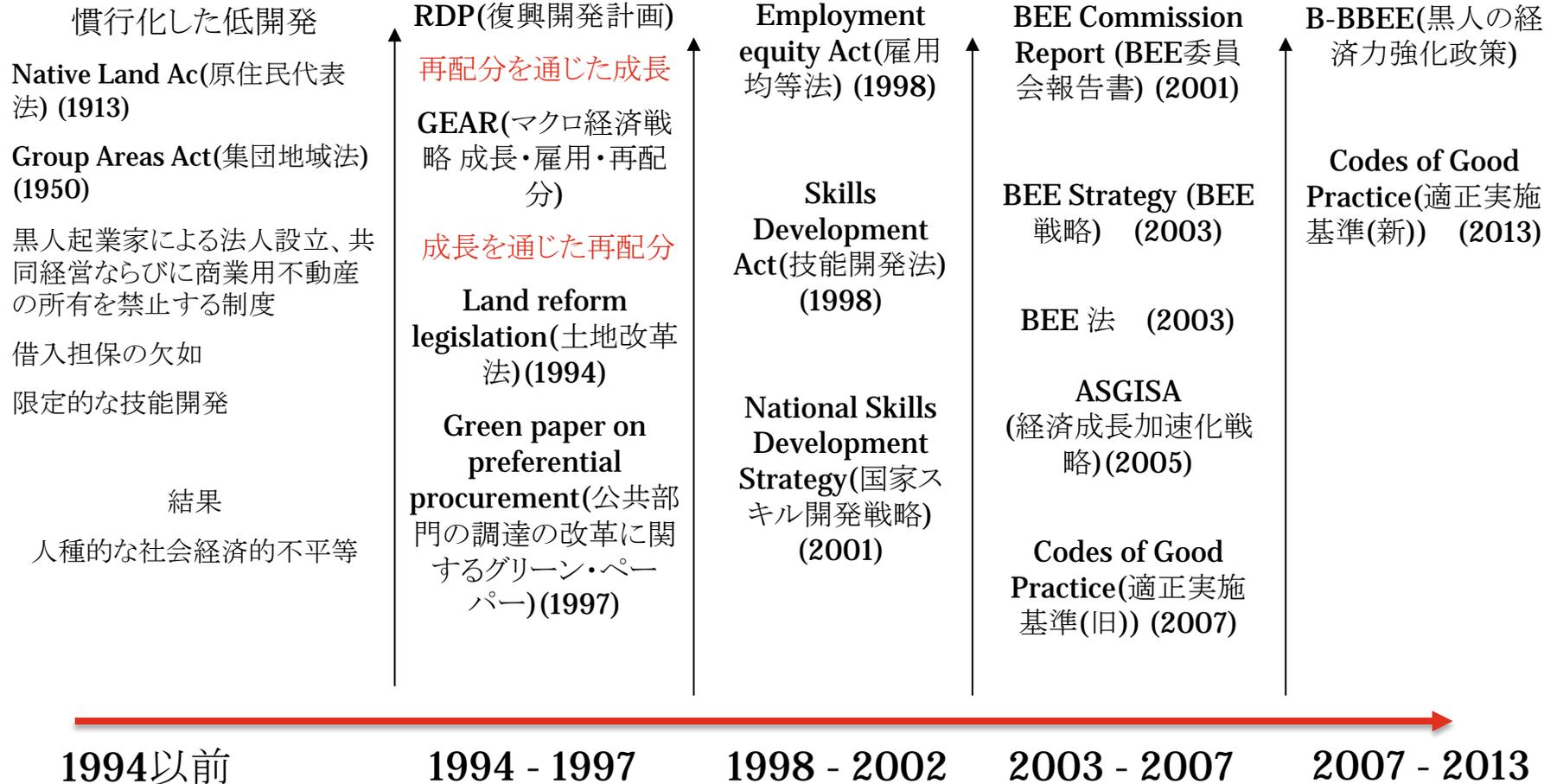


黒人の経済力強化政策(BEE)とは

- ▶ Black Economic Empowerment Act (黒人の経済力強化政策、BEE)は、幅広く黒人の地位回復を目的とした南アフリカ独特の制度ですが、その中に、黒人の経済的地位向上に向けた企業の取り組みや貢献度を5つの要素(所有権、経営支配、技能開発、企業およびサプライヤーの発展、社会経済発展)によりスコア化して、政府機関および公共事業体との取引の条件等とするものがあります。
- ▶ 具体的なスコアの配点基準は、通商産業大臣(Minister of Trade and Industry)が定めるCodes of Good Practice (適正実施基準、またはコード)に定められています。
- ▶ 政府機関および公共事業体と取引をする企業が高いスコアを得るためには、当該企業と取引を行う企業もBEEに準拠したスコアを取得する必要があるため、BEEに基づくスコアリングは、公共セクター以外に属する企業にも幅広く普及しています。
- ▶ そのため、南アフリカに進出する企業(M&Aを含む)は、BEEにどの程度準拠する必要があるのかを確認する必要があります。



