

popular_business

Оксана
Геннадьевна
Овчинникова

Лояльность персонала

В данной книге рассматривается проблема лояльности персонала. Анализируются различия «молодых» и «старых» организаций, как решающих факторов феномена лояльности. Выявляются причины нелояльности, предлагаются меры нейтрализации этого негативного явления. Кроме того, анализируется роль руководителя в формировании и поддержании лояльности. Предлагается алгоритм социологического исследования по теме лояльности «старых» и «новых» сотрудников. Для руководителей, менеджеров по персоналу и всех, кому интересна данная проблема бизнес-психологии.

ru

Ego

<http://ego2666.narod.ru>
ego1978@mail.ru

FB Writer v1.1, FB Editor v2.0
01 June 2008
<http://www.litres.ru/>
Авторский текст
6379e787-7dd9-102b-9c90-12cbc7843eac
1.0

v1.0 – Ego – создание fb2-документа из авторского текста (Овчинникова О.Г. Лояльность персонала.doc)

Оксана Геннадьевна Овчинникова
Лояльность персонала

Введение

– Тихо, люди... Я кому говорю? Или я тихо говорю?!

– А нам-то что?!

Из подслушанного в кулуарах.

Любой руководитель прекрасно понимает, что чем больше времени, сил и внимания он будет уделять своим работникам, тем больше шансов вывести свою фирму в лидеры. Можно сидеть в мягком кресле с каменным выражением лица, отдавая жесткие приказания и строго спрашивая за каждый, имевший место проступок. Можно вести себя очень либерально по отношению к подчиненным, стараться общаться только с симпатичными людьми. Но будет ли подобный стиль управления результативным?

Для успешного функционирования фирмы персонал, квалифицированный персонал, так же важен, как и развитая материально-техническая база. В наш век господства информационных технологий требования к работнику офиса растут в геометрической прогрессии.

Сотруднику мало быть умным, всесторонне образованным, креативно мыслящим. Работнику при всех перечисленных ниже неоспоримых достоинствах важно быть лояльным.

Что такое лояльность персонала? Это преданность руководителю в буквальном смысле слова или что-то еще?

Одни источники трактуют лояльность исключительно как приспособление к руководителю и коллективу. Другие же смотрят на данное понятие шире, находя объективные и субъективные условия, факторы влияния и результирующие факторы.

Проанализировав литературу по теме «Лояльность персонала», можно заявить: проблема интересует и зарубежных, и российских специалистов в области бизнес-психологии. Другое дело, что работ, посвященных проблематике конкретно лояльности персонала, практически нет. Однако лояльность персонала не раз привлекала внимание специалистов как сопутствующая проблема при изучении феномена лидерства, стилей руководства и формирования высокоэффективных команд, управления производственными конфликтами. Другими словами, лояльностью занимаются тогда, когда интересуются механизмом связи «руководитель – персонал».

Радует тот факт, что проблему управления персоналом наряду с психологами-практиками изучают и деятели науки, о чем говорят публикации в журналах «Прикладная психология», «ЭКО», «Мировая политика и международные отношения» и многие др.

Целью книги является всестороннее освещение лояльности персонала как феномена и как проблемы.

Выделим следующие задачи, требующие изучения и решения:

- 1) изучение факторов влияния на степень лояльности персонала;
- 2) подробное рассмотрение отношений «директор – персонал» сквозь призму теорий о лидерстве и власти;
- 3) изучение зарубежных концепций обеспечения лояльности;
- 4) установление связей между лояльностью и образовательным фактором, широким распространением IT-технологий;
- 5) рассмотрение причин нелояльности в «молодых» и «зрелых» организациях, анализ типичных ошибок руководителей;
- 6) изучение производственного коэффициента как негативного фактора на производстве;
- 7) рассмотрение проблемы пределов лояльности, влияние феномена дискриминации по различным признакам на производстве;
- 8) изучение проявления внешних форм лояльности в исторической ретроспективе;
- 9) выявление факта и степени влияния психосоматического фактора на проблему лояльности;
- 10) изучение роли кадровых центров в вопросе формирования лояльности персонала.

Несмотря на то что при написании были использованы научная периодика и монографии, книга насыщена яркими примерами и художественными образами, поясняющими теории и схемы.

Вашему вниманию предлагаются авторские разработки по проблеме лояльности персонала и план социологического мини-исследования.

Глава 1. Феномен лояльности персонала

в первой главе мы рассмотрим лояльность персонала как феномен, проанализируем определяющие факторы (социальные и биологическо-психологические), коснемся проблемы управления конфликтами на предприятии.

1.1. Проблема лояльности персонала

Итак, что же такое лояльность? Что означает сам термин, весьма приятный для слуха. Лояльность (англ. и франц. *Loyal* – «верный долгу и обстоятельствам, приверженный власти») – уважение к властям и верность действующим законам.

[1]

Кроме того, лояльность всегда предполагает терпимость или, говоря языком науки и публицистики, – толерантность.

Понятно, что лояльность персонала предполагает собой преданность руководителю, фирме и делу, т. е. на первом месте всегда — хозяин, потом – процветание фирмы, затем – сама сфера деятельности предприятия (от воздухоплавания до вязания веников). Беря на себя обязательство быть лояльным, сотрудник автоматически «включается в игру», согласно местному регламенту и табелю о рангах работник должен и им хранить верность.

Лояльность персонала – весьма прихотливое растение, которое нужно выращивать в оранжерейных условиях. Самое важное – не столько сформировать лояльный коллектив, сколько поддержать ситуацию «де-факто». Почему? Неужели не достаточно «де-юре»?

Руководители и менеджеры по персоналу — весьма взрослые люди, понимающие, насколько реальная жизнь с ее заботами далека от придуманной картины.

Вы приняли сотрудника на работу. Он вам понравился как личность, вызвал уважение как служащий. Вы подписали контракт: работник знает, чем ему заняться завтра. Юридически факт лояльности вроде бы налицо. Другой вопрос: а будет ли он лоялен «де-факто»? Что, если завтра новичку не понравится руководитель, дело и коллектив. Ответ: строптивый будет с нетерпением ждать приглашений от новых работодателей.

Но следует учесть маленькое обстоятельство: жизнь – не черное или белое, это полутона: серый, зеленый и т. д. Приход на новую работу в некотором смысле равносителен реакции прививки. Сначала повышается температура, организм испытывает некий дискомфорт (реакция отторжения), а потом адаптируется и очень неплохо работает.

Проблему лояльности персонала нужно разрабатывать медленно, кропотливо и упорно. Не ждите быстрых результатов, их просто не может быть. Конечно, руководитель волен избавиться от сотрудников, которых он считает нелояльными – можно набрать других. Но сколько так будет продолжаться? С людьми нужно работать.

Выше мы уже говорили о том, что проблема лояльности – обратная сторона лидерства и практического управления. Отвечая на вопрос, а могу ли я обеспечить лояльность персонала, руководитель получает ответы на два других вопроса: «реальный ли я лидер» и «могу ли я управлять».

Почему так тревожатся в наши дни по поводу лояльности персонала? Элементарно – растет роль персонала на производстве. В 1970-е г. XX в. прокатилась волна автоматизации, в 80-е г. прошлого столетия настал «золотой век» ЭВМ/ПК. Несмотря на бесспорные качества умных машин, главным остается человек, офисный работник.

Служащие фирм, как правило, имеют высшее образование, знают иностранные языки, умеют обращаться с факсом, ксероксом и т. д. Это понятно. С возросшим уровнем производства несовместима нужная квалификация рабочей силы.

[2]

Знающий, толковый специалист обладает широким кругозором, умеет критически мыслить, поэтому обеспечить лояльность такой личности намного труднее, чем его полной противоположности.

Руководитель должен обладать завидным интеллектом, быть хорошим администратором, и что еще важнее – психологом... Замечательно, когда у шефа развита логика, но еще замечательнее, если сложные задачи решаются интуитивно. Самое главное при решении любой задачи – правильно определить проблему. Что именно не в порядке. В настоящее время успешно развивается новая наука – управление персоналом, которая сохранит свою активность до тех пор, пока будут существовать работодатели и работники. Объектом ее изучения является персонал, а рассматриваемая нами тема «лояльность персонала» – один из предметов ее изучения. Итак, объект изучения есть то, на что направлен объект исследования, а предметная ее область – те стороны, связи, отношения, составляющие объект, которые подлежат изучению.

[3]

За исключением рассматриваемой в данной книге лояльности персонала предметами изучения могут быть и подбор кадров, и формирование эффективной команды.

С другой стороны, проблема лояльности персонала может быть лишь направлением для «мозгового штурма». Такой пример: вопрос лояльности персонала в «молодой организации» ставится несколько иначе, чем в «старой». В первом случае акцент делается именно на лояльности, а во втором случае – на поддержании и упрочнении. Мы несколько забегаем вперед, проблема формирования лояльности в «старых» и «молодых» организациях подробно освещена в следующей главе. А теперь посмотрим, как именно руководитель предприятия решает проблему лояльности персонала.

1.2. Формирование и поддержание лояльности персонала

Если мы будем утверждать, что лояльность персонала – проблема последних десяти лет современной России, то рискуем оказаться неправой. Проблема лояльности возникла одновременно с феноменом лидерства. Как только появились лидеры, тут же материализовались почитатели и последователи.

Феномен лояльности обрел свои контуры в те незапамятные времена, когда одно человеческое существо еще не умело говорить, но уже могло навязать волю другим себе подобным. До передачи власти по наследству было еще далеко, как нам от Земли до Плутона. Лидером мог стать только самый умный, самый сильный и самый хитрый. Представьте себе племя первобытных людей. Чтобы сохранить их преданность, лидеру приходилось решать массу проблем.

1. Безопасность. Неподалеку от стоянок людей всегда находились хищники.
2. Голод. Удачная охота была, скорее, исключением, чем правилом. Причем «львиную долю» забирала себе узкая группа лиц. «Отвоевать» для себя пищу белкового происхождения можно было лишь силой.
3. Болезни и высокая смертность. До того как люди приручили огонь, мясо употреблялось в сыром виде, что гарантировало попадание паразитов в желудочно-кишечный тракт. Прививок от столбняка и прочих болезней тогда не было. Женщины часто умирали при родах, практически это означало гибель ребенка. Дожить до тридцати лет – заветная цель наших далеких предков.

4. «Война кланов». Как только человек стал понимать, где свои, а где чужие, тут же вспыхнула борьба за власть. Битва шла за все: большой кусок мяса, съедобные корешки, красивую женщину. Исходя из этого обстоятельства наличие верных и преданных (лояльных) друзей было важнейшим для лидера первобытного племени. Вождя запросто могли убить соперники, детей – принести в жертву тотему, а жену забирали победитель.

5. Каннибализм (людоедство). Людоедство – следствие проблемы голода и «войны кланов». Первобытные люди не видели большой беды в факте каннибализма, если этому подвергались представители вражеского племени. Но если подобное случалось внутри N-общности, данное обстоятельство означало катастрофу. Не случайно человек полностью вышел из животного мира только тогда, когда был введен запрет на каннибализм и инцест. Спутником первобытного лидера был постоянный стресс, поскольку нужно следить не только за собой, любимым, но и за целым племенем. Для него проблема лояльности и последующего поддержания таковой – дело жизни или смерти, не менее значимое, чем продолжение рода.

Для чего нужен был сей исторический экскурс? Чтобы показать вам – руководителю фирмы или менеджеру по персоналу — все преимущества цивилизации. Борьба за существование казалась нашим предкам делом обыденным, как нам – просмотр телепередачи перед сном. Другими словами, ваша битва за лояльность персонала вовсе не эпохальное сражение, а мелкие ежедневные тактические шаги.

Если лояльность персонала прежде всего есть лояльность лидеру, то при анализе ситуации следует уделить особое внимание личностным характеристикам лидера, руководителя, шефа и т. д.

Личностные характеристики связаны с его психологическими особенностями, субъективными качествами, способностями.

[4]

Широко распространено мнение о том, что лидер-интеллектуал лучше справится с задачей лояльности персонала. Логика проста: интеллектуалы больше знают, больше читают, значит, и в людях больше разбираются.

Рис 1.1. Шесть факторов, влияющих на стиль управления

Но американский психолог Е. Гизели в 60-х гг. XX в. поставил под сомнение теорию о превосходстве лидеров-интеллектуалов. Он сделал вывод о том, что в менеджменте достигают выдающихся ус + пехов люди со средними интеллектуальными способностями.

[5]

Е. Гизели рассуждал так: чем больше интеллектуал читает и рассуждает о природе вещей, тем больше убеждается в греховности мирского пути, в коварстве пут административного управления. Никто не отрицает факта: интеллектуал – блестящий специалист. Но для управления весьма разными людьми нужны качества администратора.

Другой американский психолог Р. М. Стогдилл выделил шесть групп факторов, влияющих на стиль управления и косвенным путем определяющих лояльность персонала. Точнее, степень лояльности персонала:

Рис. 1.2. Факторы влияния по Р. М. Стогдиллу

- 1) физические (возраст, внешность, рост, вес);
 - 2) социальное происхождение;
 - 3) способности;
 - 4) личные способности (доминирование, приспособляемость);
 - 5) отношение к поставленным задачам (преодолеть или уйти от задач);
 - 6) социальные способности и навыки (харизма, популярность).
- Современная наука выделяет 10 основных качеств руководителя для формирования и поддержания лояльности персонала.

1. Доминантность

расшифровывается как способность руководителя доминировать над окружением, подавлять конкурентов. Важно, чтобы энергетический потенциал лидера превосходил потенциал персонала или был равен ему.

2. Уверенность в себе

– это важное качество менеджера, без которого немисливо лидерство. Уверенность лидера передается сотрудникам.

3. Самообладание, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость.

У всех руководителей перед глазами горит фраза: «вся жизнь – стресс». Умение держать себя в руках цениться ничуть не меньше, чем способность пробивать дела на высоком уровне. От стресса может умереть лошадь, но не директор фирмы.

4. Креатив

– это творческие способности, которые являются необходимым качеством лидера. Именно эта черта отличает его от остальных администраторов.

5. Целенаправленность

, которая подразумевает, что лидер может добиться поставленной цели, проводя определенную политику долго и настойчиво, мобилизуя, если это необходимо, резервные силы фирмы. И свои собственные.

6. Предприимчивость, готовность к риску.

Риск в любом бизнесе неизбежен, но он должен быть сто раз продуман и просчитан. Рискуя с закрытыми глазами, можно потерять и капитал, и доверие сотрудников.

7. Решительность и ответственность

. Оперативное принятие решения и готовность нести ответственность за это решение является одним из важных качеств настоящего руководителя.

8. Надежность в отношениях с подчиненными.

Мы подошли к «святым святым». Это тема нашей книги. Сейчас замечу: пренебрегая мнением работников, обманывая их, сглаживая между собой – так легко остаться капитаном без команды.

9. Общительность, умение работать с людьми.

Любой менеджер, который работает в сфере управления персоналом, должен быть человеком достаточно коммуникабельным, умеющим найти подход к каждому сотруднику, способным выявить мотивирующие факторы для каждого работника.

10. Способность максимально использовать возможности сотрудников путем правильной расстановки кадров и эффективной мотивации.

Проблема построения эффективных команд актуальна в любой сфере деятельности. Чтобы люди не думали только о собственных интересах, но и не забывали интересы фирмы, в которой они работают, необходимо учитывать особенности людей, их характеры, то, что остается за кадром.

[6]

Более того, учитывать склонности сотрудников – если работник переводит технические тексты с немецкого языка на русский, то не стоит посылать его поливать кактусы. Даже в шутку.

Рис. 1.3. Реальное управление

Принимая во внимание принцип «сила действия равна силе противодействия», можно проанализировать феномен лояльности персонала сквозь призму властных отношений. Власть невозможна без субъекта (оказывающего влияние) и объекта (подверженного влиянию). В нашем случае субъект – руководитель, объект – персонал, предмет исследования – лояльность персонала (рис. 1.4.)

Рис. 1.4. Поле исследования

Власть имеет административные, информационные и социопсихологические основания. Посмотрим, как руководитель проявляет власть над персоналом.

1. Позиционная власть.

Ни что иное, как деловой авторитет руководителя. Держится исключительно на лояльности и харизме руководителя.

2. Власть через вознаграждение.

Фундаментом в данном случае является синтез убеждения и авторитета руководителя, мотивом служит стремление сотрудников удовлетворить свои потребности и интересы.

3. Власть через наказание.

Не самый лучший способ обеспечить лояльность персонала, он снижает степень лояльности до критической нулевой отметки. Власть, основанная на страхе перед санкциями, не делает чести руководителю. Сила власти, базирующаяся на страхе, прямо пропорциональна тяжести наказания и обратно пропорциональна вероятности избежать его в случае непослушания.

[7]

4. Власть руководителя как эксперта.

Если руководитель не только прирожденный лидер, но профи высокого класса, персонал фирмы видит в нем эксперта по бизнесу. Данное обстоятельство только стимулирует лояльность персонала к руководителю. Власть руководителя как эксперта имеет нечто

общее с позиционной властью, но четко отделяет формального лидера от реального. Допустим, у генерального директора есть контрольный пакет акций, он является фактическим хозяином предприятия, но слушается во всем своей супруги. И кто здесь реальный лидер?

5. Информационная власть.

Чтобы управлять людьми, необходимо обладать информацией о них не только как о специалистах, но и как о людях. Есть два вида информации: официальная и неофициальная.

Рис. 1.6. Методы сбора информации

К официальной информации относятся: документы (диплом, трудовая книжка, страховое пенсионное свидетельство, ИНН и т. д.), резюме. Последнее не является документом в строгом смысле слова, но представляется официально. Официальная информация – та, которую предоставляют при поступлении на работу.

К неофициальной информации можно отнести данные, полученные в ходе неофициальной беседы о работнике с лицами, знающими его при других обстоятельствах. Например, беседа с руководителем с бывшего места работы, с преподавательским составом (если специалист молодой).

Методы сбора информации:

- 1) беседа (или собеседование) с самим сотрудником;
- 2) анкетирование персонала;
- 3) эксперимент (включенный или невключенный; при включенном вы ставите работника в некие условия, а сами участвуете в эксперименте; при невключенном – наблюдаете за подчиненным со стороны);
- 4) участие в тренингах. Некоторые исследователи рассматривают данный метод как специфическую форму включенного эксперимента. Это верно в том случае, если руководитель (или лицо, заинтересованное в лояльности) присутствует при совместном тренинге.

Как составлять анкеты и тестировать персонал на предмет лояльности, мы обсудим во второй главе;

- 5) власть убеждения. Руководитель использует эту форму в момент сильнейших испытаний, когда требуется нестандартный подход и огромная энергия;

Рис. 1.7. Тактические приемы влияния на подчиненных

- 6) власть идентификации. Данная власть имеет эмоционально-иррациональную природу. Внешнее проявление: подчиненные стремятся понравиться начальству, желают быть похожими на него, проецируют его стиль поведения на свой.

