

Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

**SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

Protocol nr. 249.805

**PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 7 MEI, 25 EN 29 JUNI 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTOR-
COMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

Over

De nota aan de leden van het Sectorcomité XVIII over maatregelen inzake het loopbaan- en beloningsbeleid en het partnerschap tussen de overheid en de representatieve vakbonden

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

Vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening.

Enerzijds,

En de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- De Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heer Hilaire Berckmans
- De Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
Mevrouw Ann Vermorgen
- Het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
De heer Jos Mermans

Anderzijds.

Tussen de overheid en de drie representatieve vakbonden werd een **éénparig akkoord** gesloten over bijgaande nota aan de leden van het Sectorcomité XVIII m.b.t. de nota aan de leden van het Sectorcomité XVIII over maatregelen inzake het loopbaan- en beloningsbeleid en het partnerschap tussen de overheid en de representatieve vakbonden.

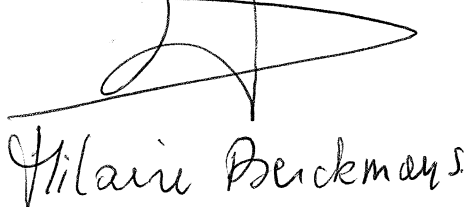
De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en de afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten *en van het VSOA* wensen evenwel een aantal opmerkingen te formuleren, die opgenomen zijn in de brief gevoegd bij dit protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 29 juni 2007

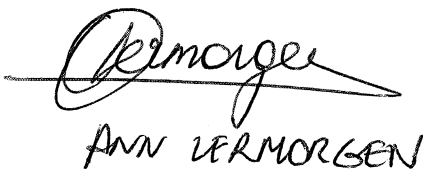
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten



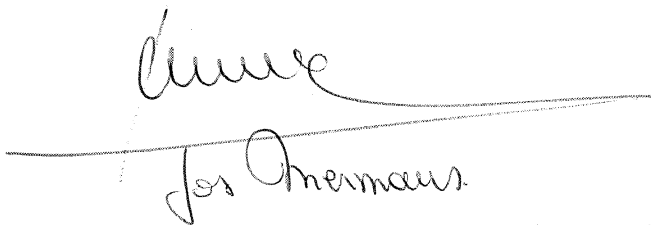
Wilain Beckmans

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



ANN VERMORGEN

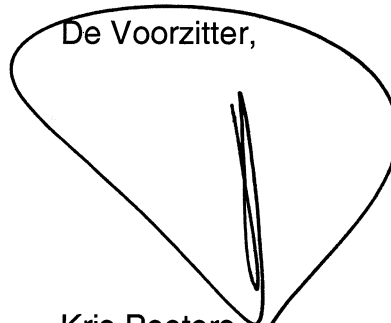
Voor het Vrij Syndicaat
van het Openbaar Ambt



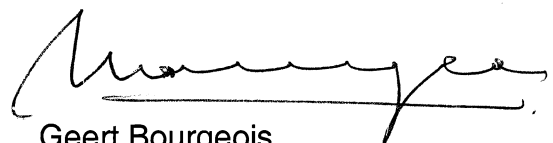
Jos Overmaas

DE AFVAARDIGING VAN
DE OVERHEID:

De Voorzitter,



Kris Peeters
Minister-president
van de Vlaamse Regering



Geert Bourgeois,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme



Dirk Van Mechelen,
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening



Vlaamse Regering

Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

Nota aan de leden van de het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest

Betreft: maatregelen inzake het loopbaan- en beloningsbeleid en het partnerschap tussen de overheid en de representatieve vakbonden

De Vlaamse Regering hecht een groot belang aan een performante Administratie. De motivatie en inzet van het personeel is daarbij een cruciale factor. Zoals ook verwoord in het Regeerakkoord en de beleidsnota van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, is de Vlaamse Regering voorstander van een constructief partnerschap met de representatieve vakorganisaties. De politieke verantwoordelijken, de leidende ambtenaren én de vakorganisaties hebben daarbij allemaal hun eigen rol. Ook hier loopt het streven naar voortdurend verbeteren, samenwerken, klantgerichtheid en betrouwbaarheid als een rode draad doorheen het geheel.