実施基準



B-BBEE関連法令の概観



BEEおよび**実務指針**

Black Economic Empowerment Act (黒人の経済力強化政策、BEE)は、2003年に公布されました。

導入および評価に係る**実務指針**を含む Codes of Good Practice (適正実施基準、またはコード) の完成に4年を費やしました。

- 旧コードは2007年2月9日に官報で公示されました
- 新コードは2013年10月11日に官報で公示されました
- Clarification notices (説明通知)は2015年5月に官報で公示されました

www.thedti.gov.za

(注)以下本報告書の「黒人」は、アパルトヘイトのもとで不利な立場に置かれてきたとされているアフリカ系黒人、カラード及びインド系の3人種を含む広義の「黒人」を意味します。



適用対象区分

企業規模	遵守目標		売上高	
	旧コード	新コード	旧コード	新コード
Exempted Micro-Enterprises (適用除外零細企業)	なし	なし	500万ランド未満	1,000万ランド未満
Qualifying Small Enterprises (小企業)	一部 (4/7要素)	全て (5/5要素)	500万ランド以上、 3,500万ランド未満	1,000万ランド以上、 5000万ランド未満
Generic Enterprises (中堅・大企業)	全て	全て	3,500万ランド以上	5,000万ランド以上

出典: Dept of Trade & Industry



適用除外零細企業 (EME) および小企業 (QSE)

適用除外零細企業 (Exempted Micro-Enterprises, EME)

売上高が1,000万ランド未満の企業は適用除外零細企業 (EME) に分類され (sworn affidavitによる証明が必要)、自動的にB-BBEEレベル4とみなされます。さらに黒人所有度に応じて以下のようにみなされます。

- 100% の場合、レベル1の貢献度
- 51% 以上 の場合、レベル2の貢献度

小企業 (Qualifying Small Enterprises, QSE)

売上高1,000万ランド以上 5,000万ランド未満の企業は小企業 (QSE) に分類されます (sworn affidavitによる証明が必要)。さらに、黒人所有度に応じて以下のように分類されます。

- 100% の場合、レベル1の貢献度
- 51% 以上の場合、レベル2の貢献度

その他の小企業 (QSE) は、5つの要素の遵守を証明することが要求されます。



中堅・大企業 (*Generic Enterprises*)

要素		遵守目標		配点	
旧コード	新コード	旧コード	新コード	旧コード	新コード
所有権	所有権	25%+1票	25%+1票	20	25
経営支配	経営支配	50%	階層に応じて多様	10	19
雇用均等		60% ~ 80% (経営者層のみ)		15	
技能開発	技能開発	支払給与総額の3% Lernership (若者・失業者) は5%	支払給与総額の6% Lernership (若者・失業者) は2.5%	15	20+5
優先調達	企業およびサプライヤーの発展	BEE遵守企業からの調達割合 50 ~ 70%	推奨サプライヤーからの調達割合 80%	20	25+2
事業開発		適用除外零細企業(EME)・小企業(QSE)の場合10~15% 黒人企業の場合15~20%	サプライヤー開発支出 税引後利益の2% 黒人企業の場合40%		
社会経済発展	社会経済発展	税引後利益の1%	税引後利益の1%	5	5
			合計	100	109+9

出典: Dept of Trade & Industry



小企業 (QSE)

要素		遵守目標		配点	
旧コード	新コード	旧コード	新コード	旧コード*	新コード**
所有権	所有権	25%+1票	25%+1票	25	25
経営支配	経営支配	50%	階層に応じて多様	25	15
雇用均等		40% - ~ 60% (全従業員)		25	
技能開発	技能開発	支払給与総額の 2%	支払給与総額の 3%	25	25+5
優先調達	企業およびサプライヤーの発展	BEE遵守企業からの調達割合 40%	推奨サプライヤーからの調達割合 60%	25	20+1
事業開発		税引後利益の 2%	税引後利益の 1%		
社会経済発展	社会経済発展	税引後利益の 1%	税引後利益の 1%	25	5
			合計	175	100+8