От анализа форм власти перейдем к рассмотрению тактики влияния на персонал.

Некоторые тактические приемы влияния сотрудников и подчиненных:

- 1) рациональное убеждение. Руководитель использует логические аргументы, пытается добиться своей цели, и направляет беседу в рациональное русло;
- 2) вдохновляющий призыв. Начальник пытается вызвать эмоциональный подъем у работников, ставя перед ними трудную цель;
- 3) «Мне нужен совет, ребята». Шеф играет на самолюбии персонала, пытается вызвать их на откровенный разговор, который поможет ему понять, насколько персонал лоялен;
- 4) «Все только для вас». Один из приемов внутреннего PR, когда руководитель предстает перед персоналом в образе «белого и пушистого», хотя на самом деле может вынашивать коварные планы;

- 5) «Вы – мне, я – вам!» Начальник предлагает персоналу нечто вроде сделки: они работают сверхурочно, и получают за это некие проценты доплаты;
 - 6) «Люди, помогите!» Руководитель апеллирует к чувству долга сотрудников, желая привлечь их к выполнению некой задачи;
 - 7) «Будем дружить против Пети». Чтобы фирма процветала, неплохо будет составить коалицию со своим персоналом против конкурента Пети N. Следует отметить. Что во все времена нет дружбы крепче, чем дружба против N. N. N;
 - 8) «Вы же сами подписали...» Иногда руководитель, желая навязать свои задачи персоналу, подчеркивает законность своих требований, аргументируя фактом подписания работником контракта;
 - 9) «Я так хочу. И точка!» В данном случае шеф, теряя терпение, откровенно давит на подчиненных. В психологическом плане, конечно.
- Обеспечить лояльность персонала нельзя без отслеживания обратной связи. Нужно всегда знать, кто на другом конце линии общения. Руководитель будет более успешен, если проникнет в тайны психологии.
- Психологи выделяют 9 характеров («чистых типов»), которые по-разному проявляют себя на работе. Следовательно, и лояльны они тоже по-разному.

1.8. Психологические типы сотрудников

1. Гипертимный тип. Восторженный работник. Без умолку говорит о том, как ему повезло с начальством. Лоялен боссу только потому, что руководитель есть руководитель. Данный тип очень общителен, любит принимать участие в общественной жизни фирмы. «Сверхзвуковой, сверхактивный» – это про него.
2. Аутистический тип. Внешне – полная противоположность первому, ведет себя официально-холодно. Весь в работе. Его уважают как профессионала. И не зря. Начальству внушает некоторый страх. Лоялен, но без демонстративных эффектов.
3. Лабильный тип. Хороший, лояльный сотрудник. Один недостаток – резкие, неконтролируемые перепады настроения. Если период «минуса» совпал со строгим взглядом начальства, данный тип впадает в сильнейшее депрессивное состояние. Очень чувствителен. Чтобы обеспечить его лояльность, придерживайтесь принципа «Ласковое слово и кошке приятно».
4. Демонстративный тип. На работе ведет себя так, как будто играет в нашумевшем премьерном спектакле главную роль. Вокруг зрители и бутафории. Искусный манипулятор, умеет зажечь и остудить пыл коллег. Лоялен для показных эффектов: по-настоящему данный сотрудник верен только себе. Не читайте ему мораль, покажите, кто здесь главный. Ведь это вы, правда?
5. Психастенический тип. Умен. Лоялен по моральным соображениям: «Я ведь здесь работаю». Пытается осмыслить происходящее вокруг с рациональной точки зрения, «зерна от плевел». Бывает нерешителен, вечно сомневается. Чтобы создать лояльность такого сотрудника, общайтесь с ним ровно, справедливо, с теплотой в голосе. Этого достаточно.
6. Застревающий тип. Стремится показать себя. Эгоистичен. Властолюбив. Лоялен до тех пор, пока начальство не начинает его «воспитывать». Даже конструктивную критику воспринимает «в штыки».
7. Конформный тип. Лоялен «как все». Не может долго работать. Часто устает. На работу ходит, потому что «коллектив хороший» или «можно примерить красивую блузку». Для поддержания и сохранения лояльности необходимо периодически «встряивать», но корректно.
8. Неустойчивый тип. Полностью отсутствуют чувство долга и моральные принципы. Работать не любит вообще. Его лояльность можно сохранить, постоянно давя на него... Но стоит ли?
9. Циклоидный тип. Лоялен, добр, отзывчив. Любит сопереживать, помогать коллегам. Недостаток – резкие перепады настроения и деловой активности. Сегодня он сворачивает

горы, завтра – смотрит в одну точку. Чтобы сохранить его лояльность, постарайтесь понять этого сотрудника, поищите к нему индивидуальный подход.

В реальной жизни «чистые» типы практически не встречаются, каждый работник – синтез 2 – 3 типажей.

Итак, мы разобрались с характерами. Теперь продумаем, как стимулировать и мотивировать персонал в целях обеспечения лояльности.

Можно управлять любым сотрудником, сохраняя его лояльность, если известны мотивы его пребывания в конкретной фирме. Мотивы могут быть разные.

Рис. 1.9. Мотивация сотрудника

Мотивы сотрудника:

- 1) безопасность. На дворе XXI в., но человек все также желает покоя и постоянства;
- 2) привязанность. Фиксированная потребность заниматься чем-либо продолжительное время. Привязанность ощущается на иррационально-эмоциональном уровне;
- 3) комфорт. Удобство, тепло и свет! Стремление найти и сохранить занятие по душе;
- 4) престиж. Данный мотив связан с желанием выделиться, быть отличным от других или принадлежать к избранному кругу;

[8]

5) выгода. «Просчитанные» рациональные причины работать именно в данной фирме.

Критерии оценки: зарплата, время, потраченное на дорогу, и т. д.

Грамотное управление людьми поможет решить проблемы при сохранении лояльности персонала. Нужно лишь понять мотивы работника.

Одни работают за деньги. Для другого сотрудника голубая мечта – табличка на двери «Главный специалист по...». Есть сотрудники, которые хорошую зарплату с легкостью поменяют за фразу в газете: «В Q-компании работает победитель международного конкурса, светило российской экономической науки, профессор Ф. И. О.». Третьим сотрудникам важен сам факт общения в обеденный перерыв. Не важно, какая зарплата и должность. Главное – хорошая компания для похода за пирожными. Четвертые трудятся только для осознания факта работы. Дескать, грех дома сидеть и спицами вязать. Когда руководитель поймет, почему человек работает на него, он поймет, как таким работником управлять. Или как сохранить его лояльность.

Вот как рассуждал персонаж популярного романа Б. Акунина: «Главный талант любого начальствующего лица состоит в этом: определить сильные и слабые стороны каждого из своих подчиненных с тем, чтобы использовать первые и оставлять нетронутыми вторые. Нужно непременно поощрять и награждать подчиненных – но в меру, не просто за добросовестное исполнение обязанностей, а за особое усердие. Наказывать тоже необходимо, но только справедливо. При этом доходчиво объяснить, за что назначено наказание».

Рис. 1.10. Стили руководства

Ни один руководитель не обходился в своей практике без наказания. Коварство данного инструмента (или даже приема) состоит в том, что неумелое использование влечет за собой понижение степени лояльности персонала. Самым явным проявлением наказания является критика. Как же должен вести себя руководитель во время критики, чтобы не «пострадала» лояльность работников.

1. Помните, что безобидной критики не бывает.

2. Прежде чем критиковать, поставьте себя на место работника.
 3. Подумайте, может быть, лучше обойтись без критики? Мысленно нарисуйте алгоритм исправления ситуации.
 4. Перед критикой стоит вспомнить прежние заслуги работника.
 5. Будьте честны с собой: за что именно вы собираетесь обрушить «топор войны» на голову сотрудника?
 6. Посмотрите на лицо работника. «Начинающие» и «старожилы» по-разному реагируют на критику. И психологическая восприимчивость у всех тоже разная.
 7. Если объект критики вам неприятен, старайтесь не перегнуть палку.
 8. Следите за лексикой в момент критики. Использование ненормативных выражений недопустимо.
 9. Критикуя, постарайтесь не оскорблять работника в невербальной форме. Следите за позой и жестами.
 10. Помните, что вы хотите помочь, а не унизить.
 11. Эмоциональное напряжение во время критики не должно оставлять горький осадок в дальнейшем.
 12. Если работник исправился, не повторяйте своей критики публично.
 13. Критикуя, помогите исправить ошибку.
 14. Постарайтесь понять психологическую причину поступка.
 15. Ведите себя так, чтобы работник видел в вашей критике положительную сторону.
 16. Не забывайте хвалить сотрудника. Вы должны подсластить пилюлю.
 17. Указывая способ исправления ошибки, дайте работнику проявить самостоятельность.
 18. Критикуя, помните о презумпции невиновности.
 19. Уважайте право подчиненных на самозащиту.
 20. Корректно выясните мотивы поведения критикуемого сотрудника. Не делайте скоропалительных выводов.
 21. Завершите критику конструктивным предложением.
 22. Во время беседы отмечайте динамику психологического состояния критикуемого сотрудника.
- Исходя из изложенного выше, понятно: критика – явление негативное. Но тем не менее критика является стимулом, как поощрение.
- Вообще, говоря о характере стимулирования, следует отметить его основные принципы (или качества).

Стимулирование должно быть определенным, своевременным, гласным, наглядным.
[9]

У каждого руководителя есть своя продуманная система поощрений или наказаний. Поощрение и наказание – явные инструменты руководителя при обеспечении лояльности персонала. Политика «кнута и пряника» не должна зависеть исключительно от настроения шефа, так как это таит в себе большую опасность. Шоколад и розги применяются в строгой дозировке, не взирая на «лица и погоны». Это лишь теория. На практике, как вы понимаете, смотрят именно на «лица и погоны».

Одним из наиболее эффективных и популярных стимулов принято считать денежные средства.

Финансовый аспект поддержания лояльности персонала

Денежное вознаграждение представляет собой:

- 1) соответствующую труду заработную плату;
- 2) надбавки к зарплате по стажу работы;
- 3) бонусы индивидуального характера.

Деньги как таковые важны своей покупательной способностью. Оклад фиксирует место работника в иерархии фирмы, подчеркивая статус. Если перед руководителем стоит задача мотивации сотрудников, то для решения такого рода проблемы логичнее применять систему индивидуальных бонусов. Бонусы в каждой фирме свои.

При использовании денег как мотиватора в целях обеспечения и сохранения лояльности руководитель должен усвоить некоторые правила:

- 1) деньги универсальны. Ими можно заинтересовать всех сотрудников (независимо от пола, возраста, статуса) в любое время;
- 2) деньги «отражают» заинтересованность сотрудников в общем деле предприятия;
- 3) деньги обеспечивают лояльность работника.

Для любой личности важен факт одобрения, выраженный в финансовом эквиваленте.

Человеку нужна не столько сама зарплата, сколько уверенность в завтрашнем дне, в том, что он не окажется безработным, голодным и нищим.

Руководителю полезно помнить: если бы его подчиненные не работали в фирме за деньги, то они бы не работали вообще.

1.3. Сравнительный анализ феномена лояльности персонала за рубежом (США – Япония)

Проблема лояльности персонала сохраняет свою актуальность не только для руководителей российских предприятий, но и для их зарубежных коллег. Наиболее успешными считаются две модели: американская (рационально-индивидуальная) и японская (коллективная).

Различия между ними определяются подходами к работнику. В США процветает тейлоризм, названный так по имени Ф. У. Тейлора, автора книги «Принципы научного управления». А также в данном русле работал французский ученый А. Файоль. Лейтмотив данной концепции заключается в том, что работник превращается в обезличенный винтик. Данное обстоятельство тормозит всю тягу к дальнейшему творческому развитию личности, самосовершенствованию и раскрытию потенциала. Подчиненному уготовано монотонное существование на работе, автоматическое выполнение производственных задач. Давайте поставим вопрос: почему тейлоризм процветает в Соединенных Штатах? Чтобы на него ответить, нужно обратиться к истории США XX в. На американский рынок труда из Европы во время социально-политических потрясений хлынуло большое количество молодых, амбициозных, сильных людей. Они спасались от экономической разрухи и политических преследований. Эмигранты были малообразованы, но тем не менее желали много и хорошо трудиться за приличную зарплату. Американские менеджеры высшего звена не могли не воспользоваться данным обстоятельством. К работникам относились по принципу: выжать все соки из лимона и заменить на более свежий.

В Японии, напротив, укрепилась теория использования личностного потенциала, логически оформленная в единое целое профессором Калифорнийского университета В. Оучи. В ней он обосновал коллективистские принципы японцев, которые раскрепощали инициативу каждого отдельного работника.

В США практикуется краткосрочный прием на работу, в Японии – пожизненный.

Американские менеджеры принимают деловые решения на свой страх и риск. Японские – на основе всеобщего консенсуса. Менеджер-янки в одиночку отвечает за результат, потомки самураев – всем структурным подразделением (коллективно).

Американец при удаче быстро продвинется по службе. Японец будет продвигаться медленно, постепенно, но наверняка. В Штатах к работнику подходят жестко, с системой фиксированных санкций. В Японии его периодические поучают старшие коллеги, подсказывают правильные решения, наставляют на истинный путь. Американец повышает квалификацию на курсах, тренингах, вечернем колледже. Японцы чаще учатся на работе, молодежь перенимает опыт пожилых работников.

Руководитель в Америке больше интересуется работой Джона, чем самим человеком Джоном, его проблемами, личной жизнью, интересами. В Штатах менеджер – настоящая рабочая юла, не имеющая права на малейшую ошибку. В Японии, напротив, руководитель знает про подчиненного все – кто его родители, чем он увлекается в свободное время, какие у него отношения с женой, и почему он опять допустил оплошность. Если менеджер-янки

совершил проступок, то его строго накажут, не выясняя никаких мотивов. Если провинился японец, то начальник сначала попытается его понять, даст указания старшим коллегам помочь человеку. Накажут виновного лишь в том случае, если он снова совершит то же самое, но даже тогда будут учтены его психологические особенности.

Понятно, что в деле формирования и поддержания лояльности побеждает японская модель с ее «человеческим» лицом. Отношение японцев к труду рассматривается как моральная миссия или долг, что представляет собой черту национальной культуры. Для нее характерен синтез нового и старого, когда традиционные структуры не исчезают, а изменяются и приспособляются к новому.

[10]

Для американца работа – дело индивидуальное. Он лоялен руководителю, исходя из своих субъективных, рациональных соображений. Если для японцев фирма – семья, а руководитель – отец, то для американца труд выражается исключительно в деньгах. Американец, получив указания от начальства, будет выполнять их, если результат не навредит ему самому. Японец выполнит все, даже те, которые противоречат его моральным принципам. Для него высшая добродетель – подчиниться руководителю, который всегда прав. Если же веления шефа сильно оскорбляют чувства японца, он совершит ритуальное самоубийство (я несколько утрирую, но все же...), но приказ будет исполнен на все сто процентов. Американец никогда не пойдет на такие жертвы. Он поменяет начальство и место работы. Но никогда не придаст свои интересы, убеждения и установки. В Штатах, несмотря на легкий стиль общения, в фирмах царит жесткая социальная дифференциация между отделами. Важной особенностью деятельности японских организаций является заметное нивелирование в социальной дифференциации между работниками, наличие тесной социальной

связи между подразделениями. Японский стиль управления базируется не на принуждении, а на убеждении.

[11]

Но несмотря на все неоспоримые достоинства японского подхода менеджеры заняты поисками третьего пути, который бы сочетал гибкий психологизм японцев и рационализм американцев.

А теперь мы совершим экскурсы в Европу, чтобы познакомиться с гарцбургской моделью руководства, которая несмотря на скрытый авторитаризм все-таки формирует неплохой уровень лояльности у подчиненных. Данная модель была оформлена Р. Хеном в 50-е гг. прошлого века. Апробацию данная модель прошла в Академии руководящих кадров в Бад-Харцбурге. Лейтмотив данной модели: «работают все – решение принимают все».

1. Решения должны приниматься на местах и так быстро, как это необходимо.
2. Решения принимают все, кто работает.
3. Работнику предоставить поле деятельности и полную свободу.
4. Право решений делегировать сверху вниз.
5. Руководитель принимает решение лишь там, где это не может сделать подчиненный.
6. Перед должностной инструкцией все равны.

Благодаря этому у подчиненных раскрывается творческий потенциал из-за отсутствия постоянного надзора и появляется желание брать на себя деловые обязательства под собственную ответственность. К методам воспитания персонала в данной модели относятся:

- 1) индивидуальная беседа;
- 2) служебная беседа;
- 3) критика и признание;
- 4) отдельное поручение;
- 5) побуждение со стороны руководителя;
- 6) инструктирование;
- 7) беседа за круглым столом;

8) воздействие через команду;

9) целевое информирование.

В Европе, в частности в ФРГ, работает еще одна модель управления персоналом, которая получила название «рост—развитие – прибыль». Она включает в себя:

1) систему руководства персоналом;

2) систему реализаций цели (в данной системе руководство фирмы определяет задачи, которые необходимо выполнить к какому-то конкретному сроку, так как выполнение данной цели переводит фирму на более высокий уровень);

3) менеджмент (технику руководства).

1.4. Анализ причин нелояльности

Итак, почему все-таки руководителю не всегда удается сохранить лояльность персонала к нему? Эта проблема продолжает оставаться актуальной в сфере междисциплинарных исследований на темы:

1) лидерство и ситуационное руководство;

2) формирование высокоэффективных команд.

Исходя из двух заявленных тем, можно с уверенностью сказать: ошибка руководителя заключается в:

1) неправильно избранном стиле руководства;

2) невнимании к психологическим особенностям сотрудников;

3) неверном позиционировании себя как руководителя.

В принципе две последних причины являются прямым следствием первой. В литературе по бизнес-психологии достаточно хорошо раскрыта проблема стиля руководства. Все знают, что существуют три классических стиля руководства: авторитарный, либеральный, демократический. Ряд авторов выделяет еще и ситуационный. На мой взгляд, ситуационный стиль руководства стилем в полном понимании этого слова не является. Это, скорее, принцип руководства: управление по ситуации. Ситуационный стиль предполагает собой чередование приемов из классических стилей управления при условии динамики бизнес-среды и учете психологических особенностей работника. Допустим, руководитель предпочитает использовать элементы демократического и либерального стилей. Однако на практике применительно к конкретной ситуации у него получается ни первое, и ни второе, а некий синтез – ситуационный стиль управления.