Binnen dit streven naar partnerschap kaderde de beslissing van de Vlaamse Regering van april 2005 tot het aanstellen van een gevolmachtigd onderhandelaar personeelszaken. Het sectoraal akkoord 2005-2007 kwam tot stand vanuit een constructieve dialoog met het personeel en haar vertegenwoordigers en bevat, binnen de beschikbare middelen, een aantal belangrijke maatregelen. Ook maatregelen op het vlak van het partnerschap met de vakbonden. Ten aanzien van de topambtenaren gaf de Vlaamse Regering via de managementcode aan op basis van welke principes de leidende ambtenaren, met respect voor de specificiteit van hun entiteit, gestalte moeten geven aan goed werkgeverschap.

Naar aanleiding van een aantal concrete dossiers die ter onderhandeling op het Sectorcomité XVIII werden voorgelegd, inzonderheid Raamstatuut fase 2 en de invoering van een mandaattoelage voor de topambtenaren, gaven de representatieve vakbonden aan dat in hoofde van hun leden op een aantal vlakken belangrijke randvoorwaarden voor een goede werking van de Vlaamse openbare diensten in het gedrang dreigen te komen. Naast het beschikbaar stellen van de nodige middelen, wordt onder meer de problematiek van de responsabilisering van de topambtenaren, een gelijkwaardige behandeling van alle personeelsleden en – categorieën, het consequent uitvoeren van al de binnen onderhandelingen gemaakte afspraken aangekaart.

De Vlaamse Regering wenst, in overleg met de representatieve vakbonden en het topmanagement, de gepaste oplossingen uit te werken voor deze problemen. Als eerste aanzet worden daartoe volgende acties ondernomen :

1. De Vlaamse minister van Bestuurszaken zal via een persoonlijk gesprek met de top van de vakorganisaties een aantal pistes van oplossing onderzoeken. Deze gesprekken zullen georganiseerd worden voor medio september 2007, zodanig dat de inhoud van deze gesprekken kan meegenomen worden bij de opmaak van de beleidsbrief 2008.

Daarnaast zal ook een persoonlijk gesprek georganiseerd worden tussen de minister-president, als voorzitter van het Sectorcomité XVIII en voorzitter van de Vlaamse Regering, en de top van de vakorganisaties.

2. In overleg met alle betrokken partijen zullen initiatieven uitgewerkt worden om de noodzakelijke vertrouwensbasis tussen de administratieve top en de representatieve vakbonden te herstellen, cq te versterken en op die manier tot een constructieve dialoog te komen tussen topambtenaren en de vertegenwoordigers van het personeel. Het volwaardig voeren van het formele overleg zal hier deel van uitmaken.
3. Voor de maatregel vermeld in punt 6.2. “doorgroeimogelijkheden” van het sectoraal akkoord 2005-2007, d.w.z. voor de functie van lager kader (N-2) en de functies van de niet-leidinggevende loopbaan in de niveaus A, B, C en D, wordt vanaf het jaar 2008 op recurrente wijze een bijkomend budget van 1,8 miljoen euro ter beschikking gesteld. Daardoor kunnen, uitgaande van een gemiddelde kostprijs van 10.000 euro voor de omvorming van bestaande betrekkingen, 360 dergelijke functies gecreëerd worden in 2008 (i.p.v. 180) en 625 functies in 2009 (i.p.v. 445) en kunnen, rekening houdend met punt 8.7. van het sectoraal akkoord 2005-2007 en het feit dat de middelen die voor deze maatregel voorzien waren voor 2007 niet tijdig meer zullen kunnen aangewend worden, er 805 functies ingevuld worden vanaf 1 december 2009. De selectieprocedure zal maximaal met interne capaciteit van de Vlaamse overheid georganiseerd en ondersteund worden.
4. M.b.t. het beloningsbeleid bevestigt de Vlaamse Regering haar engagement vermeld in punt 6.1. “Functiefamilies en functieweging” van het sectoraal akkoord 2005-2007 :

“Er wordt voortgebouwd op de consensusnota dd 10 mei 2004 van het Raadgevend Comité Beloningsbeleid, waarbij de ambtelijke top samen met de representatieve vakorganisaties voorstellen formuleerde voor de invoering van de functiefamilies, de functieweging en –waardering en tenslotte voor de uitwerking van een vernieuwd beloningsbeleid.