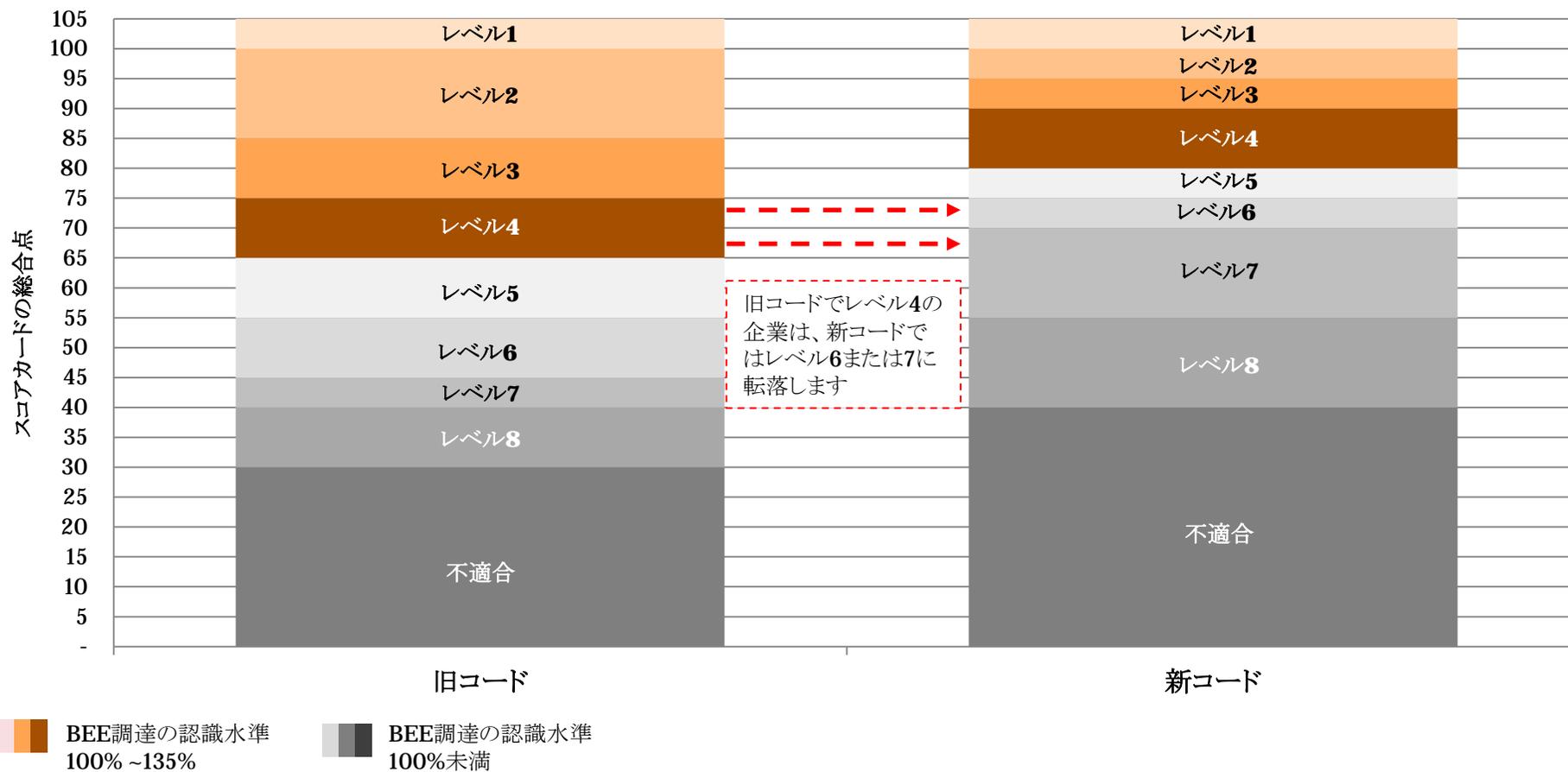
* 7要素のうち少なくとも4要素を遵守する必要あり ** 全ての要素を遵守する必要あり

出典: Dept of Trade & Industry



BEEの認識水準

新・旧コードのB-BBEEレベルの比較



出典: Dept of Trade & Industry

Empowering Supplier (推奨サプライヤー)

- 新コードでは、企業およびサプライヤーの発展の要素の **Preferential procurement** (優先調達) として、**推奨サプライヤーからの調達のみを評価**すると規定しています。
- そのため、各企業はその取引先が優先調達の得点として利用できる**BEE**証明書を発行可能な推奨サプライヤーとしての要件を満たしているか、確認する必要があります。
- 新コードでは以下の要件のうち、**中堅・大企業**はいずれか**3つ**を、**小企業 (QSE)** はいずれか**1つ**を満たす必要があると定めています。

要件	内容
現地調達	労務費と減価償却費を除いた総費用のうち、少なくとも 25% は現地生産者・現地サプライヤーから調達しなければならない(サービス業では労務費を含めることができるが、 15% が上限とされている)
雇用創出	黒人従業員が前年を下回っていないという条件のもと、新規雇用の 50% が黒人に対するものであること
原料加工	事業の 25% は、現地生産、組立、包装を含む原料加工・選鉱であること
技能移転	黒人所有の小企業 (QSE) あるいは適用除外零細企業 (EME) の事業または財務能力の向上のため、少なくとも年間 12 営業日はそれらの企業の支援に充てなければならない
労務費 (サービス業)	少なくとも 85% の労務費が南アフリカ人の従業員に支払われなければならない