Вообще стоит отметить, что демократического лидера в хрестоматийном понимании этого феномена в природе никогда не существовало. Любое лидерство несет в себе авторитарный заряд стиля управления. Иначе лидер просто не был бы лидером. К ошибочным последствиям неправильного стиля руководства стоит отнести:

1. Нерациональное распределение обязанностей:

а) руководитель считает сотрудников неопытными и, опасаясь за результат, берет львиную долю работы на себя. В этом случае вместо того, чтобы видеть весь лес, руководитель внимательно рассматривает отдельно стоящие деревья;

б) в другом случае сотрудники, напротив, недооценивают, объем распределенной работы превышает способности занятых работников. В итоге работа может быть сдана в срок, но ее придется неоднократно дodelывать и перedелывать;

в) неправильная оценка отдельных работников. Неоспоримый факт: обычно руководитель принимает решение исходя из личных оценок симпатии и антипатии. Если основную работу будут выполнять симпатичные начальству, но некомпетентные сотрудники, есть неплохой шанс добиться плачевного результата.

2. Отсутствие фиксированной системы поощрения и наказания. Когда «кнул и пряник» применяют под дурное или хорошее настроение руководителя, в коллективе, как на дрожжах, растут зависть и подозрительность. Как вы понимаете, данное обстоятельство не может не сказаться негативно на лояльности персонала. Однако некоторые исследователи

полагают, что система поощрений не должна быть фиксированной. В частности, У. К. Хамнер о вознаграждении говорил следующее:

- а) вознаграждение для каждого свое;
- б) отсутствие вознаграждения – лучший стимул.

Другой причиной нелояльности является невнимание начальника к психологическим особенностям подчиненного. Он-то руководит, но вот кем? Сам до конца не знает. Выше мы касались 9 «чистых» типов сотрудников. А сейчас мы рассмотрим другую типологию, в которой мы поделим сотрудников всего на 2 «чистых» типа.

Типы сотрудников:

- 1) честный исполнитель («рабочая лошадка»);
- 2) творческая личность («генератор идей»).

Рис. 1.11. Типы сотрудников

Что представляют собой каждый «чистый» тип. Можно судить уже из названия. Творческая личность капризна, у нее свой собственный рабочий ритм. Упряма, непредсказуема, своенравна. Ей ничего не стоит сломать рабочий процесс, аргументируя вопиющий факт фразой: «Что-то я сегодня не в духе». Она критически осмысливает действительность, в том числе и родное начальство. Добавьте сюда частые депрессии, ужасный характер, вечную погоню за персональной славой. В отличие от стабильного честного исполнителя «генератор идей» никогда не простит критики в свой адрес.

«Рабочая лошадка» – полная противоположность «генератору идей». В идеале на семерых честных исполнителей должны приходиться три творческих личности, тогда и прогресс обеспечен, и стабильность гарантирована. Впрочем личности свойственно меняться. Последняя обречена стать иной под влиянием факторов внешней среды и собственного жизненного опыта. Так, творческая личность, устав от осознания собственной неповторимости и затяжных депрессий, захочет деловых отношений «как все». Честный исполнитель, напротив, откроет в себе невиданные таланты и скажет: «Шеф, а я необыкновенный».

Продолжая раскрывать различия между первым и вторым типами, отметим их кардинальное отличие друг от друга: творческая личность предана делу в глобальном смысле слова, а честный исполнитель – исключительно руководителю. Рабочие лошадки более терпимы к критике, они всегда считают ее справедливой, о них пущена расхожая фраза «Он смотрит начальству в рот». Иначе говоря, честный исполнитель лично обязан начальству. Творческая личность рассматривает руководителя как препятствие для достижения своих целей. Особый склад ума и образное мышление делают ее профессионалом высокого класса. Данному типу подчиненных не по душе жесткий контроль и критика, они в штыки воспринимают замечания и не видят смысла идти на жертвы. Неконтролируемый креатив и отсутствие внешних признаков лояльности вызывает неадекватную реакцию начальства. Впрочем сам руководитель считает свою реакцию более чем адекватной. Это ни хорошо и ни плохо. Так сказать, «де-факто». Творческая личность уверена в факте своей лояльности: «Я предан делу, значит я предан боссу. Просто у меня на все особый взгляд, я хочу как лучше». Руководителю нужен не особый взгляд, а полное принятие, скорее, его убеждений строптивой творческой личностью. Начальник сам знает «как лучше», он хотел, чтобы креативщик слегка развил его идею.

«Стоп. Идея-то моя, а шеф — лишь главный администратор» – так думает творческая личность. Последняя искренне обижается, когда руководитель начинает критиковать работу. То есть любя креатив, а еще чаще — себя в этом креативе, «генератор идей» не в состоянии понять и принять догматизма руководства фирмы.

Итак, вы поняли, творческая личность более проблемна с точки зрения руководителя, нежели честный исполнитель. «Генератору идей» в отличие от «трудовой лошадки» нужен длинный поводок и побольше кислорода, тогда он от вас не уйдет, пока сам не пожелает.

Автор теории трудовой мотивации Д. Аткинсон также выделял два типа сотрудников. Его критерием служила склонность к риску у последних. Первые предпочитали выполнять несложные задания без риска за умеренную зарплату. Вторые проявляли желание рискнуть, их не смущала даже угроза полного провала, настолько сильным было желание получить большое вознаграждение и обессмертить свое имя. Понятно, что к первому типу, по теории Д. Аткинсона, относятся наши честные исполнители, ко вторым – творческие личности. Последняя причина недостаточной лояльности заключается в неумении руководителя позиционировать себя как единственного возможного лидера. Есть грустная шутка: формальные лидеры говорят первыми, неформальные – последними. Как понимаете, мнение вторых гораздо более весомо, чем мнение первых. Постарайтесь справиться с этой нелегкой проблемой достойно.

Лояльность факторов влияния

Анализируя лояльность того или иного сотрудника, вернее, ее степень, руководитель не может не принимать во внимание его пол, возраст и образовательный уровень. То есть существует группа факторов, определяющих особенность поведения сотрудников с точки зрения лояльности (рис. 1.12).

Рис.1.12. Лояльность факторов

Социокультурные факторы – это те правила игры, которым следуют подчиненные исходя из регламента, принятого в данной фирме. Биологически-психологические факторы – это пол, возраст, темперамент. Социокультурные факторы мы уже рассмотрели, теперь рассмотрим биологически-психологический и образовательный уровень сотрудника. Изучать феномен лояльности будем по принципу обратной связи. То есть не только как факторы определяют фактор лояльности отдельного подчиненного, но и как в зависимости от определяющих факторов руководитель озабочен проблемой лояльности. То есть насколько шеф в зависимости от своего пола, возраста и образовательного уровня щепетил по поводу лояльности персонала.

Гендерные различия

Несмотря на прогресс человечество в известной степени живет мифами. Мы привыкли воспринимать мужчину в роли руководителя, и нам непривычно видеть в кресле директора женщину. Но история знает немало примеров, когда женщины отличались высокой степенью рационализма, хладнокровия, решительности и воли.

[12]

Но почему и женщина-подчиненный вызывает такую долю скепсиса? Тысячелетиями складывался стереотип о том, что женщина должна заниматься домашними делами и ни чем больше. Чем можно объяснить такую логику? Дело в том, что основной функцией представительниц слабого пола было и остается деторождение, продолжение человеческого рода. И здесь женщину мужчиной не заменить. В связи с этим распространен миф «Женщине нечего делать в бизнесе».

Давайте с этим спорить. Ведь женщины дольше живут, их труднее сломать психологически. Мужчина всегда уязвимее женщины. Ведь в любом из них живет неистребимая жажда победы и панических страх перед поражением или неудачей.

[13]

Можно сколько угодно тиражировать мифы о женской некомпетентности, о ее кокетстве в бизнесе, о якобы низкой самооценке, о слабости пола... Но нельзя не признать тот факт, что женский бизнес давно живет и процветает.

Насколько женщина-руководитель озабочена проблемой лояльности сотрудников? Оказывается, больше, чем мужчина-руководитель. Ведь женщина, ответственная за других, предъявляет повышенные требования к тем, кто ее окружает, и от кого зависит ее благополучие и процветание дела.
[14]

Начальница в отличие от начальника более склонна применять меры морального и психологического воздействия, а не административные санкции. Если руководитель-мужчина при неудачах задумается о реформировании производственных структур и введении нового регламента, то руководитель-женщина направит свой энтузиазм на улучшение личных отношений, справедливо полагая, что открытием нового отдела лояльность не сохранить. Мужчина при вопросах сохранения лояльности склонен управлять в ритме «Я – вы». Женщина, напротив, – «Мы вместе». Руководитель-мужчина, налаживая отношения с подчиненными, привык полагаться на логику, руководитель-женщина принимает решения интуитивно. Начальник готов отстаивать свое решение до конца, не считаясь с жертвами. Начальница при любой ситуации желает найти выход из тупика мирным путем, поискать компромисс. Мужчина-лидер при принятии судьбоносных решений полагается только на себя. На свои чувства и мысли. Женщина-лидер, рассуждая, принимает во внимание и чужие точки зрения: «Интересно, что Мария Федоровна думает по этому вопросу?». Руководитель-мужчина в сложной ситуации готов рискнуть, а вот лидер-женщина высказывается за осторожные стратегии в принятии решений.
[15]

Если начальник-мужчина при крахе предприятия винит во всем подчиненных, правительство и озоновый слой, то начальница-женщина — только себя.

Женщина при решении проблемы лояльности персонала склонна прибегать к дипломатии, а мужчина же желает подавить подчиненных своей харизмой, а также опытом, знанием, агрессией. Женщина, чувствуя себя, как на сцене, часто думает: «Я женщина, и должна постоянно доказывать свое право руководить не хуже мужчин».
[16]

Как подчиненные, женщины более лояльны. Кроме того, женщины постоянно читают литературу по специальности и более критично оценивают уровень своей профессиональной компетенции.
[17]

Руководителю труднее сохранить лояльность работника-мужчины в силу его природной агрессивности и заикленности на постоянном повышении социального статуса. Мужчина считает себя успешным в жизни только при достижении высокого поста. Женщины не столь остро реагируют на свой социальный статус: у слабого пола больше возможности для самореализации. Это роль жены и матери, дочери. Женщина в случае необходимости сохраняет высокую степень лояльности даже при относительно невысокой зарплате. Здесь было бы уместно порассуждать о половой дискриминации работников, но это тема для другой книги. Пока лишь замечу: чтобы подчиненному-женщине сравняться с коллегой мужчиной, ей приходится работать в три раза больше.

Возрастные различия

В данном разделе мы проанализируем два фактора влияния:

- 1) влияние возраста руководителя на его беспокойность по поводу лояльности персонала;
- 2) влияние возраста работника на степень его лояльности руководителю.

Замечу сразу, возраст – менее значимый фактор влияния, нежели пол. Перед тем как рассматривать заявленные нами темы, следует поставить другой вопрос. На сколько возраст человека оказывает влияние на его психологию? Ведь не на всех возрастной фактор оказывает одинаковое влияние. Известно, есть люди, которые возрастных рамок не ощущают вообще. Поэтому влияние фактора возраста можно изучать так же, как состояние абсолютно твердого тела в вакууме. Этому есть логическое объяснение: пол нам дается от рождения, а к возрасту мы привыкаем. И тем не менее есть некие данные, полученные эмпирическим путем, которыми можно оперировать при прогнозировании ситуации. Руководители-мужчины склонны более рисковать в молодом возрасте. С возрастом потребность в риске понижается. Мужчина-лидер, подойдя к рубежу возрастной зрелости, повышает свои требования к лояльности персонала. Если говорить о лояльности подчиненного мужского пола, то нужно отметить следующий факт: мужчина к старости становится лояльнее. Конфликт возможен только в одном случае, если руководитель пожилого специалиста сильного пола окажется вдвое моложе его. Женщина-лидер на протяжении всей жизни требовательна к лояльности подчиненных. Она может простить недостаток знаний, но отсутствие видимых признаков лояльности расценивает как личное оскорбление. И реагирует на данное обстоятельство как на все признаки явной неблагонадежности. К зрелости босс-женщина лишь завышает критерии отбора, стараясь сразу предугадать степень лояльности нового сотрудника. Женщина-подчиненный достаточно лояльна на протяжении всей карьеры. Представительница слабого пола более лояльна руководителю мужчине, чем руководителю-женщине. Дело заключается не только в вечном желании женщины нравиться: двум женщинам тяжелее найти общий язык. Женщины воспринимают реальность более субъективно, конфликт возможен не только на почве разных взглядов на стратегию фирмы, но и на почве индивидуальных предпочтений в мире моды, музыки, литературы.

Образовательный феномен

Знание – сила. Образованный подчиненный, знающий пять иностранных языков, прекрасно разбирающийся в технике, музыке, культуре Древнего Востока всегда менее лоялен, чем его противоположность. Между уровнем образования работника и степенью его лояльности руководителю наблюдается обратно пропорциональная зависимость.

Правомерен вопрос: почему так происходит? Ответ прост. Образованный сотрудник может больше предложить, чем работник со средней квалификацией, но он больше попросит взамен. Профи высокого класса более чувствителен к методам управления, он более щепетивен в вопросах собственного достоинства. Высоко квалифицированный специалист вызывает законную тревогу руководителя: «Я беру его на работу, обучаю на курсах, а он возьмет и уйдет...» Беспокойство понятно. Существует лишь один способ решения данной проблемы – учиться вместе с персоналом. Если вы еще не закончили школу МВА (Высшая школа бизнеса) – вперед. Уровень образования самого высококвалифицированного специалиста вашей фирмы не должен превышать ваш собственный. Ваши подчиненные должны знать, что вы не только хороший руководитель и приятный во всех отношениях человек, но и личность, постоянно занимающаяся самообразованием. Профи экстра-класса признает только того руководителя, чей уровень им пока не достигнут. Пример: если на вашем предприятии работают одни кандидаты экономических наук, вам давно пора идти защищать докторскую диссертацию по макроэкономике.

Итак, руководителя-интеллектуала интересует проблема лояльности. Но в отличие от руководителя с низким уровнем интеллекта (такое возможно только в криминале) образованный лидер решает проблему лояльности более утонченными методами. Он организует для подчиненных тренинги на тему «Формирование высокоэффективных команд», где и разбирается в своем персонале, используя цивилизованные приемы. Чем

чаще руководитель будет прибегать к мерам наказательного характера, тем ниже его квалификация как управленца.

1.5. Нейтрализация негативных последствий

Решение одной проблемы порождает другую. Руководитель, решив вроде бы проблему лояльности персонала, сталкивается с новой задачей. Мы поговорим с вами о феномене службизма. Итак, персонал «натаскан» на лояльность. Внешние признаки вроде бы на лицо: шефа любят, ценят и уважают. Службизм начинается там, где кончается настоящая лояльность. Лояльность, переставшая быть осознанной и рационально просчитанной каждой из сторон, становится чем-то вроде ритуала. В такой ситуации правильнее говорить о мифологии лояльности персонала или псевдолояльности. Известно, что кроме выполнения своих прямых обязанностей, руководитель несет на себе тяжкий груз косвенных – совещания, планерки, «разбор полетов», торжественные встречи с партнерами. Он приглашает на такие встречи своих подчиненных, которые путем идентификации с руководителем уже выражают ему свою лояльность. Давайте посмотрим, что ощущает лояльный подчиненный, приглашенный своим руководителем на официальную церемонию. Напоминаю, выше мы уже касались проблемы реализации власти руководителя через идентификацию. Нашим примером послужит приезд иностранной делегации. Руководитель, приглашая гостей, надеется убедить их в факте своей надежности, демонстрируя по ходу дела, насколько он хорош как управленец. Факт присутствия подчиненных на таком мероприятии – доказательство лояльности. Ход мысли следующий: «Я присутствую здесь, я исполняю волю руководителя, я член этого сообщества». То есть работник отдает себя во власть руководителя через механизм идентификации. Но вместе с тем присутствие на приеме, проникновение в яркий, запоминающийся ритуал, испытав чувство некой приятной общности с коллегами и друзьями из-за границы, затмевают чувство долга работника перед начальником. Деловые совещания у руководителя порождают такое же ощущение чувства приятной общности. Это фиксируется в подсознании. Деловой процесс ритуализируется, реальность некоторым образом мифологизируется, проецируя на руководителя качества Отца. С течением времени ритуалы подменяют собой реальное содержание общения с руководителем. Для того чтобы как-то обосновать ситуацию для себя, работник придумает для себя миф, почему он так лоялен руководителю. На самом же деле подчиненный «влюблен» в ритуал. Возможно, псевдолояльность не так и страшна, как отсутствие лояльности вообще, но ее реальная и главная опасность заключается в «выхолащивании» нормального результативного общения руководителя и персонала. Лояльность нужно прививать. Для этого существуют тренинги, корпоративные мероприятия, неписанный регламент, форма деловой одежды, передача опыта от старого поколения молодежи. Данные инструменты решают проблему формирования субкультуры отдельного предприятия. В результате происходит процесс, аналогичный процессу социализации личности в отдельно взятой стране. Только в данном случае агентами первичной социализации выступают те коллеги, которых новый сотрудник видит каждый день, а роль вторичного агента играет сам руководитель фирмы. Все зависит от масштабов предприятия. В маленькой фирме начальник знает всех по именам. А директор промышленного гиганта знаком только с менеджерами высшего и, частично, среднего звена.

Чем хороши тренинги? Тем, что здесь могут познакомиться руководитель фирмы и новичок. Чем плохи? Присутствует некая официальная натянутость в отношениях. Новичок в таком случае постоянно оглядывается на коллег, опасаясь сказать лишнее. Именно это обстоятельство мешает участникам расслабиться и поговорить о реальных,

а не придуманных для отчета за час проблемах. Положительные стороны корпоративных мероприятий, офисных вечеринок и совместного отдыха — неформальное общение, дух свободы и раскрепощенный руководитель. Минусы — под влиянием специфических средств развлечений руководитель предстает перед персоналом с неожиданной стороны. И последнему требуется время для адаптации. При таких обстоятельствах рядовые сотрудники еще больше опасаются нарушить этикет.

Понятие неписанного регламента в бизнес-психологии чрезвычайно похоже на определение нормы обычного права, неcodифицированной правовой нормы, возникшей на основе обычной. Неписанный регламент — это то, как должно быть, это основа для любой неофициальной, закадровой ситуации. Каким голосом с кем нужно общаться, где кому положено пить крепкий кофе, почему нельзя курить сигареты, которые покупают для невинной шалости сотрудники конкурирующей фирмы, — это все регламент.

Стиль офисной одежды — видимое проявление регламента, предписывает форму деловой одежды для конкретной фирмы. Подписывая контракт при поступлении на работу в фирму высокого уровня, новичок нигде не увидит фразы о том, в чем он обязан ходить на работу, но новый клерк отлично понимает, если он появится в офисе в джинсах и футболке, это будет грубейшим нарушением регламента и явным доказательством отсутствия лояльности руководителю. Стиль офисной одежды — тоже средство идентификации, как тренинг, корпоративное мероприятие и неписанный регламент. Они воспитывают работника, помогают ему вжиться в коллектив, усвоить раз и навсегда правила, установленные руководителем.