*Zoals aangegeven in de beleidsnota Bestuurszaken 2005-2009 zal er in de loop van deze regeerperiode geen veralgemeend vernieuwd beloningsbeleid worden ingevoerd. Wel is het de bedoeling om een oplossing te zoeken voor een aantal prangende interne onbillijkheden. De oplossingen terzake zullen kaderen in de **veralgemeende** invoering van de functiefamilies en de functieweging.*

De resultaten van de functieweging voor middenkader en lager zullen in deze regeerperiode 2004-2009 aangewend worden voor het wegwerken van de meest prioritaire interne onbillijkheden én voor de aanpassing van het loopbaanbeleid. In beide gevallen zullen de voorstellen terzake kaderen in de principes van de salarissen van het huidige beloningsbeleid.”

Bij de voorbereiding van gebeurlijke maatregelen op het vlak van een vernieuwd beloningsbeleid zal aandacht gegeven worden aan een evenwichtige benadering voor de diverse personeelscategorieën.

5. Binnen deze context geven de representatieve vakorganisaties in aanvulling op het protocol nr 246.796 alsnog hun akkoord m.b.t. de nota “beloning van de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur”.

Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme



acod

Sector Overheidsdiensten

www.acod-overheidsdiensten.be

ministeries: ☎: 02/508 58 64 - Fax: 02/508 59 34 - e-mail: ministeries@acod.be
parastatalen: ☎: 02/508 58 81 - e-mail: parastatalen@acod.be

Brussel, 4 juli 2007

Ondanks het protocol van akkoord formuleert de ACOD volgende opmerkingen in het protocol:

- Het is ongepast dat in een dossier van deze orde wordt geweigerd om inzage te geven van het advies van Inspectie Financiën.
- De voorstellen inzake beloning van de N-management- en de projectleiderfuncties zijn niet gestoeld op een functieweging, maar op basis van een arbitraire indeling (weging) van de departementen en de agentschappen. Deze methodiek staat haaks op het project functieweging dat door de Vlaamse overheid wordt voorgesteld in de rangen A2 – A1 en de niveaus B-C-D. In dit project zullen de functies worden gewogen op basis van de gedefinieerde functiefamilies.
- Dit is een (verkeerde, zie vorige) voorafname op een nieuw beloningsbeleid. Wat als de toekomstige functieweging/functieclassificatie tegengestelde bevindingen oplevert?
- De ACOD vraagt om ook alle topfuncties mee te vatten in de veralgemeende functieweging.
- Het is voor de andere personeelscategorieën onbegrijpelijk en moeilijk aanvaardbaar dat enkel voor het topmanagement een verbeterde verloning wordt voorgesteld. Dit is ook in strijd met de verklaring van deze Vlaamse regering dat voorafnamen aan het nieuw beloningsbeleid enkel zouden gebeuren om onbillijkheden te corrigeren. Immers dat zou betekenen dat er nergens anders onbillijkheden bestaan.
- Hoe valt dit te rijmen met de "budgettaire neutraliteit" waarover de overheid het steeds heeft? En wat blijft er nog over voor de andere personeelscategorieën?
- De overheid argumenteert het voorstel door te vergelijken met de verloning van de topambtenaren binnen de Federale Overheid. Door BBB is het aantal N-functies gestegen van ± 50 naar bijna 70. Daar bovenop zijn er ± 24 algemeen directeurs. In het totaal zijn er bijgevolg quasi 100 "topmanagers" voor minder dan 35.000 personeelsleden. Hoe ligt de verhouding binnen de Federale overheid? Dat wordt in de vergelijking doodgezwegen.
- De ACOD wil de absolute garantie hebben dat de conclusies van het Raadgevend Comité Beloningsbeleid (die de overheid mee heeft onderschreven) worden en blijven nageleefd. We wijzen daarbij inzonderheid naar de gegarandeerde salarisprogressie op basis van de anciënniteit en de functionele loopbaan.