- 適用除外零細企業 (**EME**) と操業を開始したばかりの企業は、自動的に推奨サプライヤーとみなされます。



新たなPriority Element (優先要素)

所有権、技能開発、企業およびサプライヤーの発展の配点増加に加えて、新コードでは以下の3つをPriority Element (優先要素)と位置付けて最低遵守目標を設けています。

優先要素	最低遵守目標	適用対象	
		中堅・大企業(下記全て)	小企業 (QSE)
所有権	正味価格*の40% (すなわち正味価格への配点8点のうち40%)	✓	✓
技能開発	合計点の40%	✓	
企業およびサプライヤーの発展	各区分(優先調達、サプライヤー開発、事業開発)それぞれの配点のうち40%	✓	2つのうちいずれか

* 正味価格は、黒人参加者の資本からその株式投資の資金調達のために負担した負債を控除した価格を意味します。正味価格の配点は黒人参加者の資本の価格がその取得のための負債を上回ったときに付与されます。

企業が上記の最低遵守目標を満たさない場合は、その企業のB-BBEEレベルは1レベル減点されます。



説明通知 (Clarification notices)

官報 (Government Gazette 38799, 15 May 2015)

- 新コードは、**2015年5月1日**から施行されます。
- 旧コードによる証明は、**2015年4月30日**以前の決算期を対象としてのみ、行うことができます。
- セクターコード(鉱業憲章などのセクター別の憲章や規準、基本的にはセクターコードが一般コードより優先適用される)適用のための移行期間は**2015年10月31日**まで延長されます。
- 旧コードでの**BEE**証明書は引き続き有効で、推奨サプライヤーとみなされます。



所有権

指標	採点項目	旧コード 配点	旧コード 遵守目標	新コード 配点	新コード 遵守目標
投票権	行使可能な黒人による投票権	3	25%+1 票	4	25%+1 票
	行使可能な黒人女性による投票権	2	10%	2	10%
経済的利益	黒人に授けられる経済的利益	4	25%	4	25%
	黒人女性に授けられる経済的利益	2	10%	2	10%
	以下の黒人(自然人)に授けられる経済的利益 <ul style="list-style-type: none"> 指定黒人グループ 黒人参加者の従業員持株会 株式所有スキームの黒人受益者 黒人参加者の共同組合 	1	2.5%	3	3%
達成点	所有権の達成	1	制限なし	-	-
	正味価格 黒人の所有権参画1年目: 10% → 2年目: 20% → 3、4年目: 40% → 5、6年目: 60% → 7.8年目: 80% → 9、10年目: :100%	7	達成割合	8	達成割合
追加点	黒人の新規参加者の所有権参画	+2	10%	2	2%
	従業員持株会、株式所有スキーム、共同組合の黒人参加者 による所有権参画	+1	10%	追加点は廃止、ただし、経済的利益 の一部に含まれている	
	合計	20+3		25	



補足

正味価値

- 最低遵守目標は、正味価格の**40%**です。
- 所有権は優先要素であるため、正味価格は重要になります。
- 企業は、**B-BBEE**レベルの**1**レベル減点を防ぐためには、**(8点のうち) 40%**の遵守目標を達成しなければなりません。
- 正味価格の配点は、取得後**1～10**年間に黒人に授けられる資金調達のための負債を控除した経済的利益の増加割合を対象に、付与されます。
(経済的利益の増加割合を対象にしているため、経済的利益がマイナス(赤字)のときは減少割合になるため配点は付与されません)



設例

黒人所有権比率の目標値 = 25%

減点を避けるために必要な正味価格の最低成長率は、下記のとおりです。

- 1年目 25%の10% = 2.5% × 40% = 1% (正味価格成長率)
- 2年目 25%の20% = 5% × 40% = 2%
- 3、4年目 25%の40% = 10% × 40% = 4%
- 5、6年目 25%の60% = 15% × 40% = 6%
- 7、8年目 25%の80% = 20% × 40% = 8%
- 9、10年目 25%全て = 25% × 40% = 10%

企業がB-BBEEレベルの1レベルの減点を避けるためには、少なくとも10年間で最低遵守目標の40%を達成しなければなりません。



資本同等プログラム (Equity Equivalent Program)

資本同等プログラムは、所有権を移転する代わりに、所有権の移転と同等の貢献を生むスキームを所有権要素の達成として取り扱う制度です。実際には、事務負担とコスト負担が非常に大きくなりやすいため、同プログラムの適用は非常に稀です。数少ない成功例として、ヒューレットパッカード社やマイクロソフト社(エンジニア用の技術訓練学校の設立など)の事例があげられます。

Step 1 – 全世界的に、例外なく資本を他者に譲渡しないグループ方針であることを証明する。

Step 2 – 当該スキームについて南ア貿易産業省(DTI)の承認を得る。(但し、承認を得るのは容易ではなく、非常に時間がかかります)