1.5.1. Производственные конфликты и лояльность персонала

Конфликты — практически неизбежная часть межличностных отношений на работе. Их негативная сущность проявляется в понижении степени лояльности персонала. Вернее, неправильная и неграмотная реакция руководителя на конфликт между подчиненными или между подчиненными и руководителем провоцирует снижение степени лояльности на производстве.

Учитывая актуальность проблемы и ее вечный характер, психологи пытались досконально исследовать конфликт как феномен. Интерес представляли и причины конфликта, и его ход, и методы и приемы разрешения. Особым предметом исследования является поведение третьей силы в спорных и недвусмысленных ситуациях.

Давайте дадим четкое определение конфликту. Конфликт (по-латыни «столкновение») обозначает неприятие личности или позиции другого лица или организации по ряду вопросов. Для возникновения конфликта необходимо наличие двух сторон, не принимающих друг друга. В реальной жизни столкнуться могут и три стороны, и четыре. Но основное условие квалификации конфликта — две стороны. Больше можно, меньше нельзя. Конфликтовать могут сотрудники между собой, а также сотрудник и руководитель.

Каковы же причины конфликтов на практике? Психологи М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури выделили основные дестабилизирующие факторы, являющиеся причинами конфликтов.

Рис. 1.13. Причины конфликтов

1. Война за ресурсы. В любой фирме (особенно это касается предприятий обрабатывающей промышленности) идет постоянная война за ресурсы. Структурные подразделения фирмы могут испытывать острую нехватку ресурса. Но в качестве последних предстают и квалифицированные кадры, и офисная техника, и рабочие инструменты. Не стоит понимать ресурс как гору железной руды или партию новых ПК.
 2. Взаимозависимость задач. Конфликт в данном случае возможен, если от выполнения задачи отделом А терпит убытки отдел Б. Любая фирма представляет собой живой организм с жестко увязанными между собой отдельными элементами. Если по каким-либо причинам ломается один из механизмов, из строя выходит вся система.
 3. Различия в целях. Бизнес не может существовать без определенной цели. Этой целью является прибыль. Но на пути к глобальной цели стоит множество промежуточных задач. Сначала мы добиваемся выхода на региональный рынок, потом выходим на федеральный рынок. Самое главное – правильно рассчитать свои силы. Но у менеджеров компании, да и у руководителей отделов, существует свое видение, какими должны быть промежуточные задачи, что можно сделать в первую очередь, что во вторую, а чего не делать вообще. И на почве подобной разницы во взглядах происходят нешуточные конфликты.
 4. Различия в представлениях и ценностях. Обычно к данному конфликтогену относят причины, вызывающие обострения отношений между работниками разного возраста. Да, это обстоятельство имеет место. Но для того чтобы придерживаться разных взглядов на жизнь и обладать разной системой ценностей, не обязательно иметь разницу в возрасте. Сколько людей, столько и мнений.
 5. Различия в манере поведения и жизненном опыте. Мы все замечали, что манеры одного человека нам нравятся, его взгляды на жизнь нам импонируют. А вот поведение и речи сотрудника Сидорова раздражают. В чем дело? У каждого человека есть определенные представления, как нужно себя вести в обществе, каких правил лучше придерживаться. Если мы сталкиваемся с индивидами, которые выступают за иную шкалу жизненных ценностей, то конфликта, пусть на уровне подсознания, не избежать.
 6. Неудовлетворенность коммуникациями. В бизнесе, при решении многочисленных задач, важно не столько говорить, сколько слышать своего собеседника. Если вы не умеете слушать, учитесь. Бывает, что два человека говорят об одном и том же, но они не слышат друг друга, потому что изначально пытаются подчинить себе участника беседы.
- Р. Дарендорф более подробно рассмотрел причины возникновения конфликтов на производстве. Он выделял определенные причины их возникновения.

Рис. 1.14. Причины конфликтов по Р. Дарендорфу

1. Персональные причины. Есть несовместимые люди. Они умны, образованны, талантливы, но не могут работать вместе. Значит, им стоит подобрать ту компанию, где их способности раскроются с лучшей стороны. Следите за тем, чтобы пребывание среди приятных людей не лишило подчиненных желания работать.
2. Структурные причины. Структура успешно функционирует при работе всех звеньев. Работа с шероховатостями провоцирует сотрудников на межличностный конфликт. Однако именно персональная неприязнь приводит к поломке системного механизма.
3. Изменение организации и его структурное развитие. Тем, кто работает в фирме постоянно, кажется, что все за последние 10 лет осталось так, как было. На самом деле предприятие изменяется: оно либо расширяется, либо деградирует. Бывает так, что установленные при общем согласии правила игры перестают работать в новых, изменившихся условиях. Это обстоятельство опять провоцирует конфликт, что влечет за собой понижение степени лояльности.

4. Условия и характер труда. Условия и характер труда не могут быть одинаковыми даже в пределах одной фирмы. Сотрудники всегда занимаются поисками, где лучше. Такова уж человеческая натура. А так как у себя люди склонны замечать только дурное, а в соседнем отделе только хорошее, начинает зреть неудовольствие. В данном случае руководитель должен вовремя среагировать на тревожные сигналы и принять меры разъяснительного характера.

5. Распределительные отношения. Распределяя работу или ресурсы между отделами либо сотрудниками, трудно не испортить отношения с кем-либо. Не нужно бояться, данная картина типична и повсеместна. Вся жизнь есть стресс, неужели вы будете нервничать из-за какой-то второстепенной неприятности при решении насущных задач?

6. Различия в идентификации. Руководитель хотел бы видеть своих сотрудников одними, но подчиненные в силу плохо развитого инстинкта самосохранения и сильной личной воли не могут продублировать своего шефа в мелочах. Как результат, руководитель начинает чувствовать себя обманутым в лучших ожиданиях.

7. Стремление организации к расширению и повышению своей значимости. За вполне мирным делом скрывается конфликтоген. Чем больше организация самосовершенствуется и развивается, тем взрывоопаснее становятся межличностные отношения менеджеров высшего и среднего звена. Более подробно мы поговорим об этом во второй главе нашей книги.

8. Различие исходных позиций. Это обстоятельство провоцирует на конфликт и менеджеров, и руководителей структурных подразделений, и директора фирмы. Главная трудность – отсутствие всяческого желания принять позицию, хотя бы немного отличную от своей собственной позиции.

Первое, что должен сделать руководитель фирмы: вовремя диагностировать конфликт. Любое столкновение позиций легче предупредить, чем потом преодолевать. На первый план выходит проблема сбора и анализа необходимой информации. Анализируя природу конфликта, будь он межличностный или межструктурный, необходимо заострить внимание на следующих моментах.

1. Причины, или источники, конфликта. Довольно часто столкновение двух личностей носит невыясненный характер. Вроде бы не ругались. Во всяком случае, свидетелей или признаков выяснения отношений никто не видел. Мы с вами уже знаем, что природа конфликта может иметь и иррациональную природу, когда личность все оценивает с позиции «мне нравится или мне не нравится». А источником может послужить все что угодно, в природе конфликта мелочей не бывает.

2. Природа конфликта. Природа конфликта: то, каким образом данный конфликт проявляется. Он может быть вялотекущим или острым, мирным или отличаться силовыми (что недопустимо) методами разрешения.

3. Биография конфликта. Даже если сотрудники, никогда не выяснявшие отношений раньше, поругались только вчера, в девяти случаев из десяти они недружелюбно относились друг к другу задолго до явного столкновения. Как возник конфликт, как он развивался, сколько времени продолжалось предконфликтное состояние? Руководитель должен найти ответы на эти и другие вопросы.

4. Стороны конфликта. Стороны конфликта могут быть как его явными участниками, так и тайными. Вообще, анализируя любой конфликт, нужно задать вопрос, а кому это выгодно. При найденном ответе вы получаете полную картину конфликта. Данный метод позволяет увидеть все стороны. Известно, что большинство людей предпочитает скрытое участие в противостоянии: так и себе дешевле, и другим дороже.

5. Отношение сторон к конфликту. Каким видят конфликт сами участники: бурей или же легкой разминкой? Как они сами относятся к столкновению: как к неизбежному злу или как к вселенской битве? Какие методы на пути примирения были ими уже использованы? Наконец, возможно ли примирение в принципе или же это война до победного конца?

6. Формальные и неформальные взаимоотношения сторон и их лидеров. Почему это важно? Как ни странно, но именно постоянное повседневное общение конфликтующих сотрудников проливает свет на природу конфликта больше, чем беседа руководителя с

той или иной стороной. Ведь, если понаблюдать, как ведут себя лидеры сторон, становится ясно, достигнут ли конфликтом апогей или еще нет.

Наибольшую трудность для руководителя представляет собой превентивное диагностирование. Здесь, как у Н. Макиавелли, необходимо сочетать качества лиса с качествами льва. Там, где нужны анализ и информация, проливающая свет на конфликт, необходимы качества рыжей хитрюги. А где требуются твердость и талант администратора, понаблюдайте за львами в передаче «Диалоги о животных».

Профилактика конфликтов должна включать в себя следующие процедуры:

1) правильную расстановку сотрудников во время производственного процесса.

Учитывая реальную проблему психологической несовместимости отдельных сотрудников, сделайте так, чтобы они не сидели рядом. Еще древние эллины, пируя сообща, никогда не сталкивали между собой оппонентов, так как это мешало получить удовольствие от общения;

2) гибкую систему оплаты труда.

Не делайте ставки на оклад. Как правило, он лишь фиксирует статус сотрудника.

Лучше продумайте систему индивидуальных бонусов. Их стимулирующее значение значительно выше, чем у ежемесячных выплат, к которым ваши работники давно привыкли;

3) совершенствование ритмов работы.

Сотрудники не должны уставать морально. Физическая усталость легко преодолима.

Опасно, если работник начинает видеть полное отсутствие смысла в своем присутствии. Он часами смотрит в потолок или интересуется новостями в Интернете.

Работнику нужно предоставлять то поле деятельности, где он может принести наибольшую пользу, если такое возможно в пределах вашего предприятия;

4) правильное обеспечение ресурсами и их рациональное использование.

Обеспечивая ресурсами сотрудников, старайтесь не идти на поводу у собственных личных симпатий или антипатий. Если работник вам симпатичен, то он получает новый ПК, если не очень, то старый и нуждающийся в ремонте. Это неправильная политика;

5) разрешение проблем взаимозаменяемости ресурсов.

Данное положение в большей степени касается редких ресурсов. Работник должен четко представлять себе, что и чем заменить. Непосредственный руководитель обязан проинструктировать подчиненного. Безразличие со стороны начальства ведет к охлаждению отношений и снижению степени лояльности;

6) справедливое соотношение прав и обязанностей.

Если вы увеличиваете обязанности подчиненного, то позвольте пользоваться ему некоторыми привилегиями, поверьте, фирма от этого только выиграет. Допустим, сотрудник И. С. Федоров делает невозможное, чтобы выправить имидж фирмы после скандала в деловых кругах, работая в тесном контакте со СМИ. Почему бы его не отпустить на два часа раньше, когда у вашего PR-менеджера болит голова;

7) конкретное распределение обязанностей, чтобы каждый подчиненный понимал, что ему предстоит сегодня сделать.

Четкая фиксация обязанностей избавляет сотрудников от межличностных столкновений, а руководителя – от стремления применять штрафные санкции;

8) работа руководителя над своим позитивным имиджем.

Директор фирмы должен взять на себя обязанности третейского судьи, который в случае конфликта проявит себя как третья сила, способная затушить негативное отношение сторон друг к другу, враждебные действия;

9) нормализацию межличностных отношений.

Нормализация межличностных отношений включает в себя комплекс корпоративных мероприятий: организацию совместного отдыха, вечеринок, а также выработку приемлемых для всех правил игры, офисного регламента;

10) укрепление корпоративной субкультуры.

Это следствие политики нормализации. Ведущая роль здесь отводится руководителю.

Корпоративные мероприятия должны стать постоянными, только при этом условии можно говорить о консервации субкультуры.

11) контроль над слухами и негативными высказываниями в адрес отдельных сотрудников.

Казалось бы, не царское это дело – следить за сплетнями на производстве. Конечно, если дело касается клерков, то за слухами следить будет руководитель отдела. А если менеджеров высшего звена, тех, кто вместе с руководителем разрабатывает стратегическую линию предприятия, то директору фирмы стоит хотя бы изредка интересоваться беседами в кулуарах;

12) распределение равномерной нагрузки между работниками.

Нельзя допустить ситуацию, когда Сидоров работает в поте лица, а Петров пьет кофе второй час подряд. Оплошность, скажете вы. Не в состоянии начальство за всеми проследить. Хотелось бы напомнить, что подобные мелкие грехи провоцируют на предприятии конфликт.

В идеале нормализацией межличностных в фирме должны заниматься три стороны: директор, руководители отделов и коллектив работников.

Персональный стиль руководителя в деле разрешения конфликтов должен включать в себя следующие приемы:

1) использование позитивных и негативных санкций как проявление власти руководителя. Сегодня сотрудников поругал за лень, завтра похвалил, а послезавтра отправил всех на тренинг по вопросам гармоничных отношений на работе. Работников нельзя предоставлять самим себе, какой бы самодисциплиной они ни обладали. Рано или поздно каждый из них начнет уделять больше времени решению личных проблем на работе, самосовершенствованию в области искусства заварки чая и ведения переговоров с соседним отделом на предмет совместного воскресного отдыха;

2) переключение внимания сотрудников с конфликта на работу. Перед вами два отчаянно спорящих менеджера. Они давно забыли, почему разгорелся спор, они выясняют отношения из любви к искусству. Напомните им, чем нужно заниматься, когда перерыв на обед закончился час назад;

3) убеждение конфликтующих сторон в нерациональности конфликта. Покажите работникам вред от конфликта на деле. Дайте понять, что суета сует есть суета. В конце концов, как бы они ни ругались, у них много общего: сфера деятельности, зарплата и одна столовая. Да и вообще, если спорить, то по стоящим вещам. Конфликт притупляет творческую инициативу работника;

4) поддержание равновесия в коллективе. Шеф должен быть символом покоя и созидания. Равновесие трудно достигается, его легко разрушить. При решении проблем, при разрешении конфликтов постарайтесь выслушать всех. Пусть аргументы будут длинными, с одной стороны, с другой – семь раз отмерь, один раз отрежь;

5) учет психологических особенностей конфликтующих сторон. Далеко не каждый сотрудник способен без потерь выдержать жесткую критику руководителя. Многие становятся жертвами психологического стресса, не могут в дальнейшем сосредоточиться на работе. Да и их последующая лояльность оставляет желать лучшего;

6) детальный анализ конфликта: кто, когда, почему, с какой целью? Четко разложите все по полочкам: кто, когда и с кем поругался и к чему это привело. Если работник конфликтует непосредственно с вами, вспомните, какие отношения были у вас раньше. Может быть, вы вели себя недопустимо для руководителя. Бывает, что конфликт происходит у директора фирмы с клерком, которого начальник видит в первый раз. В таком случае можно вести речь не о межличностных проблемах, а персонифицированном восприятии организации в образе шефа;

7) выработку процедур, позволяющих сгладить противоречия между сторонами. Подойдите к решению данного вопроса со всей ответственностью. Учитывайте ход конфликта и психологические особенности его участников. Наконец, определите свое место в разбирательстве. Чего хотите вы, руководитель? Навести порядок, установить мир или избавиться от надоевшего работника?

В качестве третьей стороны руководитель опирается на стратегию, включающую в себя определенную последовательность в действиях:

1) рационализацию конфликтного состояния, демонстрацию иррациональной природы конфликтных состояний. Сотрудники должны понимать, что ссоры и дразги ниже их достоинства. Человечество никогда бы не выбралось из тьмы невежества, если бы продолжало разрешать противоречия только с помощью силы;

2) помощь участникам конфликта в концентрации внимания на действительно важных проблемах.

То, что Марья Викторовна из отдела продаж – ретроград, не важно. Беда в лени отдела рекламы. Если бы они выбирали для пиара нужные газеты и телеканалы, то проблемы бы не было вообще.

Стратегия руководителя при разрешении конфликта

1. Поощрение общения между спорящими сторонами.

Общение выступает как аудиотерапия. Конфликт нивелируется тогда, когда теряет свою иррациональную природу и ее место занимают насущные задачи по обеспечению нормального делового общения.

2. Нивелирование природы конфликта.

Не из-за чего спорить. И делить нечего, кроме пыльного шкафа в приемной, кофейника общего пользования и длинных ног секретарши Светы. Вы поняли? Замечательно!

Объясните другим.

3. Постановка акцентов на преходящей природе соперничества.

Когда в бессмертной «Илиаде» Елена укоряла Париса в трусости, он произнес психологически верное замечание: «Ну и что, я буду побеждать потом!» Фортуна переменчива, еще никому не удавалось поймать ее в свои сети надолго. Кто знает, кто кого будет упрекать завтра в отсутствии ума.

4. Ограничение сферы проявления конфликта во времени и пространстве.

«Так, хватит выяснять отношения, я прошу вас приступить к работе. Не думайте, что я буду кормить вас за красивые глаза. И хватит шуметь! Я здесь главный!» Вот что должны слышать сотрудники от босса-миротворца. И лояльность цела, и нервы.

5. Сложный, факторный анализ конфликтующих сторон.

«А почему Вася ведет себя так? Он же никогда не был конфликтным сотрудником. Кто на него повлиял, откуда эти дикие выходки? Ведь Василий был всегда спокойным и лояльным».

6. Стадийный анализ конфликта, его нивелирование в каждой фазе.

Как только горячие головы начинают мутить воду, вы тут же реагируете. Ваша задача: не довести столкновение до полномасштабных скандалов. И чем раньше вы сможете затушить конфликт, тем лучше для вашего имиджа руководителя.

7. Демонстрации целесообразности двусторонних уступок.

«Да уступите вы им, пожалуйста. Я с ними переговорю, и завтра пойдем в театр все вместе. Должен же кто-нибудь быть умнее?»

8. Запрет на третирование и психологическое подавление противной стороны.

«Прекратите драку, что вы себе позволяете?! Да, мне тоже жаль, что дуэли запрещены.

А то бы вступился за мир в коллективе. Перестаньте обзывать коллегу дурными

словами. Это я вам говорю. Лидочка, звоните в милицию!»

Руководитель может научиться вычислять заранее «ходячих конфликтогенов».