Bovenstaande opmerkingen van de ACOD doen geen uitspraak over de voorgestelde aanpassing van de verloning van het topmanagement op zich. In wezen zijn de secretarissen-generaal, de administrateurs-generaal en de algemeen directeurs ook personeelsleden van de Vlaamse overheidsadministratie. Principieel kan de ACOD het alleen maar toejuichen als de financiële situatie van personeelsleden wordt verbeterd. Het zou echter veel beter zijn als iedereen daarvan kan genieten.

Hilaire Berckmans
Algemeen secretaris

FCSOD
Trierstraat 31 Bus 2
1040 Brussel
Tel: 02/208.23.64/61

Brussel, 4 juli 2007

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Martin RUEBENS
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: Beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur.

Geachte heer voorzitter,

Hierbij de opmerkingen van de FCSOD bij het protocol van akkoord over de verloning van de topambtenaren.

De benchmark heeft uitgewezen dat de topambtenaren bij de Vlaamse overheid minder verloned worden dan hun collega's op het Federale niveau. We stellen deze marktvergelijking op zich niet in vraag, en blijkbaar moet er een inhaalbeweging gebeuren. Ieder personeelslid, ook de topambtenaar, heeft recht op een billijke verloning.

Desalniettemin hebben we een aantal kritische vragen en bemerkingen.

Mandaattoelage

De mandaattoelage honoreert de toegenomen mandaatverantwoordelijkheid. Het principe van 'mandaat' is echter relatief want in het Vlaams personeelsstatuut is een terugvalpositie uitgewerkt voor de 'statutaire' N-functie en de functie van algemeen directeur:

Art. V 17. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat wordt uiterlijk binnen 1 jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.

Voor de N-functies wordt de grootte van de mandaattoelage bekeken in samenhang met de indeling in de klassen.

Voor de algemeen directeurs wordt een vaste mandaattoelage voorzien van 1000 euro per jaar. Dus blijkbaar wordt de mandaattoelage voor de algemeen directeurs niet afhankelijk gesteld van de indeling van een bepaalde entiteit in een bepaalde klasse. Waar zit hier de logica?

Bovendien acht men het niet nodig en nuttig om de functie van algemeen directeur te wegen zoals de N-functies, en anderzijds wordt de functie van algemeen directeur ook niet meegenomen in het algemeen project van de functieclassificatie. Dit is dus duidelijk een hiaat in de functieclassificatie en –weging.

De mandaattoelage wordt eigenlijk beschouwd als een vast onderdeel van het salaris. De managementtoelage wordt immers berekend op de som van het jaarsalaris én de mandaattoelage. (Zie ook verder bij MATO)

Prestatietoelagen

Onze opmerkingen over de wijze van toekenning van de prestatietoelagen zijn algemeen bekend. In de nota geeft men zelf toe dat de huidige manier van toekennen van de managementtoelage (MATO) niet voldoet, en daarom wordt een zekere selectiviteit ingebouwd. Hiermee wil men eigenlijk zeggen dat de toekenning van de MATO geen automatisme mag zijn en wel degelijk moet samengaan met de evaluatie en het buitengewoon goed presteren.

Wij kijken hoopvol uit naar de concrete toepassing van deze goede voornemens (en eigenlijk van de toepassing van het Vlaams personeelsstatuut). Mogelijke en denkbare voorbeelden van onrechtmatige toepassing kunnen zijn: Gaat iedereen een MATO krijgen maar in een kleiner percentage? Gaan er beurtrollen worden ingesteld voor toekenning? Of toekenning als compensatie voor de gedupeerden na de functieweging en de indeling in klassen?

We stellen vast dat voor de MATO van de N-functies een jaarlijkse vaste enveloppe wordt voorzien van 300.000 euro en voor de algemeen directeurs een enveloppe van 125.000 euro. We noteren dat in de voorziene budgettaire enveloppes voor de MATO voor de N-functies en de functies van algemeen directeur de afdelingshoofden niet zijn inbegrepen.

We willen nu al melden dat in een aantal entiteiten (vooral departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid) openlijk gezegd wordt dat er geen of onvoldoende middelen zijn voor de toekenning van de functioneringstoelage (FUTO).