Step 3 – スキームを実行する。(1度限りの場合は南アにおける事業価値総額の**25%**、継続的な場合は南アにおける売上高の**4%**に相当する貢献であることが承認の条件になります。したがって、収益率の低い事業では承認を得ることが困難です)

「隠れ蓑」操作 (Fronting Practice)

黒人参加者の投票権および経済的利益に不利な影響を及ぼすスキームはすべて、犯罪として罰金及び収監などの罰則の対象になります。



経営支配

指標	採点項目	旧コード 配点	旧コード 遵守目標	新コード 配点	新コード 遵守目標
取締役会への参加	黒人による投票権	3	50%	2	50%
	黒人女性による投票権	-	-	1	25%
	代表取締役に占める黒人の割合	2	50%	2	50%
	代表取締役に占める黒人女性の割合	-	-	1	25%
その他の幹部経営者	幹部経営者に占める黒人の割合	3	40%	2	60%
	幹部経営者に占める黒人女性の割合	2	40%	1	30%
上級経営者	上級経営者に占める黒人従業員の割合	5	60%	2	60%
	上級経営者に占める黒人女性従業員の割合	-	-	1	30%
中級経営者	中級経営者に占める黒人従業員の割合	4	75%	2	75%
	中級経営者に占める黒人女性従業員の割合	-	-	1	38%
下級経営者	下級経営者に占める黒人従業員の割合	4	80%	1	88%
	下級経営者に占める黒人女性従業員の割合	-	-	1	44%
障がい者の雇用	全従業員に占める黒人障がい者の割合	2	3%	2	2%
	合計	25		19	



補足

- 新コードでは、経営者層の採点項目が増えています。
- 企業では、各経営者層における黒人女性の達成目標を満たすための雇用配分（男女雇用機会均等）戦略が要求されます（例外的な緩和規定はありません）。
- 上級、中級、下級経営者層における達成目標は、南アフリカの全体的な人口構成にける黒人の割合に基づいています。
- ある州では人口統計に関する情報が不足しているため、主要な経営者ポストに関するプロファイリング（個人の特性・人種・性別・学歴・環境から特定の個人またはグループを識別すること）の要件を満たすことは、大きな課題となります。
- 人口統計的なプロファイリングの要件を満たしていない企業は、この要素で失点する可能性があります。



技能開発

指標	採点項目	旧コード 配点	旧コード 遵守目標	新コード 配点	新コード 遵守目標
技能開発プログラムへの支出	黒人のための研修プログラムマトリクスで認定された技能研修への課税対象となる支出額の割合	6	3%	8	6%
	黒人障がい者のための研修プログラムマトリクスで認定された技能研修への課税対象となる支出額の割合	3	0.3%	4	0.3%
Learnership、見習い、インターンシップ	従業員に対するLearnership、見習い、インターンシップによる黒人参加者の割合	6	5%	4	2.5%
	従業員に対する研修プログラムマトリクスで認定されたトレーニングによる黒人参加者の割合	-	-	4	2.5%
	加点:Learnership研修後に習得した技能と関連する企業に雇用された黒人の割合	-	-	+5	100%
	合計	15		20+5	



補足

- 技能開発は優先要素であるため、最低遵守目標である合計点の**40%**を満たさない場合は、その企業の**B-BBEE**レベルは**1**レベル減点されます。
- 黒人および失業者のための技能研修プログラムへの支出は、(遵守目標が**3%**から**6%**になったため)従来の**2**倍必要になります。すなわち、新コードの遵守目標を達成するためには**2**倍の予算が必要になります。
- 経営支配と同様に、個別の達成目標が、黒人の人種・性別(南アフリカ人の家系出身の黒人男性・女性、インド系男性・女性、カラードの男性・女性)に応じて設定されています。
- 認定されていない研修プログラム(内部研修)への支出は、技能研修プログラムへの総支出の**15%**を上回ることはできません。



補足

- **Learnership** 研修後の雇用が新たな追加点になりました。
- **Learnership** には、研修プログラムに参加した黒人失業者を含みます。
- セクター教育訓練局 (**Sector Education and Training Authority : SETA**) が、重要な技能開発を対象とした職場技能計画、年次訓練報告書、および重要な報告書と研修プログラムを承認した場合、ポイントが付与されます。
- 必修のセクター別研修は、技能開発への貢献として取り扱われません。
(例: 建設・鉱業セクターにおける安全衛生、金融業における財務アドバイザー
および仲介サービス (**Financial Advisory and Intermediary Services : FIAS**))
- 現在の厳しい経済状況を考慮すると、多くの企業は目標を達成することが困難かもしれません。