Провокаторами конфликтов являются сотрудники, которые обладают специфическими чертами характера:

1) думают только о себе;

2) действуют методом штурма, а не ищут путей решения, приемлемых для всех;

3) занимаются планомерной и полномасштабной подтасовкой фактов;

4) тратят львиную долю рабочего времени на поиски слабых мест у противника;

5) считают, что отступают только слабые люди;

6) мнят себя всезнайками;

7) умело маскируют свои намерения по дестабилизации отношений;

8) любой ценой добиваются выигрыша;

9) если дискуссия не приносит им явных дивидендов, немедленно сворачивают ее.

Рис. 1.15. Стили конфликтного поведения.

В зависимости от психологических особенностей каждый сотрудник тяготеет к конкретному стилю конфликтного поведения. Среди стилей поведения выделяют конкуренцию, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.

Стиль конкуренции выбирают те, кто:

- 1) обладает большим авторитетом, чем остальные участники конфликтного противостояния;
- 2) не имеет времени на долгое раздумье, ведь ситуация может выйти из-под контроля;
- 3) готовы идти до последнего, потому что им нечего терять;
- 4) кому нужно быстро принять решение;
- 5) любит нестандартные, дерзкие решения.

Стиль уклонения подойдет тем:

- 1) кого не печалит исход конфликта;
- 2) кто занимает выжидательную позицию;
- 3) кто не может потратить на конфликт много сил;
- 4) кто не может навязать свои правила другим.

Стиль приспособления подходит тем:

- 1) кто спокойно относится к итогам офисной войны;
- 2) для кого мир самое главное;
- 3) кто не знает, какое решение принять;
- 4) у кого шансы на победу ничтожны.

Стиль компромисса подойдет при условиях:

- 1) силы равны;
- 2) вас может устроить временное решение;
- 3) вы можете воспользоваться временной выгодой;
- 4) другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;
- 5) удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;
- 6) вы можете изменить свою цель;
- 7) компромисс позволит вас сохранить отношения;
- 8) вы не хотите все потерять.

Стиль сотрудничества подходит вам, если:

- 1) вы слишком зависите от другой стороны;
- 2) перегруппировка сил – вот насущная задача;
- 3) ресурсы, сила и авторитет равны.

Конфликты на производстве не только снижают степень лояльности – они провоцируют стрессовые ситуации. Однако стресс неоднозначно оценивается психологами, изучающими конфликты. Так, Г. Селье выделял два вида стресса: эустресс и дистресс.

Рис. 1.16. Негативные последствия стресса

Если первый оказывал на организм эффект холодного душа, то второй – негативное, разрушающее воздействие. В первом случае работник старался изо всех сил, стремился подойти к работе творчески. А во втором случае сотрудники фирм пополняли ряды пациентов психиатрических клиник.

Вот что представляют собой производственные конфликты и как далеко они могут завести работника, если не принять контрмер во время.

1.5.2. Мифология конфликта

Выше мы уже встречались с понятием мифа. Теперь настало время дать ему полную расшифровку.

Буквально «миф» – «рассказ об имевшем место событии», но миф гораздо шире рассказа, это все таинственное, непонятное и иррациональное; которому придумано множество объяснений. Зачем мы предлагаем вашему вниманию сказки для детей изрядного возраста?!

Пока лишь заметим, что руководитель, контролирующий мифический поток в фирме, контролирует персонал. А следовательно, он обеспечивает таким путем лояльность персонала.

Мифы возникли еще на заре человеческого сознания, как только наши далекие предки начали что-то соображать. Человек получил мозг от природы не просто так. Он долго жил во власти одних лишь инстинктов, сводящихся к удовлетворению физиологических потребностей. Столетия летели, и наши пращуры сами не заметили, как научились думать. В ту далекую пору человек не был хозяином и повелителем планеты Земля (впрочем как и сейчас), чтобы выжить, он должен был проявлять железную волю (см. в начале книги). Люди вообще очень любопытны. Именно это качество помогло оттеснить конкурентов от убитого травоядного. Человечество, взрослея, стало искать объяснение всему, что творилось вокруг. Почему днем светло? Почему ночью темно? Почему на нас нападают саблезубые, если мы их не трогаем? Мозг человека готов принять любое объяснение, даже самое абсурдное: это лучше, чем никакого. Вот где природа не терпит пустоты в самом буквальном смысле слова. Так самые фантастические представления поселились в головах. Настоящий расцвет мифотворчества начался, когда люди овладели членораздельной речью. Одно дело – передать при помощи знаков мысли, чувства и эмоции. А другое дело – говорить о них; ярко, живо, интересно. Если раньше мифологические сюжеты и представления в лучшем случае зарисовывались на скалах с помощью растительных красок, то теперь они превращались в легенды, которые можно было передать по наследству. Сколько людей – столько и мнений. А если мифы рождаются из субъективных воззрений отдельного человека? Вы представляете себе, как богат генетический аппарат любого мифа, какие способности заложены в нем...

Позднее на основе мифологических представлений стали появляться телесные обычаи: «как положено» и «как нельзя». Если по представлению племени ой-я у вождя в пышной прическе должны быть перья страуса-петуха, то на его голове никогда не появятся перья страуса-курицы. У каждой половозрастной группы были свои представления о правильной жизни, о специфическом регламентировании отношений. Мне кажется интересным следующий пример: в древнейших городах Древнего Востока существовал специфический мужской язык и секретный женский. Благодаря данным языкам мужчины и женщины могли общаться между собой, в своих половозрастных группах. Да, был еще и третий язык для межполового общения мужчин и женщин. Правда, общаться на нем можно было только после наступления этапа зрелости (обрядов многоступенчатой инициации).

Так что именно в основном мифологизировали наши далекие предки? То, что их окружало каждый день: природа и ее явления, животные – хищные и не очень, охота и пища, межличностные отношения в племени, отношения между племенами, отношения между половозрастными группами.

Все, что приносило благо, было добрым, светлым, чистым. Все, чего опасались, – злым и темным. День, как царство добра и света, мифологизировался положительно. Ночь же – напротив, таинственное и страшное время.

Здесь мы можем только порассуждать, помня что впереди у нас еще много работы. Возможно, именно ночью человечество боролось со злейшими врагами своего вида. Вы никогда не задавали себе вопрос: почему люди к холоднокровным хищникам испытывают не только страх, ненависть, но и брезгливое отвращение? Возможно, ответ хранится в генетической памяти человечества. Мы все смотрим фантастические фильмы про столкновения с представителями иных миров. И опять некая странность:

все враждебные сущности наделены внешними чертами рептоидов, включая чешую, холодное тело и немигающий взгляд? Пещерные львы покалечили немало наших пращуров. И съели примерно столько же. Однако, помня про горячую львиную кровь, мы сделали его царем зверей. И где-то до сих пор пытаемся подражать рыжему хищному коту. «Да, ты дрался, как лев!», «Она грациозна, как молодая львица» «Ой, какой котенок, прямо львенок!». Звучит как комплемент, не правда ли?!

Сравните: «Страшная, как крокодил», «Отойди, холодная ящерица». Хотя у крокодила, если быть справедливым, четырехкамерное сердце. Возможно, данный факт вам что-то напомнил. А вот такая картина: вы чем-то сильно увлечены, к вам подходит друг, подруга, приятель и дотрагивается до вас – о, ужас...холодной рукой. Вы вздрагиваете, с недоверием и некоторым испугом смотрите на собеседника. Хотя последний ничего плохого вам не сделал.

Почему мы позволяем себе это лирическое отступление, вы поймете, когда дочитаете главу до конца. Итак, подводя нашу картинку к последнему взмаху кисточки: генетическими врагами человечества были рептоиды, а не тигры из семейства кошачьих. Если у вас есть время, почитайте Г. Гаррисона, его книгу «Эдем», не смотря на обилие фантазий там высказаны толковые предложения.

Перенесем наших рептоидов в мифологическую систему координат; всех, кто, по мнению племенной морали, творил зло и неправду, соотносили с врагами человечества. Механизм функционирует до сих пор. Допустим, вам не нравится некая Верка С. с третьего этажа. Вся ее вина перед вами лишь в факте ее существования. Но всех, кто вам хоть как-то напакостил, вы соотносите с этой Верой с дурацкой челкой и кривыми ногами. Если что не так: «Да ты, Маша, прямо как Верка С.»...Так и образ рептоида со временем в генетической памяти человечества детализировался, приобрел резко негативный оттенок.

А теперь мы перейдем к конфликтам, к заявленной теме нашего обсуждения.

Рассматривая несколько выше факторы влияния и стили поведения, мы намеренно не трогали сам ход конфликта, собираясь рассмотреть его сквозь призму мифов.

Мифология конфликта представляет собой весь спектр мифологических представлений, сопровождающих конфликт. Сюда можно отнести и наше мифологизированное восприятие конфликтной стороны, и реакцию окружающих на нее.

Конфликт, где бы он ни был, – в первую очередь «столкновение» интересов. Это и буквальный перевод с латыни, и суть рассматриваемого феномена. Главная опасность, с точки зрения мифологии, заключается в том, что даже после фактического разрешения конфликта в воздухе по-прежнему витают мифологические образцы, провоцирующие новый виток «столкновения».

Мы все помним аксиому: для возникновения конфликта необходимо наличие двух заинтересованных сторон. Групп интересов может быть и больше, «но две стороны – обязательный минимум». Начинается сам конфликт с ощущения межличностного напряжения и беспокойства, что получило на языке конфликтологов название деривации. Мы еще не можем объяснить с рациональной точки зрения, за что конкретно мы не любим нашего оппонента. Но иррационально мы понимаем, насколько мы его не любим.

Мы уже говорили о том, насколько мозг человека не терпит пустоты. На данном этапе мы переходим к индивидуальному мифотворчеству, которое основано на нашем субъективном восприятии Василия Петровича, Марьи Антоновны, Анечки из отдела рекламы. После проведенной умственной работы мы получаем весь спектр проблем, почему мы не в восторге от оппонента. Это состояние взаимного неприятия продолжается до инцидента.

Когда произойдет инцидент? Все зависит от личных качеств конфликтующих сторон. В момент инцидента происходит явный обмен мифами между оппонентами. Понятно, что мифы исключительно негативного характера по своему назначению выступают как элемент «черного» PR. Хочется заметить, что «черного» и «белого» PR нет. Как нет «черной» и «белой» магии. Есть лишь приемы эффективных коммуникаций, используемых либо в «плюс», либо в «минус». И еще. Обмен мифами негативного

характера начинается задолго до инцидента. Производственная среда мало чем напоминает вакуум. Рядом всегда находятся коллеги, сочувствующие и т. д. «Движение мифов» и «цепляет» инцидент. Запускается некий образчик, построенный на субъективном восприятии вашей (не желаю вам того) личности. Движения любого мифа напоминает хаотичное броуновское движение молекул, т. е., где и кто услышит – предсказать практически невозможно.

Что чаще другого подвергается мифологизации? Профессиональная компетенция руководителя, его административный талант, его личные качества. И особенно, личная жизнь. Последнее играет роль десерта для мифотворчества. Чтобы понять, как работает миф в конфликте на производстве, важно понять, чему он служит. Миф формирует ту реальность, которая нужна его творцу. Это раз. Миф доказывает правомерность существования этой реальности. Это два. Такой пример. Руководитель фирмы задумал избавиться от зама по экономике. Скоро все стали узнавать «из воздуха» информацию, порочащую главного экономиста. «Герой легенды» все узнал в последнюю очередь. Произошел инцидент.

Инцидент – это «старт» явного конфликтного противостояния. Счетчик включен, лента времени понеслась вдале. С этого момента, оперируя понятиями конфликтологии, можно говорить о собственно конфликте.

Собственно конфликт характеризуется наиболее острым противостоянием, высокой интенсивностью обмена негативными мифологемами и высокой скоростью данного процесса. Все это сопровождается войной мифов, или «войной слухов и сплетен». Термин «мифологема» означает мифический образ или комплекс таковых. Острое конфликтное противостояние не обязательно выражается в «деловых» скандалах. Ход конфликта зависит от личных качеств противных сторон.

Высокая интенсивность обмена мифологемами негативного свойства предполагает «выталкивание в эфир» как можно больше порочащей информации двумя сторонами сразу.

Причем выталкивается не один мифический образ, а несколько. Понятно, что война мифов протекает в замкнутом пространстве, где находятся члены одной общности, по-разному реагирующие на конфликт. Если приглядеться к сторонам конфликта, то мы получим следующую картину.

Любая сторона конфликта имеет свое собственное «поле». Не важно, каких оно размеров, важно, что оно есть. Внутри этого поля идет работа: источник порождает миф, распространяет ее среди своих агентов «и впоследствии она выталкивается» за пределы «поля», как боевой снаряд.

Давайте посмотрим, что будет, если к такому «полю деятельности» приблизится противная сторона.

Рис. 1.17. Война мифологем

И. Ньютону должны сказать спасибо не только физики, но и конфликтологи. Его третий закон « $F = -F$ » нуждается только в одной поправке: сила действия больше или равна силе противодействия. Или наоборот.

Если источник контрмифологии или его агент вторгается на «чужую» территорию, столкновение двух мифологических систем, сопровождающееся бурной эмоциональной реакцией обеих сторон, неизбежно.

Мифологемы распространяются волной радио. Вот пример с несчастным главным экономистом. Вчера все узнали, что главный экономист бросил двоих детей, а сегодня – «это он оставил двоих детей от третьего брака».

Там, где мифологические поля накладываются друг на друга, происходит явление, похожее на феномен интерференции. Там творится невообразимое.

Один миф достаточно коварен именно своим свойством изменять реальность, моделировать ее. Миф не может существовать без направления: «что, кому, куда, от кого, почему, зачем, как».

Чем являются в этой ситуации слухи, сопровождающие конфликт на производстве? Мифами или фундаментом? И то, и другое.

Рано или поздно, но конфликт достигает своего пика. После точки кульминации начинается следующая стадия разрешения конфликта. Она также сопровождается «войной мифологии», но с преобладанием одной из сторон. Возможно присутствие третьей силы, которая поддерживает кого-то из участников конфликта. Разрешение конфликта продолжается до признания одной из сторон побежденной. И здесь начинается самое интересное — постконфликтная стадия. Конфликт будет либо разрешен до конца, либо перейдет в разряд перманентных. Перманентный конфликт по своему течению напоминает партизанскую войну.

Если же рассматривать постконфликтную стадию с точки зрения мифологии, то на ум приходит вечная фраза «в моем конце мое начало».

То есть острота межличностных отношений сглажена, но куда делись негативные мифологемы? Они не исчезли, а всего лишь ждут благоприятной ситуации или нового витка конфликта. Если размышлять с этой точки зрения, то любой конфликт перманентен. Конечно, бывают более легкие случаи, но чаще всего конфликты развиваются по такому сценарию.

Когда острота конфликта сглаживается, мифологемы кристаллизуются. Или, говоря бытовым языком, становятся жесткими. Как в нашем примере с директором и главным экономистом. Последнего не называют по поводу и без многоженцем и плохим отцом. Но помнят об этом до следующего раза.

С течением времени выбрасываются потоки мифов. Импульс–инцидент. (в рисунке)

Рис. 1.18. Частота выталкивания мифологем

Миф – грозное оружие в умелых руках. Особенно в ситуации конфликта, когда перед руководителем стоит задача сохранить лояльность персонала. Именно поэтому так важно отслеживать мифологические образцы, особенно негативного свойства. Борьба с негативным мифотворчеством оппонента вовремя конфликта на производстве должна начинаться с точного установления источника мифа. На первой стадии с данной проблемой справиться легко, на всех последующих – труднее. Не смотря на то, что миф транслируют агенты, они транслируют его в «первородном» виде. Как определить первоисточник? Кроме найденного ответа на вопрос «Кому это надо?», есть лексическая привязка.

Вы знаете, что каждый человек, как бы ни был богат его словарный запас, употребляет только одному ему свойственные речевые клише, слова-паразиты и т. д. И если миф в 9 случаях из 10 транслируется в «первородном» виде, то найти источник мифотворчества – не столь уж трудная задача. Остается обезвредить источник мифотворчества. Конечно, можно и не обезвреживать. Но главное коварство любого мифа заключается вот в чем. Миф искажает реальность до неузнаваемости.

Рис. 1.19. Мифологизированная реальность

Миф как бы преломляет реальность, она получается деформированной. Не правда ли, похоже на закон преломления из курса физики.

В результате мифологической обработки положительному событию придается негативный оттенок.

Допустим, руководитель фирмы решил посетить тренинг для сотрудников отдела продаж. Однако просачивается информация о том, что именно на тренинге директор сообщит об увольнении менеджеров. Даже если руководитель никого не собирался слегка журить, поверят во второй вариант.

Перед тем как бороться с негативными мифологемами, запомните «золотое правило»: С мифом нельзя справиться рациональными, логическими доводами. Миф может уничтожить только новый миф. Горгона Медуза представляла страшную угрозу для всего живого, пока ее не ударили по отражению. Бейте миф по отражению...

А теперь от мифов и конфликтов мы должны перейти к более конкретным ситуациям, провоцирующим снижение степени лояльности.

Глава 2. Типология нелояльности

В первой главе данной книги мы всесторонне рассмотрели феномен лояльности персонала: что это такое, как добиться высокой степени лояльности персонала и нейтрализовать негативное влияние производственных конфликтов. Если в первой части книги мы изучали лояльность персонала как феномен, то во второй мы посмотрим на лояльность персонала как на проблему.

Прочитав первую главу, вы ознакомились с теоретическими наработками исследователей, познающих феномен лояльности персонала как частный случай науки об управлении персоналом вообще. Сейчас мы пойдем от общего к частному: посмотрим, как справляются руководители разного уровня с проблемой отсутствия лояльности (или критическим состоянием последней). Будем менять переменные и находить результирующие факторы.

Мы также коснемся «манипулятивного пакета» руководителя и проследим пути его применения. Перед тем как приступить к детальной проработке проблемных ситуаций, хотелось бы проанализировать состояние практических разработок в данной сфере, отмечая их минусы. Главный недостаток практических наработок – бессистемное оформление того, что имеется. Низкая сформированность знаний в принципе не позволяет ими воспользоваться.

[18]

Почему данное обстоятельство имеет место? Ведь существуют неплохие методики управления персоналом, по всей стране проводятся тренинги... Но они зачастую привнесенные (зарубежно-переводного характера). Нужны годы исследований, чтобы понять, подходят они российским менеджерам или нет. К слову сказать, южная пальма на севере не вырастет, разве что в теплице. А бизнес и персонал имеют не виртуально-теоретический характер, они более чем реальные и земные. Обрывочность знаний, неприспособленность их к бизнес-среде — беда ближайших пяти – десяти лет. Другая проблема: да, знаний мало, разработки исследователей пылятся на полках. В чем причина? В отношении самих руководителей к бизнес-психологии. Тревожен тот факт, что руководители игнорируют сведения психолого-педагогического содержания, что не только чревато для них самих, но усиливает и без того серьезную напряженность как в трудовых коллективах, так и в обществе в целом.