Als men het principe van de prestatietoelagen toch wil handhaven, zal de Vlaamse Regering moeten begrijpen dat in verhouding voor iedere entiteit een budgettaire enveloppe wordt voorzien om het systeem ook voor de rest van het personeel naar behoren te kunnen toepassen.

Voor de N-functies wordt de MATO berekend op de som van het jaarsalaris én de mandaattoelage (toelage toekennen op de toelage?), terwijl voor de andere prestatietoelagen het berekend wordt enkel op basis van het jaarsalaris.

Andere voordelen

In het kader van de responsabilisering komt het aan de topambtenaren toe te bepalen welke materiële middelen zij nodig hebben om hun functie naar behoren te kunnen uitoefenen... Hiermee wordt toch een deur opengezet en is veel mogelijk (alle verwijzingen naar behoorlijk bestuur ten spijt).

Gaat er op dat vlak transparantie zijn?

Wij geloven niet dat de bevoegde ministers bij eventuele uitspattingen (als ze er al weet zouden van hebben) ingrijpen (zie dat alle topambtenaren nu plots klokkenluider worden...).

Concrete voorbeelden: In verband met investeren in telewerk in het kader van Anders Werken: voor het gewone personeel is het vaak niet mogelijk omwille van budgettaire redenen, voor de top is het geen probleem; Discussie over de dienstwagens voor het gewone personeel en de betaling van de CO2-taks (voor de doorsnee personeelsleden worden de puntjes meer dan op de i gezet).

De verloning van de topambtenaren principieel

De grootste vernieuwing heeft betrekking op de invoering van de mandaattoelage, waarvan voor de N-functies de grootte van de mandaattoelage afhankelijk is van de indeling van de entiteiten in 4 klassen.

De grootste meerkost zit ook in de mandaattoelage (zo'n 1,3 mio euro of een 54 mio BEF). Aangezien voor de N-functies deze toelage gekoppeld wordt aan de indeling in klassen moeten we vaststellen dat voor buitenstaanders (maar tegelijk ook insiders) deze indeling hoogst merkwaardig oogt. In de hoogste klasse zitten toevallig het merendeel van de departementen, ook de kleinere die dan op gelijke voet staan met entiteiten zoals De Lijn en de VDAB. Allicht zal het wegingscomité goed kunnen uitleggen hoe dat komt (zij hebben zich immers gebaseerd op de insteek van functiebeschrijvingen gemaakt door de entiteiten zelf), maar geloofwaardig is het niet.

Blijkbaar beseft de Vlaamse Regering dat ook. Er wordt voorgesteld dat de weging geëvalueerd wordt één jaar na de start van het nieuw beloningsbeleid. Het gaat hier blijkbaar niet om een onderhoudsprocedure die sowieso moet gebeuren, maar wel degelijk om een evaluatie van de weging zelf.

Hoe dan ook, op deze manier creëert men zelf nu al interne onbillijkheden inzake de verloning van de topambtenaren.

We stellen vast dat de meerkost van de mandaattoelage wordt gecompenseerd uit de algemene middelenbegroting (naar ons toe wordt dan opgemerkt dat het niet uit de enveloppe komt van het Sectoraal Akkoord en niet uit de weddereferentiekredieten), doch naar onze mening kan men een euro maar één keer uitgeven.

Men mag niet vergeten dat het personeel de voorbije jaren al inspanningen heeft gedaan om in te leveren en sober te leven. De vakbonden hebben de voorbije jaren op een constructieve manier omgegaan met de wetenschap van de beperkte budgettaire middelen.

Wij zijn de moeilijke discussies over de budgettaire enveloppe voor het Sectoraal Akkoord nog niet vergeten, waarbij iedere euro zorgvuldig moest worden omgedraaid.

Het dossier over het vernieuwd beloningsbeleid loopt al van bij de vorige legislatuur (van toen al werden verwachtingen gecreëerd, ook bij het doorsnee personeel). Het personeel kreeg te horen dat in deze legislatuur geen geld is voor een nieuw beloningsbeleid. En wie zegt dat het de volgende legislatuur gaat zijn?