企業およびサプライヤーの発展

指標	採点項目	旧コード 配点	旧コード 遵守目標	新コード 配点	新コード 遵守目標
優先調達*	推奨サプライヤーからの調達割合	12	70%	5	80%
	小企業(QSE)である推奨サプライヤーからの調達割合	3	10%	3	15%
	適用除外零細企業(EME)からの調達割合			4	15%
	51%以上が黒人に所有される推奨サプライヤーからの調達割合	3	9%	9	40%
	30%以上が黒人女性に所有される推奨サプライヤーからの調達割合	2	6%	4	12%
	加点:51%以上が黒人に所有される指定グループ サプライヤーからの調達割合	-	-	+2	2%
サプライ ヤー開発	黒人サプライヤーの発展に貢献する支出(金銭支出以外の 貢献も可)の税引後利益に占める割合	-	-	10	税引後利益の 2%
企業開発	セクター固有の企業の発展(新規起業家の発展)に貢献す る支出の税引後利益に占める割合	15	税引後利益の 3%	5	税引後利益の 1%
	加点:1社以上の企業(企業開発支出の受益者)がサブ ライヤーになる	-	-	+1	
	加点:サプライヤー開発および企業開発の取り組みの結 果が直接、1つまたは複数の雇用を創出する	-	-	+1	
	合計	35		40+4	

*南ア国内で調達不可能なもの(代替不可能な自動車部品の輸入など)は、調達割合の母集団から除くことができる可能性がある



補足

優先調達

- ▶ 推奨サプライヤーからの調達割合が**70%から80%**（適用除外零細企業 (EME) ・小企業 (QSE) の場合は**15%**、黒人所有企業の場合は40%、黒人女性所有企業の場合は**12%**)に増えました。
- ▶ 黒人所有の適用除外零細企業 (EME) ・小企業 (QSE) 、および最低**3**年間の適切な契約を有する新規参入黒人サプライヤーからの調達を強化するための施策が設けられています。
- ▶ 優先調達のポイントを得るためには、推奨サプライヤーからの調達であることが新たに要求されています。
- ▶ 企業は、サプライヤーが「推奨サプライヤー」かどうか、新コードの要求を満たしているかを確認する必要があります。これは、証明にかかる手続の増加を意味しています。



社会経済発展

指標	採点項目	旧コード 配点	旧コード 遵守目標	新コード 配点	新コード 遵守目標
-	社会経済発展に対する年間支出額の税引後利益に占める割合	5	税引後利益の1%	5	税引後利益の1%
	合計	5		5	



FAQ

Q1. 鉱業憲章などのセクター別の憲章や規準、基本的にはセクターコードが一般コードより優先適用されるとのことですが、当該セクターコードの公表状況を教えてください。

2015年11月20日にTourism Sector Code (観光セクターコード)が改訂・公表されました。本日現在、観光セクターコード以外のセクターコードはまだ改訂・公表されていません。

Q2. 推奨サプライヤーとして認定されるための5つの要件のうち3つ以上を満たすことは、安定的な製造活動を適切なコストで行うことが難しい南アフリカにおいては非常に困難です。南ア貿易産業省(DTI)からの緩和策や、実務上この要件を緩和する対応策などがあれば、教えてください。

本日現在、DTIから緩和策などは公表されていません。また、PwC南アフリカ(当法人)および当法人と取引のあるBEE認定証明業者の知る限りにおいては、本日現在、推奨サプライヤーの認定要件は厳しく判定されており、実務上この要件を緩和する対応策はありません。

Q3. 新コードの公表以外でDTIなどからの注目すべきアップデートがあれば教えてください。

本日現在、本セミナーでご説明したものを除き、顕著なアップデートはありません。なお、南ア通商産業大臣Rob Davies氏が2015年5月初旬に、technical task teamを立ち上げて30日以内に所有権に関するガイダンスを公表すると発言しましたが、当該ガイダンスは公表されていません。



PwC南アフリカのサービスメニュー – アシユアランス

当法人では、改訂された法律・規制およびそれに関連する産業界の規制に準拠するためのクライアントサービスを提供しています。なお、当法人では下記のどちらかのサービスを提供いたします。

(独立性確保のため、両方を同時に提供することはできません)

- **BEEスコア達成のためのアドバイザリーサービス** または
- **BEEスコアの保証(検証)**

当法人は **Accredited Verification Agent** (認定証明業者) であり、**BEE** 証明書を発行することができます。

また、当法人では上記の**BEE**スコア達成のためのアドバイザリーサービスとして、以下のサービスを提供いたします。

- **BEE所有権ストラクチャー** 黒人パートナーを参画させ**BEE**要件を満たす所有権スキームの構築
- **BEEコンプライアンス・アセスメント** 新コードまたはセクターコードに照らした**BEE**レベルの現状評価
- **ギャップ分析** **BEE**レベルの目標と現状の差異分析と改善点の発見
- **ワークショップ** 主なクライアント担当者に対し、目標と現状の差異認識および実務理解のための勉強会を実施
- **内部統制構築サポート** **BEE**に関連する(非財務)内部統制プロセスとシステムの構築サポート
- **社内方針** **BEE**レベルの目標達成のための優先調達、社会経済発展にかかる投資などの社内方針の策定