[19]

Здесь и нежелание учиться чему-то новому, и неумение признавать свои ошибки и бороться с недостатками. В таком случае можно говорить о психологической проблеме представителей среднего и малого бизнеса, они рассуждают примерно так: «Я ничему не буду учиться. Потому что когда я сажусь за парту, посещая школу МВА, то сигнализирую

всему окружению и собственным подчиненным о факте своей некомпетентности». Руководитель становится жертвой ложного стыда, он склонен считать продолжение учебы как свидетельство низкой квалификации. Если развить данную мысль, работники якобы не станут воспринимать такого босса всерьез. Вы скажете, ерунда. И с этим можно согласиться. Но прежде чем искоренить причины столь позорного явления нужно понять, почему оно имеет место. Что заставляет руководителя прикрываться чувством ложного стыда? Больное самолюбие или власть стереотипов, царящих в нашем постсоветском обществе? Все, кто имеет хоть какое-то отношение к психологии, не устают повторять с упорством тропического попугая, что квалификацию можно и нужно повышать в любом возрасте и на любом ответственном посту. А некоторые руководители все равно будут управлять бабушкиными методами и дедушкиной розгой, и им все равно, какой на дворе век. Наряду с другими целями, указанными во введении, поставим другую, более трудную и менее осуществимую: донести до широких бизнес-кругов последние научные разработки в области бизнес-психологии. Одна историческая личность, говоря о неписанных законах, заявила: «Мы пишем их не для пьяных и слабых, а для сильных и умных». Так вот, веря в то, что сильных и умных в нашей бизнес-среде больше, чем пьяных и слабых, я писала эту книгу для первых, в надежде, что и вторые рано или поздно, пусть хоть под угрозой наводнения, проявят к ней разумный интерес. А что можно посоветовать тем, кто продолжает управлять бабушкиными методами? Резко менять направление курса или отпустить вожжи? В втором случае телега имеет гадкое обыкновение разбиваться, в первом случае складывается ситуация, аналогичная той памятной, с «Титаником»... Возможно, читатели меня упрекнут в том, что я смотрю на предмет исследования с колокольни политолога, а не экономиста или психолога. Правильно это или нет – судить, как ни печально, опять же не мне, а вам. И еще. Лучше при изучении любого предмета оставаться на твердой почве, а не пытаться примерить чужую рубашку. Иначе говоря, лучше я буду политологом, изучающим проблему лояльности персонала, чем начну плохо, хотя и старательно изображать из себя экономиста, знакомого с экономикой лишь по зачетам на отделении политологии.

Я не скрываю своего интереса к предмету лояльности с политологической стороны вопроса. Лояльность для меня представляется одной из качественных характеристик властных отношений на производстве. Вообще лояльность не столь проста, как кажется. Мы уже знаем, что она может быть феноменом, как планета Земля или Мадонна – певица Мадонна. Лояльность предстает как насущная проблема, требующая монографий, тонны бумаги, потраченной на проведение исследований, и истрепанные нервы научных работников и практикующих специалистов в области бизнес-психологии. Кроме всей этой прелести, лояльность может быть формальным явлением, превращающимся в миф. И многое, многое другое.

Б. Хелмиц утверждал, что негативное отношение руководителей к научному знанию несколько накаляет обстановку в коллективе. С его точкой зрения отчасти можно согласиться, а отчасти – нет, нет, и еще раз нет. Все зависит от самого коллектива, ведь власть на производстве осуществляется не в воздухе, а на грешной земле. Есть капризный феномен – производственная субкультура. Во многом именно она вырачивает тех же лидеров, руководителей, боссов и шефов. Можно давить, можно топтать ногами, но не везде и не всегда. Когда я размышляю на эту тему, мне в голову приходит суждение моих коллег-политологов: «Каждый народ имеет то правительство, которое заслуживает». Если перевести властные отношения в координаты производства, то каждый коллектив (на госпредприятии) получает того руководителя, которого либо заслужил, либо воспитал сам. На фирме с либеральными ценностями невозможно вести себя по правилам республики ШКИД. Но не все наши соотечественники однозначно жаждут нововведений. Я лично знаю два десятка людей, которые желали бы, чтобы как в отечественном фильме «Не бойся, я с тобой», было все по-новому, оставаясь все по-старому. Запомните, нет проблемы, которую невозможно объяснить с психологической точки зрения. В моей епархии есть понятие авторитарного рефлекса, объясняющего наше гражданское поведение последних пяти лет: насмотревшись на рыночные ценности, мы стали тосковать по не столь далекому прошлому, когда о нас, серых и убогих, заботилось государство. Нельзя точно сказать, хорошо это или же плохо. Важно другое, если звезды зажигаются в небе, значит, это кому-

то нужно... И, как оказалось, не кому-то, а большинству. Подобное «золотое правило» распространяется и на бизнес. Некоторым работникам нужен руководитель, оперирующий бабушкиными методами, так как сотрудники данного типажа не могут работать в иных условиях.

Или еще один пример. В одной из наших отечественных газет психолог рассматривал ситуацию «как бы со стороны», хотя дело касалось родной и любимой фирмы. Сюжет вечен как мир и чувства: талантливый сотрудник стал жертвой авторитарного руководителя. Психолог, выполняя по совместительству роль специалиста по общественным отношениям, посетовал на беспорядок – как же могли уволить талантливого сотрудника и продолжил фразой: «вместо профессионалов с чувством собственного достоинства мы всегда найдем послушных работников», вот и все.

А теперь, после лирики, перейдем непосредственно к работе. Точнее, к рассмотрению конкретных случаев нелояльности.

Проблемы с лояльностью возникают не на ровном месте, чтобы данное явление появилось на свет божий, необходима почва для возникновения. Растительным субстратом могут послужить и возрастные рамки организаций. Чего бы проще: лояльность, она и в Африке – лояльность, Ан нет, требования руководителя к лояльности и отношения персонала к подобным требованиям находятся в близкой связи с «возрастом» фирмы. Нелояльность в «молодой» фирме не похожа на аналогичный феномен в «зрелой». Они отличаются. Давайте посмотрим, чем и насколько.

2.1. Кардинальные различия «молодых» и «старых» организаций сквозь призму лояльности

Начнем с того, что постараемся разграничить понятия. Что есть «старая» и «молодая» организация? Что мы понимаем под их «возрастом» и какова система отсчета «лет». Есть предложение считать «старыми» организации, которые пережили августовский дефолт 1998 г. И успешно функционируют в настоящее время. Все остальные фирмы в данной системе координат считать «молодыми». Есть другое предложение: все фирмы, функционирующие более пяти лет, считать «старыми» организациями, все остальные группируются как «молодые». Наконец, можно воспользоваться матрицей Бостонской консультативной группы, оперируя типами: «трудные дети», «звезды», «дойные коровы», «собаки». В данной книге мы пойдем первым путем, учитывая российскую специфику. В качестве рубежа «новой эры» принимается август 1998 г. Эта отметка носит весьма условный характер, как нуль градусов по Цельсию (по Фаренгейту считать не столь удобно). Понятно, что степень лояльности определяется специфическими условиями. «Старые» организации более устойчивы, чем «молодые»; у них лучше разработана ресурсная база, развит административный аппарат. Кадровые перестановки в «старых» фирмах крайне редки, они носят эпохальный характер. Управление налажено по принципу хозяин – директор, где формальный лидер подчиняется акционеру с контрольным пакетом акций. Сам хозяин при этом занимает по протоколу один из ключевых постов (например, пост главного инженера) и осуществляет фактическое руководство компанией. Но иногда фактический хозяин может даже не протоколироваться в официальных бумагах. По документам фирмы он проходит как акционер и не более того. Данная схема стала особенно популярной в последнее время в связи с массовым наплывом бизнесменов средней и малой руки в органы власти на федеральном уровне. Став министрами, советниками и народными избранниками, они предстали перед обществом кристально чистыми людьми, не афишируя семейный бизнес, позволяющий им неплохо кормиться. Ведь если все доходы списываются на членов семьи, то почему бы не «отпарить» себя как лицо без порочного бизнеса. Меня могут спросить зачем это нужно, когда все и так знают кто на какие деньги живет? Во-первых, не все окружающие любят глубоко копать; во-

вторых, «так модно», а светский человек обязан соблюдать политес, если хочет остаться в избранном кругу. В-третьих, неизвестно, какая погода будет завтра.

Далее продолжим, кредитование бизнеса продолжается, но уровень отдачи весьма высок. Фирма уже «заслужила» серьезную репутацию на региональном или даже федеральном уровне. Говоря кулуарным языком, «здесь есть что делить». И делают, причем осуществляют свои планы с наполеоновским размахом. Вот только вопрос: а зачем им кресла простых менеджеров высшего звена? «Молодые» организации отличаются недостаточной разработанностью ресурсной базы, административный аппарат переживает стадию формирования, в связи с данным обстоятельством часты кадровые перестановки. Юридическим главой фирмы является ее фактический хозяин, при постоянном кредитовании бизнеса наблюдается низкий уровень отдачи (или недостаточный). Исходя из реальной мощности фирма известна лишь на локальном уровне. И хорошо, если так.

Впрочем я знавала истинных энтузиастов, трудившихся в родном городе. Молодые люди с титаническим огнем в глазах и блеском зарева экономили на всем, пытаясь выпустить свой журнал. В их офисе стояла минусовая температура зимой, по кабинетам гулял февральский ветер, задувая то и дело несчастный электрочайник, сиротливо жавшийся на полу к каменной стене. Их сотрудники замерзали у компьютеров и судя по отзывам трудящихся – продержаться больше, чем полчаса в офисе было невозможно. Но самое интересное то, что сотрудники в данном коллективе проявляли чудеса лояльности, мало кто из них покинул обледеневшую галерею. Хотя, на мой взгляд, факт лояльности в столь драконовских условиях граничил с самоубийством.

Как осуществляется кадровая политика при столь разных условиях?

В «старой» организации кадровая политика носит сбалансированный и фиксированный характер. Социализация персонала осуществляется по методу «гильдий», что дублирует некоторые аспекты «японского» пути управления: постоянный контроль руководства за деятельностью сотрудника. К недостаткам кадровой политики «старой» организации следует отнести излишний консерватизм и отсутствие динамики, маневра. Кадровая политика «молодой» организации характеризуется неоформленностью и динамизмом. Требования к сотрудникам носят по большей части не императивный, а рекомендательный характер. Менеджеры по персоналу слишком увлекаются новшествами; например их излюбленный метод при приеме на работу – стрессовое интервью. Это замечательно, но если бы сколько-нибудь принималась в расчет квалификация сотрудника, а не только видимая коммуникабельность – было бы потрясюще. Недостатки — нелепость конечных целей, высокая степень риска при подборе недостаточно опытных сотрудников, потому что высококвалифицированные специалисты стоят дорого. После анализа переменных постараемся ответить на поставленный вопрос: где выше степень лояльности персонала? Ответ очевиден: степень лояльности персонала выше в «старой» организации. Но... есть одно замечание.

Мы рассматривали характерные черты «старых» и «молодых» организаций при твердом условии их благополучности, а не в условиях банкротства и прочих «предынфарктных» состояниях. Ведь в условиях системного кризиса степень лояльности персонала в «старой» организации будет во много раз ниже, чем в благополучной «молодой» организации. Представьте себе тонущий корабль, команда разбежалась или собирается это сделать, капитана вовсю заливают водой, надвигается злобещий девятый вал. Волей-неволей вспоминаешь притчу про ломаный грош и в то же время не устаешь поражаться твердой уверенности безнадежно больных в скором выздоровлении. Нет, пока в России живут энтузиасты, всемирный потоп нам не страшен.

Итак, степень лояльности находится в прямо пропорциональной зависимости от успешности предприятия. Если проанализировать проблему лояльности по матрице БКГ (Бостонской консультативной группы), то нелояльность принимает угрожающий характер в случае «трудных детей» и «собак», ситуация нормальна (но не беспроблемна) относительно «звезд» и «дойных коров».

2.2. Результирующие факторы в «молодых» организациях

Перед тем как начать рассматривать результирующие факторы, следует ввести новое понятие. Результирующий фактор – фактор, определяющий результат. В нашем случае – результат нелояльности персонала. Результирующий фактор, как правило, не единственный. Все последующие результирующие факторы вытекают непосредственно из него. Основной фактор мы отличим как Рф, все остальные – Рф

1;

Рф

2;

Рф

3

...(рис. 2.1).

Рис. 2.1. Результирующие факторы в «молодых» организациях

Запомните, результирующий фактор отличается от определяющего тем, чем складываемые по правилу параллелограмма вектора отличаются от его диагонали. Последний и будет результирующим фактором.

Рф: в нашем случае – «молодость» организации. Рф1 прямо вытекает из Рф: неустойчивость фирмы. В период формирования новой экономической системы (он еще далеко не закончен) даже промышленные гиганты не чувствуют себя уверенно, а что можно сказать о предприятиях, созданных вчера. Рф1→Рф2: чтобы лавировать, приходится часто корректировать бизнес-курс, спасая Дело. Рф2→Рф3: у босса (шефа, руководителя – кому как нравится) еще недостаточно опыта, ему трудно выбрать, чем «пожертвовать» в критической ситуации. Чем он пожертвует в критической ситуации – ясно, он пожертвует персоналом, который пустит либо в бессрочный неоплачиваемый отпуск, либо уволит сразу и без сожаления. Надо сказать, что второй поступок более честен, так как человек сразу видит бесперспективность своего пребывания на данном рабочем месте с точки зрения критерия целесообразности. Рф

3

→Рф

4

: руководитель, чтобы оправдать применение непопулярных мер (свертывание производства, кадровые сокращения), транслирует на аудиторию мифологем: «сейчас плохо, это временно», «да что, все прекрасно, вот только зарплату платить нечем». Работники, не желая быть подопытными кроликами – ведь нерентабельно же по нынешним временам и если не будет иного выбора, сами пишут заявления и интересуются, сможет ли босс оплатить их судебные иски. Руководитель же либо рвет все отношения, либо заливается соловьем, предлагая рай спустя десятилетия. Рай через десять лет – здорово, но вот люди хотят жить сегодня, и на Канары отправиться в путешествие они хотят сейчас, а не в предпенсионном возрасте. Но, как утверждают бизнесмены, когда начинаешь с нуля, терять особо нечего. Лояльность персонала можно решить одним путем, не проливая чужой крови: пригласить к делу своих родственников, знакомых, любимых – тех, кто захочет пойти с вами до конца. А мучить сотрудников «с улицы» – преступление, они ни в чем не виноваты – они лишь жертвы творческих амбиций руководителя. Продолжим анализировать ситуацию...

Но улучшений со временем нет. Рф

4

→Рф

5

: в таких условиях кадровая политика носит непродуманный и даже хаотичный характер. Рф

5

→Рф

6

: слабость кадровой политики результирует невнимание руководителя к персоналу. В самом деле, зачем стараться понять работника, вдруг он завтра будет уволен. Рф

6

→Рф

7

: чтобы добиться хоть какой-нибудь дисциплины, руководителю ничего не остается, как «давить» на оставшийся персонал.

Самая гадкая ситуация наблюдается, когда босс не в состоянии заплатить за честный труд своих работников, однако продолжает устанавливать все более жесткие требования к личности и квалификации. Запомните, уважаемые руководители, если много требуете, будьте готовы заплатить за работу! Иначе производственный пиар и сладкие речи не спасут лояльность в вашем коллективе, которая чаще всего погибает по сценарию, изложенному дальше.

Степень лояльности персонала, как и следовало ожидать, неумолимо приближается к нулевой отметке.

2.3. Результирующие факторы в «старых» и «зрелых» организациях

В «зрелых» организациях нелояльность результирует совсем иные факторы (рис.2. 2.).

Рис. 2.2. Результирующие факторы в «зрелых» организациях

Рф – в данном случае «зрелость» организации. Рф→Рф

1

: в фирме, которая многого добилась, существует четкое разделение сфер влияния между акционерами. Ничего плохого в этом нет, в следующих главах мы придем к пониманию факта формирования персонала как такового во вселенском масштабе. Забегая вперед, отмечу, персонал сформировался в результате дифференциации обязанностей царских чиновников, а потом дело пошло много дальше учета содержания амбара при дворе фараона, царя и всех прочих владык. Этот в общем положительный факт провоцирует другой, менее позитивный. Рф

1

→Рф

2

: разграничение сфер влияния провоцирует корпоративные противоречия: каждая значимая фигура занята поисками своих сторонников. В одной фирме города N, назовем ее для простоты «Астрея», шли бесконечные бои с целью установления

тотального господства. Надо сказать, организаторы глобального заговора перестарались. Неизвестно, что и кого они делили, неверного мужа или количество акций, но ... Их война производила удручающее впечатление на всех посетителей, заходивших в вышеупомянутую фирму. Обмениваться некрасивыми и неэстетичными эпитетами при посторонних есть признак крайней глупости и неуважения к людям, для которых «Астрей» работала уже 14 лет...

Рф

2

→Рф

3

: при таком положении дел перед каждым сотрудником стоит вопрос, а с кем он (-а). РФ

3

→Рф

4

в состоянии «перманентного конфликта». В первой главе мы рассматривали ход и течение конфликта, загляните туда. Я неоднократно подчеркивала недопустимость силовых приемов, они не только не украшают, а зачастую свидетельствуют о слабости стиля управления, однако применение подобных инструментов остается в практике. Как говорят адепты стиля «силовая борьба», разборки в семейной фирме есть зло, но зло необходимое. Впрочем «разборки» – не всегда именно борьба, иногда – словесная дуэль.

И бедный сотрудник мечется от одного менеджера высшего звена к другому. А как быть, если один из дуэлянтов — непосредственный начальник, а второй – симпатичен. И как страдает в подобной истории сам производственный процесс, на какие жертвы приходится идти работнику, какой внутриличностный конфликт ему приходится пережить. Кто подсчитает его моральный ущерб? И кто заплатит?

Рф

4

→Рф

5

: руководитель, стремясь сохранить контроль и свой решающий голос, ужесточает кадровую политику. РФ

5

→Рф

6

: с персоналом не работают, а приказывают. Царит подозрительность и авторитаризм. Наступает состояние «войны всех против всех». Здесь никто не думает о работе, а лишь о целесообразности изъятия верности своему пока еще руководителю...

2.4. Типичные ошибки руководителей в «старых» и «молодых» организациях

Вопрос повис в воздухе: где не досмотрели, где ошиблись наши руководители, почему их ошибка случилась «как-то непредсказуемо» и почему на тот момент не оказалось рядом противоядия? Есть золотой ответ на все вопросы: нельзя просчитать, где пора стелить солому. С одной стороны, правда, нам не все дано матушкой-природой.