We vragen dat men inzake het beloningsbeleid oog heeft voor alle personeelsleden.

Er zijn nog tal van interne onbillijkheden die moeten opgelost worden (belofte binnen deze legislatuur), en het grote ongenoegen zit momenteel in de niveaus A en B (of met andere woorden bij die personeelsleden die in eerste lijn moeten meewerken aan de uitvoering van de doelstellingen van de entiteit). Daarnaast heerst er grote onzekerheid bij het personeel in de lagere niveaus. Gaat er voor hen in de toekomst nog een plaats zijn in de organisatie?

Om de geloofwaardigheid bij het personeel te behouden, moet men in de toekomst omzichtig omspringen met verhalen over budgetneutraliteit of het aspect van de beperkte financiële middelen bij alle andere dossiers met betrekking tot personeel (bijvoorbeeld: de beschikbare budgettaire enveloppe voor een Sectoraal Akkoord; huisvestingsproblematiek en het gebrek aan investeringen ook in de randvoorwaarden van Anders Werken; de invulling en uitvoering van de PEP's; vorming en opleiding personeel; ...). Dergelijke zaken liggen zeer gevoelig bij het personeel.

Wij hopen dat tegenover de verloning van de topambtenaren ook een kwalitatief management staat met de nodige leidinggevende capaciteiten, en met oog voor een sociaal personeelsbeleid.

Een sociaal en motiverend personeelsbeleid vormt immers de basis voor gemotiveerde, tevreden en enthousiaste ambtenaren!

Met deze lange lijst aan opmerkingen en bedenkingen willen we een duidelijk signaal geven aan de politieke verantwoordelijken in de Vlaams Regering.

Met vriendelijke groeten,
Namens FCSOD,

Ann Vermorgen
Coördinator

Cornelis, Frans

Van: vsoa.jos.mermans@aclvb.be
Verzonden: donderdag 5 juli 2007 15:07
Aan: Cornelis, Frans
Onderwerp: VSOA - opmerkingen protocol

Hallo Frans,
In navolging van ons gesprek van gisterenavond vind je hieronder onze opmerkingen bij het protocol.

"

Het VSOA constateert dat er de afgelopen periode een duidelijke sfeer van wantrouwen is ontstaan tussen de overheid enerzijds en de vertegenwoordigers van het personeel anderzijds.

Veel heeft te maken met het gebrek aan belangstelling en engagement voor die aangelegenheden die het personeel aanbelangen.

Het VSOA wenst dan ook uitdrukkelijk om deze vertrouwensbreuk te herstellen.

Wij vragen dan ook, zowel aan de politieke als van de administratieve overheid, om samen met de vakorganisaties een ernstige dialoog op te starten en dit op alle niveau's.

De maatregelen die tot nog toe getroffen zijn inzake loopbaanperspectief richten zich bijna uitsluitend naar een zeer beperkte personeelscategorie, zijnde de hogere functies van de Vlaamse overheid. Wij wensen uitdrukkelijk dat rekening wordt gehouden met de verzuchtingen van alle personeelscategorieën.

Hoewel de overheid nu duidelijk gereageerd heeft op een advies vanwege de vakorganisaties, hopen wij dat in de toekomst deze signalen eerder worden opgevangen en dat er dan ook daadwerkelijk op wordt geanticipeerd.

Het is voor het VSOA essentieel dat het syndicale overleg ernstig wordt genomen.

Wij hopen tevens dat het een uitzonderlijk gehanteerde werkwijze wordt om dossiers die initieel niets met elkaar te maken hebben, aan elkaar te koppelen. Een gezonde syndicale overlegstructuur maakt deze handelwijze immers overbodig.

"

Namens het VSOA,
Jos Mermans

"This e-mail and any attachments thereto may contain information which is confidential and/or protected by intellectual property rights and are intended for the sole use of the recipient(s) named above.
Any use of the information contained herein (including, but not limited to, total or partial reproduction, communication or distribution in any form) by persons other than the designated recipient(s) is prohibited.
If you have received this e-mail in error, please notify the sender either by telephone or by e-mail and delete the material from any computer.