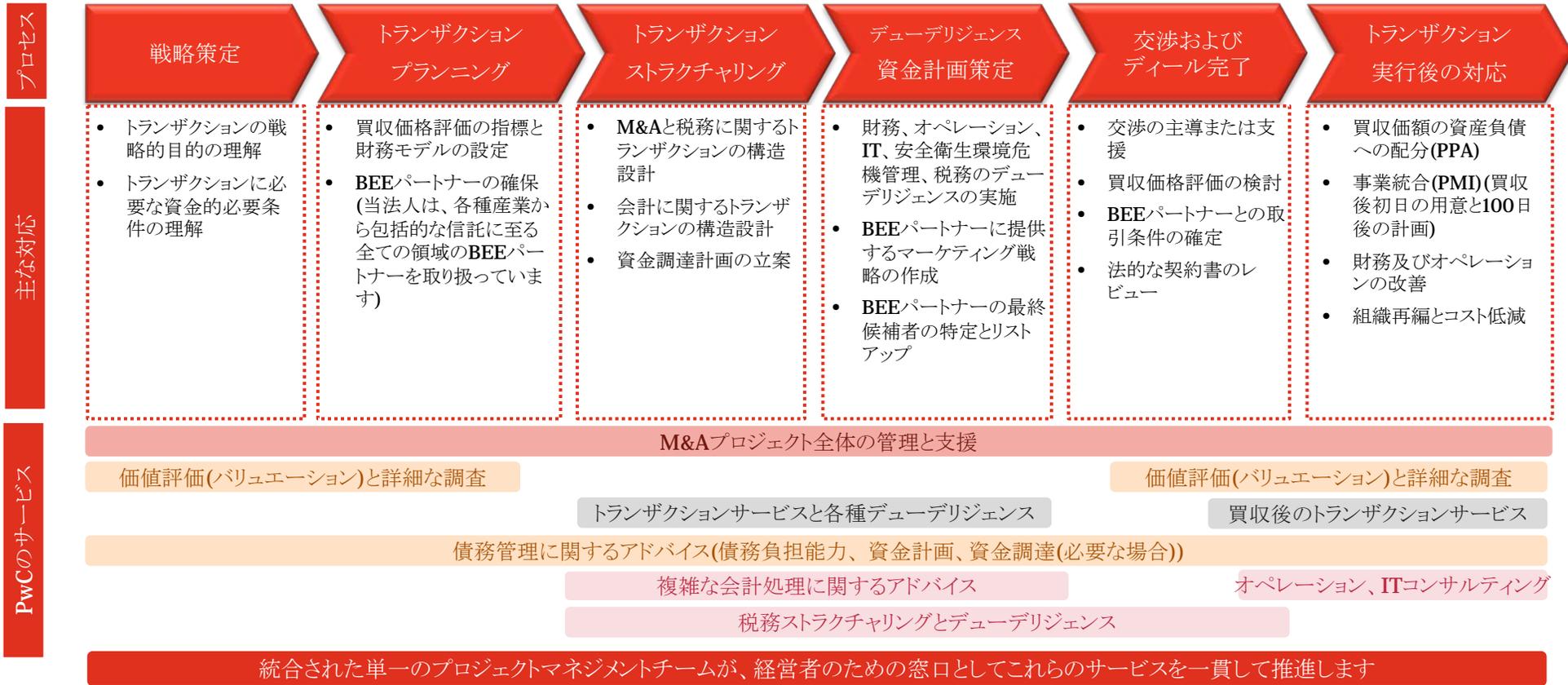


PwC南アフリカのサービスメニュー – ディールズ

当法人は、BEE所有権スコア獲得のための一貫したサービスを提供します。

当法人のソリューション:

- 社内検討時間の短縮
- トランザクションに関する全ての問題点の把握と調整
- 成功率と効率性の改善
- スケジュールの短縮
- コスト低減、遅延や意見の相違の回避