С другой стороны, подобная позиция говорит о слабости аналитических способностей субъекта. Когда случается неприятность, стоит задать вопрос: он что, раньше не замечал настораживающих фактов? Почему руководитель закрывал на них глаза, прятал голову в песок как австралийский страус, почему вовремя не были приняты меры по нейтрализации негативного явления? И все же трудно ответить однозначно. Оправдать, как и осудить – не трудно, достаточно нашего субъективного, хорошего и плохого отношения к человеку. А вот анализ поступка, поведения и стиля жизни, образа последней требует каких-никаких способностей...

В чем ошибки руководителей «молодых» и «старых» организаций? Ответ прост: в неправильной кадровой политике. В первом случае персонал не покидает мысль о том, что они просто-напросто предоставлены сами себе, в то время как руководитель во что бы то ни стало спасает бизнес. Начальник в таких условиях рассматривает персонал не как собственную команду, а как обузу (которой нужно выплачивать заработную плату, не взирая на нерентабельность производства). Это отношение, какими бы мифами оно ни было завуалировано, передается персоналу. Ответная реакция не заставит себя долго ждать: работники либо увольняются сами, либо создают видимость работы. Работа с персоналом характеризуется отсутствием системы и психологизма, а также безличным отношением к работнику. Не секрет, что в первое время с кадрами работает сам руководитель (у которого и без того немало дел), что определяет поверхностную оценку личности работника. Данный недостаток не всегда имеет место, но это самая распространенная ошибка. Во втором случае персонал ощущает себя разменной монетой весьма мелкого достоинства. Ресурсы, собственность и доход от производства находятся в сфере интересов акционеров и менеджеров высшего звена. Учитывая классово-корпоративную структуру фирмы «люкс», работники все чаще задают себе вопрос: «На кого конкретно мы работаем?». У них все чаще возникают проблемы с идентификацией. Пример: генеральный директор находится в поиске зарубежных партнеров, предприятием фактически руководят люди, не терпящие друг друга... С кем себя идентифицировать?... Такая ситуация провоцирует конфликты на предприятии. Генеральный директор вместо того, чтобы разобраться с ближайшим окружением (он им слишком многим обязан), ужесточает кадровую политику на уровне специалистов и менеджеров среднего звена. С людьми перестают работать, на них начинают «давить», абсолютно не учитывая их психологических особенностей. Как результат, лояльность обыкновенных работников падает, работать при таких условиях даже в престижной фирме никто не хочет... Да и на высших постах лояльность давно перестала бы быть реальной. Но... несмотря на разобранные выше многочисленные факты основным средством обеспечения лояльности руководителю остается специфический манипулятивный «пакет».

2.4.1. Манипулятивный «пакет» руководителя

Что такое манипуляция? Это скрытое влияние на человека или группу лиц с целью добиться своего. Например, провести в жизни какое-либо решение, зачастую непопулярное. Манипуляцию можно определить как скрытое управление с пренебрежительным оттенком к управляемым. Существует три вида манипуляции:

- 1) психологическое воздействие на сознание;
- 2) использование психологических «рычагов» должно остаться в тайне от манипулируемого;
- 3) искусство, требующее ловкости и знания человеческой природы.

Несмотря на творческое содержание любого манипулятивного акта, именно манипуляции не повезло в нашей отечественной прессе. Не спорю, в манипуляции много подлого, но оценивать ее только с негативной стороны не совсем верно, так как манипуляция – всего лишь действие, а вот за кадром стоит сам манипулятор.

Манипулирование может быть как осознанным (манипулятор ставит себе цель), так и неосознанным (манипулятор следует своим планам, не отдавая отчета даже себе самому). Для обеспечения доверия персонала манипулятор-руководитель использует следующие приемы.

1. Фрагментация.

На персонал выплескивается «река» информации, в которой как бы трудно заметить неприятные новости.

2. Синтез лжи и правды.

«Горькая» для персонала правда разбавляется «сладкой» ложью. Звучит так: «В этом месяце зарплату не повысим, но в следующем – на 10 процентов».

3. Апелляция к совести работника.

«Да как вы могли не согласиться на сверхурочные?! Это же не только вам нужно, но и фирме, и области, и России...».

4. Метод «горного штурма».

«Лентяи! Мы из-за вас в хвосте плетемся!».

5. Метод семантического манипулирования.

«Вы постоянно ищете компромисс, Анечка! Это похоже на предательство».

6. Использование слухов в своих целях.

7. Парадокс повтора.

Руководителя упрекают в консерватизме. Его реакция: «Старый я стал, старый, старый, старый...».

Мы, однако, коснемся явного манипулятивного «пакета» руководителя

Рис. 2.3. Манипулятивный «пакет» руководителя

К манипулятивному «пакету» руководителя относятся: социальный пакет (факт наличия), реальные условия труда и административные взыскания. Данная система работает по принципу прямой – обратной связи: руководитель путем использования манипулятивного «пакета» воздействует на персонал, а персонал «отвечает» руководителю лояльностью.

Манипулятивный пакет включает в себя не декларированные, а реальные меры воздействия на персонал, которые, с одной стороны, позволяют руководителю вести себя в рамках правового поля. С другой — лепить сотрудника по своему образу и подобию.

2.4.2. Административные взыскания и лояльность

Административное взыскание – очень коварный и трудный инструмент даже в руках опытного руководителя. Эта часть «пакета» как бы испытывает персонал на прочность. Административные взыскания предполагают собой меры дисциплинарной ответственности. К дисциплинарной ответственности привлекаются подчиненные, недобросовестно выполняющие признаки правонарушений. Решать вопрос об административных взысканиях можно лишь выделяя объект, объективную сторону и субъект, субъективную сторону. Понимать следует так: объект дисциплинарного проступка – трудовой регламент конкретной фирмы (или предприятия). В качестве объективной стороны рассматриваются реальные негативные последствия в результате действий (или отсутствия таковых) провинившегося. Субъектом является работник, подписавший контракт с фирмой и нарушивший ее трудовой регламент. Субъективная сторона – вина конкретного сотрудника. Различается вина по неосторожности и

умыслу. Существует очень важная тонкость: если сотрудник совершил проступок из-за изменившихся условий труда, то дисциплинарная ответственность не наступает. И, если прежние условия труда не могут быть восстановленными, а подчиненный не желает работать в новых условиях, то трудовой договор расторгается по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Согласно трудовому договору руководитель вправе требовать от подчиненного исполнения трудовых обязанностей. Начальник вполне может привлечь работника к ответственности, руководствуясь нормами ст. 192 ТК РФ. Как правило, привлекают по данной статье неугодных начальству работников с низкой степенью реальной лояльности. Если руководитель более чем уверен в лояльности подчиненного, то он не дает делу хода, вот и все. Кроме того, работодатель вправе привлечь работника за поступки, которые не являются нарушением трудовой дисциплины, но несовместимы с достоинством ряда должностных лиц. В ч. 1 ст. 192 ТК РФ зафиксированы меры трудовых взысканий, руководитель имеет право применять их при наличии соответствующих оснований. Строжайшая мера дисциплинарного взыскания – увольнение. Оно полагается за:

- 1) однократное грубое нарушение подчиненным своих трудовых обязанностей: отсутствие на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин в течение рабочего дня;
- 2) приход на работу в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 3) разглашение тайны (государственной, служебной, коммерческой);
- 4) кражу чужого имущества по месту работы, растрату, умышленное повреждение или уничтожение имущества организации;
- 5) нарушение техники охраны труда, что повлекло за собой аварию и гибель других сотрудников.

Но решение об ответственности по данной статье ТК РФ выносит руководитель предприятия. Последний может ограничиться беседой воспитательного характера (что на языке офиса получило название «вызов на ковер»).

Впрочем вопрос применения административного взыскания носит морально-этический характер и напрямую зависит от межличностных отношений руководителя и подчиненного. «Я могу не дать вашему делу ход», вот что в большинстве случаев говорит босс сотруднику, который ему очень нравится. И напротив, если работник чем-либо давно провоцирует своего руководителя, последний будет методично отслеживать прегрешения служащего, выискивая веское основание зацепиться за видимый факт нелояльности. Дело в симпатии или антипатии, а лояльность здесь не при чем.

«Ты виноват уж тем,
что хочется мне кушать».
И. Крылов.

2.4.3. Социальный пакет и лояльность персонала

Социальный пакет в отличие от административных взысканий, напротив, относится к «пряникам». В принципе важно даже не содержимое пакета (оплачиваемый отпуск, декрет и т. д.), а сам факт того, что он, социальный пакет, существует. Кроме всего прочего, наличие социального пакета говорит об устойчивости организации. Очень молодые фирмы предпочитают выдавать зарплату в конвертах и не оплачивать «больничные листы». Далее, устойчивость организации предполагает достаточно высокое место в иерархии определенной сферы производства (изготовление декоративной керамики или выпуск автомобилей из импортных комплектующих). Социальный пакет – излюбленное средство руководителя для манипулирования

персоналом. Если отдельные работники начинают жаловаться на низкую заработную плату, которая уже два года не повышается, директор предприятия с оскорбленным чувством собственного достоинства заявляет: «У вас, дорогие мои, есть социальный пакет». Причем руководитель фирмы говорит о факте предоставления социального пакета так, как будто отрывает от сердца самое дорогое. Знакомая сценка, не правда ли?

Только что мы рассмотрели образец корпоративного внутреннего пиара. Персонал и руководитель смотрят на социальный пакет по-разному. Руководитель считает социальный пакет пряником для своих подчиненных. Сами же работники считают социальный пакет объективной данностью, нуждающейся в совершенствовании. То есть, «все хорошо, но могло бы быть лучше». Или: «все отлично, но будь еще и зарплата приличной». Любой работник принимает социальный пакет как необходимое условие при поступлении именно в эту организацию. На отсутствие социального пакета соглашаются лишь граждане с неадекватным мышлением. Социальный пакет – минимальная производственная гарантия для человека. То, что само собой разумеется. Итак, если руководитель считает социальный пакет достаточным условием сохранения лояльности, то персонал придерживается иного мнения. В принципе социальный пакет для работника любого звена значит не больше, чем оклад. Социальный пакет в данном случае фиксирует лишь факт принадлежности сотрудника к данной организации, не более того, решает проблему идентификации. Поэтому точка зрения большинства руководителей на социальный пакет как на достаточное и необходимое условие для формирования и поддержания лояльности, мягко говоря, наивно. Не смотря на четкую фиксированность гарантий социального пакета большинство работников российских фирм считают социальный пакет блоком весьма абстрактным. Другим и более реальным регулятором межличностных отношений на предприятии являются условия труда...

2.4.4. Условия труда и лояльности

Условия труда – понятие весьма растяжимое и аморфное. Это не зарплата и не страх перед административными санкциями. Это нечто иное... В связи с рассматриваемым нами вопросом уместно обратиться к теории мотивации Ф. Херцберга, получившей название «двух факторов». Он полагал, что на желание работать влияют мотиваторы и факторы гигиены, они и являются, на мой взгляд, условиями труда. Условия труда.

Межличностные отношения на работе

Сюда относятся не только отношения с руководителем, но и личные отношения между сотрудниками: симпатии, антипатии и индифферентное отношение друг к другу. Конечно, было бы неплохо группировать сотрудников в отделы по принципу «кто с кем дружит», но когда это условие выполняется, подчиненные начинают забывать о работе.

Соответствие психологических установок

У каждого работника коллектива выработана своя система ценностей: отдыхать на море, иметь троих детей, пользоваться косметикой «Max Factor», смотреть культовые фильмы от К. Тарантино и вести себя как сангвиник с легким холерическим оттенком. Если у новичка другая система ценностей, и он меланхолик, то в данных координатах он не найдет своего места...

Факт вознаграждений – очень важный факт. Едва появившись на работе, новичок с первых дней работы пытается разведать – как здесь принято вознаграждать. И если ему

это нравится, новый сотрудник будет стараться изо всех сил. Но не все так просто. Заслужив вознаграждение, работник начинает сравнивать свое вознаграждение с бонусом, которые получают другие сотрудники. В связи с этим стоит вспомнить теорию мотивации С. Адама, получившую название «теория справедливости». Любой сотрудник ищет свое место под солнцем, пытаясь честно ответить на вопрос: «Что я дал этой фирме?», «Что руководитель дал мне за мои старания по сравнению с тем, что он дал моим коллегам за аналогичные усилия?»

Если руководитель, по мнению сотрудника, дал ему слишком мало работы (работа здесь нерентабельна), то степень лояльности сотрудника падает до нулевой отметки. Здесь важную роль играет предшествующий опыт подчиненного. Автор теории усиления мотивации Б. Скиннер предложил следующий механизм:

1) определенные стимулы порождают соответствующее поведение. Сотрудника слишком часто хвалили? Он зазнался и перестал читать специальную литературу. Это обстоятельство привело к отставанию от других коллег. Или работника держали в ежовых рукавицах. Со временем последний перестал проявлять инициативу, теряя всяческий интерес к работе;

2) поведение персонала приводит к позитивным или негативным последствиям. Персонал посещает тренинги «для отчета», придумывает проблемы, которых у него нет, при этом реальные проблемы прячутся как можно дальше и глубже. Потом негатив все равно всплывает наружу. В виде несанкционированных уходов с работы, прогулов, бесконечных чаепитий и простоя, что приведет к падению производительности труда;

3) последствия, какими бы они ни были, определяют возможное поведение в будущем. Подчиненный увольняется с надоевшей нелюбимой работы и поступает работать на новое место. Вполне возможно, что по инерции сотрудник повторит прежние ошибки, а может быть, и нет;

4) физические и технические условия труда. Хорошо ли освещен кабинет и работает компьютер? Можно включить музыку и послушать песни? Не раздражают ли глаз безвкусно подобранные обои? Разрешит ли начальство завести симпатичное растение? Ответы на эти и другие подобные вопросы раскрывают всю полноту физических и технических характеристик условий труда;

5) уверенность в завтрашнем дне. Работая в стабильной фирме, подчиненный выкладывается по полной программе, старается лишний раз продемонстрировать свою профессиональную компетенцию. Профессиональная компетенция – понятие более чем широкое. Это не только та часть эрудиции, которая напрямую относится к профессии, но это все знания человека, которыми он может оперировать, когда ситуация того потребует. Мне как профессиональному политологу очень близка проблема власти, в том числе и рассматриваемая нами проблема лояльности. Вы, вероятно, обратили внимание, что приводимые в первой главе примеры про наших далеких предков взяты мной как бы не всерьез. Я просто брала проблему и смотрела на нее сквозь призму собственной эрудиции. При такой логике вещей в памяти всплывают самые разнообразные, интересные примеры. Аналогию очень легко найти, подсмотреть, наконец, украсть...

Так вот, если фирма в состоянии обеспечить рядовому сотруднику нерушимую веру в завтрашний день с зарплатой и куском хлеба, то подчиненный подсознательно будет стараться «отблагодарить» за проявленную заботу о своей скромной персоне.

Но вы-то должны помнить, что любой сотрудник вашей фирмы отнюдь не скромная «серая мышка», а многообещающий специалист высокого ранга. Руководителю свойственно критически оценивать подчиненных. Знаете, чем отличается продвинутый директор от директора-догматика? Расположением глаз. Продвинутый руководитель видит личность в динамике, в перспективе, в творческом росте, в вариативной смене профессии. Догматик смотрит на персонал с позиции «мне нравится – мне не нравится». А потом раб директивных догм, встречаясь через пять лет на конгрессе «Бизнес и власть» со вчерашним бездельником, удивляется: «Да как же такое могло произойти?» Могло, если случилось. Вообще, рассматривая тему условий труда, я не могу позволить себе не коснуться вопроса, который в равной степени мучает и работодателей, и работников. А каким все-таки должен быть руководитель? Человеком

постоянства, спокойствия и сторонником иерархического порядка? Или же – динамичным, склонным к переменам, адептом всего нового?

Чтобы ответить на данный непростой вопрос, я позволю себе привести выдержку из разговора с бывшим преподавателем. Спустя год после защиты диплома, я встретила одного из аксакалов родной кафедры политологии. Мы сидели на лавочке в тени каштанов. Мой собеседник жаловался на вызывающее поведение младшего коллеги: «Оксана, я человек постоянства и никогда не изменил бы своим убеждениям. А вот один профессор нашей экзаменационной комиссии... кошмар... Да знаете вы его, это N. N. А еще мой ученик... мастер выпутываться отовсюду...». Бодрый старичок показал рукой, как рыба плавает в мутной воде. «Так вот, Оксаночка, он был комсомольцем, потом демократом, а сейчас партийный босс (сами знаете где). Меняет свои убеждения, как женщин (хи-хи-хи). Так вот я о чем, нормальный человек должен уважать начальство, а не вытирать об него ноги. И в том случае, когда перерастет вчерашнего руководителя. А он ведет себя так, как будто с ним быть знакомым – большая честь для всех нас. А все почему – нос хорошо чувствует, где лежит сыр...». Давайте рассуждать логически, а что лучше: постоянство убеждений или талант лавирования. Все упирается в один факт – диапазон возможностей конкретного сотрудника, личности, человека. Чем шире диапазон возможностей, тем больше личность может себе позволить. Диапазон возможностей напрямую зависит от умения человека распорядиться своими способностями, тем лучше для вас. Чем больше проблем вас интересует, тем более вы интересны обществу. Чем шире ваш диапазон возможностей, тем больше вы можете лавировать. Давайте отвлечемся на пять минут. Вам наверняка приходилось наблюдать, как человек, получивший одно образование, с интересом и высокой степенью отдачи занимается другим? Когда Федор N. не нашел себя по профессии, он нашел себя по призванию. Это значит, что у Федора N. обострено чутье и широкий диапазон возможностей. Эти два качества позволяют лавировать по жизни. Насколько Федор N. будет лоялен своему руководителю? Он будет лоялен настолько, насколько руководитель с пониманием отнесется к особенностям его характера. Ведь Федор из нашего примера относится к типу творческой личности, к которой нужен особый подход и, если хотите, внимание к их чудачествам. Этот молодой человек независимо от того, где станет трудиться, работать все равно будет исключительно на себя любимого, и этого отношения к работе не изменит ровным счетом ничего: ни приказы и ни угрозы.

Так вот, лояльность личности обратно пропорциональна широте диапазона возможностей.

Лояльность личности (LI) = 1 / широта диапазона возможностей (Sd), т. е.: $LI = 1 / Sd$.

Есть грустная шутка, прозвучавшая в эфире одной из многочисленных популярных телевизионных программ: «Поссорился с режиссером столичного театра – ушел в другой театр, поругался с режиссером провинциального театра – ушел в никуда». Это немного неверная иллюстрация наших расчетов, но она точно передает лейтмотив услышанного.