PwC南アフリカの主な業務実績 – 新コード

BEE Group

天然ガス・石油事業に関する資産買収に関するアドバイス



ヨハネスブルグ証券取引所(JSE) 上場企業

時価総額30億ランドの製造業である同社のBEE 所有権トランザクションに関するアドバイス



Kagiso Tiso Holdings Proprietary Limited

RMB Corvestからの Servest (Pty) Ltd株式 51%取得に関するアドバイス



Grindrod Limited

石炭ターミナル事業の51% 所有権譲渡相手BEE パートナー(RBT Resources (Pty) Limited)の紹介



Van de Wetering Industrieë (Pty) Ltd

Afrit Groupの持株会社である同社のBEEプライベート・エクイティ・コンソーシアムへの過半数超の持分譲渡に関するアドバイス



Sandvik Group

国際的な鉱山設備サプライヤーである同社の南アフリカにおけるオペレーションの推奨サプライヤー化に関するアドバイス



Grindrod Limited

同社の子会社のBEE株主に対する同社株式の発行(株式交換)における株価評価



Thebe Investment Corporation (Pty) Limited

一貫した企業戦略実現のための、同社に属する下流部門(輸送、精製、製品販売に関する休眠資産)の統合に関するアドバイス



PwC南アフリカの主な業務実績 – その他

<p>Sandvik Group</p> <p>国際的な鉱山設備サプライヤーである同社の南アフリカにおけるオペレーションの推奨サプライヤー化に関するアドバイス</p> 	<p>Grindrod South Africa</p> <p>Calulo Investments と Adopt a School Foundation のBEEトランザクションに関するアドバイス</p> 	<p>Phodiso Holdings</p> <p>MediClinic Ltd に対するBEE株主としての参画に関するアドバイス</p> 	<p>Compass South Africa / Compass Plc</p> <p>Thebe Investments とのBEEトランザクションに関するアドバイス</p> 	<p>Eyesizwe</p> <p>同社が主要BEEパートナーとしてAnglo America と Kumba Resources に資本参画するための取引包括協定に関するアドバイス</p> 	<p>SecuricorGray South Africa</p> <p>同社のBEE戦略策定のためのアドバイス</p> 
<p>日本企業のジョイントベンチャー</p> <p>Investment Consortium とのBEEトランザクションに関するアドバイス</p> 	<p>Howden SA / Charter Plc</p> <p>同社のBEE戦略策定のためのアドバイス</p> 	<p>BP SA / BP plc</p> <p>黒人パートナーMasana Petroleum Solutions 設立による推奨サプライヤー化に関するアドバイス</p> 	<p>Stoncor Africa</p> <p>Stoncor Group の子会社である同社の BEE戦略策定のためのアドバイス</p> 	<p>Total South Africa</p> <p>同社の推奨サプライヤー化に関するアドバイスとBEEパートナー TOSACO の紹介</p> 	<p>General Electric</p> <p>同社のBEE戦略に関するアドバイスとBEEパートナー Mineworkers Investment Company の紹介</p> 
<p>3M</p> <p>同社の子会社に対するBEE戦略に関するアドバイスとBEEパートナー Malesela Holdings の紹介</p> 	<p>African Rainbow Minerals Ltd</p> <p>同社のBEE戦略に関するアドバイスとBEEパートナー Maandaghoek Platinum Minerals Ltd の紹介</p> 	<p>Alexander Forbes Ltd</p> <p>同社のBEE戦略に関するアドバイス</p> 	<p>Sembcorp</p> <p>国際的なエネルギー・水・海洋グループである同社の子会社に対するBEE戦略とThamago Utilities とのBEEトランザクションに関するアドバイス</p> 	<p>日本企業の子会社</p> <p>同社の子会社に対するBEE戦略に関するアドバイス</p> 	<p>Alstom SA</p> <p>Kgorong Investments のBEEパートナー化を含む同社のBEE戦略に関するアドバイス</p> 



連絡先 – アシュアランス



Stephan Eicker

Partner/Director | Assurance – Private Company Services

Office: +27 (13) 813 0600

Mobile: +27 (72) 117 3451

Fax: +27 (13) 813 0753

Email: stephan.eicker@za.pwc.com



連絡先 – 日本企業部門



Simon Venables

Partner/Director | Deals - Africa leader & Japanese business network leader for Africa

Office: +27 (11) 797 5660

Mobile: +27 (83) 251 6653

Fax: +27 (11) 209 5660

Email: simon.venables@za.pwc.com



Kenichi Saito (齊藤 賢一)

Senior Manager | Assurance & Japanese business network

Office: +27 (31) 271 2034

Mobile: +27 (78) 333 3070

Fax: +27 (31) 815 2034

Email: saito.kenichi@za.pwc.com



連絡先 – ディールズ



Guy Steele

Associate Director | Mergers & Acquisitions

Office: +27 (11) 797 4827

Mobile: +27 (83) 564 7968

Fax: +27 (11) 209 4827

Email: guy.steele@za.pwc.com



Joanna Jezewska-Oudhof

Senior Manager | Mergers & Acquisitions

Office: +27 (11) 797 4766

Mobile: +27 (82) 879 6976

Fax: +27 (11) 209 4766

Email: joanna.jezewska-oudhof@za.pwc.com



ご清聴ありがとうございました

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers Corporate Finance (Pty) Ltd, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2015 PricewaterhouseCoopers Corporate Finance (Pty) Ltd. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers Corporate Finance (Pty) Ltd which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.