Очень много карьер не складывается только потому, что человек оказывается не ко двору. Он не может жить по правилам двора, он не понимает их и не считает аморальными. И, если коснуться морально-этической стороны вопроса, то личность права: зачем нужна должность, если она не приносит ничего, кроме разочарования, зачем нужно соблюдать бестолковый офисный регламент, если некоторые элементы не то что действуют на нервы, а выводят из себя... «Неужели эти люди обречены остаться за бортом, оказаться чужими на празднике жизни» – как великий комбинатор Бендер говорил товарищу по несчастью Кисе Воробьянинову?

Проблему лояльности может решить отдельно взятая личность лишь одним путем: ищите то, что вам подходит, работайте с тем руководителем, который вас понимает и уважает.

А как быть с постоянством убеждений? Вот последний факт, он как раз находится в прямой зависимости к явлению лояльности. Или, скорее, наоборот.

Лояльность личности (LI) = постоянство убеждений (PU) / широта диапазона возможностей (SD), т. е.: $LI = PU / SD$.

Вернемся к нашему примеру о типах личности: постоянство или динамика. Во-первых, я бы хотела заметить, что динамика как таковая не отрицает строгую иерархичность. Быстрое реагирование на динамику окружающей среды есть прагматизм. Во-вторых, все зависит от того, что принято в том обществе, где личность предпочитает вращаться. Если широта диапазона возможностей не позволяет ей избрать свою собственную модель, то придется ориентироваться на некий усредненный образец. В-третьих, каждая среда «требуется» от личности соответствия своим ценностям. «Своих» и «чужих» различают по тому, насколько они верны или не верны системе. Допустим, система отношений построена на постоянстве, покое, конформизме. Обвинения в адрес личности недружественной будет звучать как «да, он неуравновешен до маниакальности» и т. д. Когда мы с вами касались проблемы манипулирования, то рассматривали метод семантического воздействия. Если провести с выражением «неуравновешен до маниакальности» обратную операцию, то мы получим фразу «упрямый, динамичный, активный». Разумеется, там, где покой — высшая добродетель, активность личности рассматривается как порок, подлежащий искоренению. Сторонники постоянства упрекают «рыб в воде» в отсутствии покоя и желаний «мутить воду». Прагматик, реагирующий на изменения, никогда не пойдет на риск. У него в отличие от сторонников покоя мозг работает в пять раз быстрее, он легче просчитывает все риски. У агентов постоянства тоже есть положительные качества. Они как начало Инь вобрали в себя все лучшие, подлежащее консервации. Они охраняют среду от всего нового, увлекательного, но очень опасного в своей непредсказуемости. Для людей постоянства главное — найти комфортную среду, где прощаются недостатки в обмен на стопроцентную лояльность. Означает ли это, что динамичной, изменчивой личности постоянство не знакомо вообще? Ошибка! Любители перемен как раз постоянны в своей предсказуемости. Непостоянства тоже можно предсказать. А что лучше для руководителя? Посредники динамики так же строги со своими подчиненными, как и сторонники постоянства. Они могут часто менять направление для своих глаз, но не методы руководства или механизмы управления. Ценитель адаптации к быстроменяющейся среде еще более требователен к факту лояльности. Если для человека постоянства главное — вовремя заметить «нелояльную паршивую овцу», то для любителя перемен — сохранить лояльность «своих тонкорунных» на крупных виражах перемен. А последнее, согласитесь, сложнее, чем «заметить» врага в статичном состоянии системы. Так чем же отличаются друг от друга два типа руководителя сквозь призму лояльности собственного персонала. Человек постоянно снисходителен к мелким слабостям, но строже относится к соблюдению порядка. Сторонники перемен раз в двадцать требовательнее к факту лояльности, но они видят личность подчиненного в динамике. Если человек постоянства может ошибаться в психологии подчиненного, то второй тип отличается более мощной проницательностью. То ли дело ловить рыбу в мутной воде и сыр в чужом шкафу... Вероятно, вся нелюбовь первого типа ко второму объясняется тем, что у последнего мощнее сканеры и выше быстроедействие серых клеточек мозга. Что касается моего взгляда на данную проблему, то я замечу: человек уникален и талантлив. Беда в том, что не все данное нам от рождения мы можем задействовать на высшем уровне. Посмотрите, ребенок до полутора лет блестяще решает комбинаторные задачи, а ПК — пока не может. Нужно искать свою нишу во всех областях знаний: неизвестно, где нас ждет удача. Замечательно, когда ты решаешь проблему, привлекая необходимые знания из других, чуждых, казалось бы, областей.

Нейтрализации негатива лидером

Мы подошли к тому пункту, где принято оглядываться назад, вспоминать приобретенные знания. Если при чтении этого пункта вам что-то будет непонятно, смело листайте назад. Как понимать смысл фразы «нейтрализация негатива лидером». Вообще термин «нейтрализация» в нашей книге означает «сведение к нулю отрицательного воздействия чего-либо». Это и ошибки в стратегическом и тактическом руководстве, недостаток лидерских качеств у себя лично и многое, многое другое.

Но все это происходит при одном условии: активном участии лидера как субъекта во всех инновациях. В научной и научно-популярной литературе лидера называют непривычным для нашего слуха словом – «актор». От слова «акция» – «действие». Лидер должен действовать, а не наблюдать за ходом процесса. Вы уже поняли, чем формальное лидерство отличается от фактического, во втором случае степень лояльности персонала растет как на дрожжах. Феномен лидерства относится к наиболее изученным в современной бизнес-литературе. Причем не только в переводной литературе, но и в отечественной. Но следует отметить одну тонкость: изучен-то он неплохо, а вот вопросов меньше не стало, так как каждая решенная проблема порождает две новых. Существует множество теорий, начиная от функциональной и заканчивая классической, а суть остается непонятой: что такое лидерство вообще? И данное обстоятельство только подстегивает исследователей, проникающих вглубь феномена... Чем можно объяснить высокую степень внимания отечественных исследователей к феномену лидерства? «Винувата» в этом наша новая экономическая реальность, которая преподнесла иные условия работы, отличные от тех, в которых трудились наши деды. В условиях государственного планирования директору достаточно было быть неплохим администратором, в условиях рыночной экономики от руководителя фирмы требуются совсем иные качества, не только интеллектуальные, но и морально-психологические. Если обратиться к первоначальному значению слова «лидер» («leader»), то буквальный перевод будет — «тот, за кем идут», «первый среди равных». Не касаясь заоблачных теорий, давайте ответим на вопрос: каковы функции лидера вообще и каковы функции лидера на предприятии? И зачем он нужен, лидер? Может, без него было бы лучше и проще?

Функции лидера

1. Идентификация. Мы уже много раз использовали этот термин. Лидер как бы очерчивает пространство, где группируются «все свои». То есть, если работник признает своего руководителя главным, то он автоматически включается в местные правила игры. Аутсайдеры, напротив, испытывают проблему с идентификацией. Им негде преклонить голову. Еще древнегреческий драматург Еврипид в своей трагедии «Медия» описывал проблему аутсайдера. Когда Ясон женился на молодой царевне Креусе, то его прежней подруге тут же указали на дверь. Медия, выйдя по ходу действия к хору, стала громко жаловаться на жизнь... Одна из женщин хора громко воскликнула: «Что за беда? Города ты лишилась?» Для героя сказочной древности, как и для древнего грека, самым страшным было лишиться города, того самого организма, который кормил и защищал, это было хуже смерти. Ведь с приговоренными к изгнанию было запрещено общаться, а на чужбине они всецело зависели от доброты местного царя. Как видите, печальная проблема аутсайдерства существовала всегда. Аутсайдерами становились не только изгои без роду и племени, но и свои соплеменники. Зачастую в подобную лужу садились люди со всеми задатками лидера, но лидера непризнанного. Каждая цивилизация порождает свои ценности: там все подробно расписывается, как можно и как нельзя вести себя лидеру. Если человек укладывается в эти представления, то все в порядке, если же нет, то ему никакие таланты не помогают. Моральные нормы определяло общество, часто греша против самой морали как таковой. Противоречие? Мораль нам велит не обижать слабых, однако есть люди, которые в порядке исключения позволяют себе все, что можно, и все, что нельзя. И никто из творцов и хранителей законов не шевельнется, чтобы поставить на место лидера, потому что лидер вписывается в образ правильного и значит, его поступки тоже правильны, даже если другим таковые деяния явно во вред.

2. Интеграция. Мало провести свою границу. Нужно, чтобы «твои люди» вели себя вместе как один разумный организм. Вам не раз приходилось смотреть передачи из цикла «В мире животных», где показывали жизнь диких зверей. Стая зебр, косяк морской рыбы – воображение человека поражает красота этого зрелища. Сплотить единицы в единое целое – задача каждого руководителя.

Сплоченная сила – мощный инструмент достижения цели, но не только. Человеку в управляемой кем-то массе легче потерять свое лицо, в переносном смысле, конечно. По способности критически мыслить и оценивать руководителя по заслугам подобный сплоченный коллектив уступает даже человеческому стаду эпохи палеолита. Они не познают мир рационально, они едят с рук руководителя и проникаются его идеями, впадая в восхищение и чувство фатальной общности. К таким выводам приходят те исследователи, что роются в феномене тоталитаризма. Но сплоченная стая, управляемая лидером, встречается не только в политической реальности. Она встречается в любой яви, авторитарное начало – мощный стимул для полноценной работы коллектива.

3. Мобилизация. Эта функция из разряда «Вставай, страна огромная!» Сплоченная сила должна работать, а не лежать мертвым грузом. Мощь впечатляет лишь в динамике. Основная цель любой фирмы – зарабатывание денег. Деньги лежат не заработаешь: «Вперед, все вместе». Хочется вспомнить фразу «Движение – все, конечная цель – ничто», но я не считаю ее верной, она смотрится абсурдной в условиях бизнес-среды.

4. Воспитание коллектива. Это не только тяжкий крест японского пути управления. Воспитывать коллектив можно с опорой на коллегиальный стиль управления, а можно предложить свою авторскую модель. Сколько стилей управления? Столько, сколько лидеров, а значит, все не сосчитать и не подогнать к какой-то определенной типологии. И не пытайтесь это сделать, работайте над теми приемами, которые вам кажутся результативными. Зачастую жизнь и личный опыт подсказывают истинные решения, они далеки от тех, которые предлагают учебные пособия по менеджменту.

5. Прогноз. Эта нехитрая, на первый взгляд, функция должна принадлежать только вам. Потому у себя в фирме только вы вольны вещать о том, что будет дальше. Будет ли функционировать отдел маркетинга – это вопрос к руководителю фирмы, а не к бухгалтеру Марье Семеновне. Право прогноза – священная прерогатива руководителя. Вы можете частично делегировать все остальные полномочия по идентификации, мобилизации, воспитанию. Глубоко уважаемый мной ученый Э. Кассирер, издеваясь над политической мифологией, дошел до блестящей мысли: лидерам свойственно брать на себя функции предсказателей, этаким современных жрецов, постигающих глубины индивидуального микрокосма каждого сотрудника. Беда в том, что вышеупомянутый ученый интересовался лишь политикой и не касался бизнес-психологии. А зря, может быть, открыл что-нибудь путное.

6. Оценка. Такая же прерогатива руководителя, как функция прогноза. Если вы – лидер, то только вам оценивать общее состояние дел. Конечно, оценку по сегментам будут проводить ваши заместители, но общий контроль – в ваших руках. Лидерство будет существовать до тех пор, пока существуют люди (хотя бы два человека), из которых один будет ведомым, а второй – ведущим.

Почему особи рода человеческого, который вершит дела в планетарном масштабе, готовы подчиняться своему собрату. Потому что потребность в подчинении у них заложена на генетическом уровне. Мы много раз обращались к истории человека как вида, пытаясь понять ее поведение и реакции. Давайте обратимся еще раз. Я выбрала пример человеческого стада лишь по одной причине: исходя из законов общей биологии. Один из биологических законов гласит: «Онтогенез есть краткий путь филогенеза». В узком понимании: зародыш человека (эмбрион) повторяет на определенных этапах черты своих животных предков. Если раздвинуть горизонты нашего сознания, то психологию отдельно взятой личности легче изучить, обращаясь к истории поведения пращуров в их экстремальных условиях выживания.

Лидером человеческого стада мог стать только сильный, ловкий, выносливый. Тот, кто мог справиться с задачами жизни. Когда наши предки убегали от врагов, они хотели найти защитника. Человек как сильный индивидуалист согласился жить в стаде при одном условии: так легче было выжить. Вопрос интересный, осознавал ли наш первопредок свою индивидуальность? Ведь в ту тяжелую пору рости сознания начинали пробиваться сквозь толщу животных инстинктов, они были неуловимы для явного постижения мира. Но в стаде легче, значит, в стаде легче добывать пропитание, присматривать за потомством, обороняться от хищников. Принятие лидерства кого-

либо было не блажью, а осознанной необходимостью. Да, вожака человеческого стада (простите за натурализм) почитали как сына Солнца, но с него очень много спрашивали. Лидерство в таких условиях не столько лакомый кусочек, сколько тяжкий крест. За каждого тяжело раненного охотника с него строго спрашивали старейшины рода. Правда, это было уже на более высокой ступени развития. Когда способность мыслить и передавать ценный опыт по наследству ценились больше, чем грубая сила. Лидеру всегда было трудно. Вожак племени не был доволен своей тяжелой ношей. Попробуй, реши кем пожертвовать в критической ситуации: своим сынишкой или своей женой, если спасти ты можешь одного. Правильный ответ: детьми в далекой древности жертвовали чаще, чем надежным и проверенным спутником жизни. Как только ростки человеческого сознания проросли в голове человекоподобного существа, лидер стал понимать: одной силы мало. Важно не столько получить место лидера и убить всех соперников, главное – остаться на этом месте в течение длительного времени. Ложь изливается с наших телевизионных экранов, когда мы смотрим фильм про неандертальцев и видим высохшего, как кузнечик, вождя. Вождь в те далекие времена был молод, силен, и красив. Чтобы остаться на своем месте, нужно быть умным, тонким психологом. Конечно, наш предок выражался не так изысканно. Он бы сказал: «Познать собрата». Как можно было познать в те далекие времена? Сделать так, чтобы частичка мудрости, ума одного существа перешла к тебе. Тренингов и книжек по психологии тогда не было, вожаки решали все вопросы радикальным путем; если это был соплеменник – подружиться, если представитель чужого племени – совершить акт каннибализма. Я не призываю вас к агрессии в адрес конкурентов, я показываю вам, как далеко мы ушли от варварства. Кстати, ритуальное убийство могучего и умного врага расценивалось как священнодействие. В результате последнего лидер племени должен был стать лучше во стократ прежнего себя. Подобные обычаи сохранились в ряде современных африканских государств. Там за ритуальное убийство поверженного противника ответственности не несут. Из истории памятен пример: один степной князек, празднуя свадьбу, пил из чаши, сделанной из черепа киевского князя Святослава Игоревича. Итак, если наш пращур по каким-либо причинам не мог стать лидером, то он должен был подчиниться. Как видите, с течением исторического времени мало чего поменялось. Жестокие законы естественного отбора как действовали, так и действуют. Кстати, лидеры бывают разными. Один из учеников З. Фрейда Ф. Адлер предложил свою типологию лидерства, опираясь на исторический материал. Всех лидеров, которые только существовали в истории, ученый поделил на два типа: лидер – вождь и лидер – шаман (рис. 2.4.)

Рис. 2.4. Типология лидерства по Ф. Адлеру

Лидерство вождя основано на силе, выносливости. Вам наверняка встречались руководители, которые подавляли вас высоким ростом, широкими плечами, мужественностью и агрессией. А если и не подавляли в прямом смысле этого слова, то вам рядом с ним было крайне неудобно. Пользуясь своими неоспоримыми преимуществами, данный тип лидера все время норовит продемонстрировать хорошую физическую форму: «Посмотрите, какой я сильный». Например, перед началом «разбора полетов», усадив подчиненных, лидер-вождь неосознанно приступает к демонстрации своих преимуществ. Например, подвинет шкаф без видимых усилий со стороны, при этом многозначительно смотря на работника. Работнику без слов понятно, что еще немного, и его самого попросят на выход. Так как демонстрация своих физических данных с давних пор воспринимается как открытое давление, даже если оно таковым не намечалось. Вообще до возникновения речи люди прекрасно общались на языке жестов, и неплохо друг друга понимали. Когда наши предки становились друг против друга и начинали рычать и стучать руками по груди,

окружающие предпочитали не вмешиваться. Из таких лихих прашуров и появился на свет божий лидер-вождь.

Именно лидер-вождь чаще всего удостоивается ярлыка конфликтного, амбициозного и бесцеремонного. Хотя лидер-шаман в сто раз амбициознее. Почему? Ответ на данный вопрос мы можем получить в книге Н. Макиавелли «Государь» (рекомендую прочесть всем лидерам). Н. Макиавелли, анализируя причины успешного правления одного из современных ему государей, делает вывод о важности визуальной составляющей имиджа лидера. Люди большей частью судят о человеке по тому, что они видят. Ведь не многие будут углубляться в детальный анализ причинно-следственных связей в поступках. Чем так ему запомнился государь-современник? Этот владетельный князь всю жизнь говорил о мире и справедливости, при всем этом он лихо развязывал войны, то и дело казнил и сажал в тюрьмы своих вассалов. И тем не менее этот пиарщик на троне заливался соловьем, говоря о необходимости проявлять милость к ближним, прощать врагов и снисходительно относиться к еретикам, полным раскаянием. Как вы понимаете, слова целиком и полностью расходились с реальными делами. Так и подчиненные, видя лидера-вождя в плохом настроении, приписывают ему кучу отрицательных качеств. «Да он мать родную не пожалеет, не то что нас с вами». Да, талантливому сотруднику с широким диапазоном возможностей он кажется не подарок. Но дело не в самом типе лидера, дело в наличии или отсутствии точек соприкосновения.

А лидер-шаман? Как выглядит он? Неужели все начальники маленького роста лидеры-шаманы? Если следовать классической трактовке теории Ф. Адлера, то к данному типу относятся лидеры, не обладающие мужественностью первого, с красочным образным мышлением.

Представьте себе шамана: он весь в мире духов, «его астрал» блуждает, взгляд блуждает вместе с последним. Если обратить внимание на взгляд субъекта, то он одновременно и гипнотический, и нефиксированный. Взгляд, устремленный в прошлое и будущее одновременно. Он привлекает внимание каким-то своим полумистическим очарованием, обаянием. Его хочется слушать, слушать и слушать. Он не говорит, он вещает. У собеседника лидера-шамана создается впечатление, будто он присутствует при таинственном древнем обряде, раскрывающим Врата Времени. Речь исходит бурным потоком, она великолепна и красочна, она полна архетипических образов сакраментальных понятий: добра и зла, любви и ненависти. Природа лидерства шамана в отличие от природы лидерства вождя носит иррациональный характер. У подчиненного создается впечатление, что его руководитель ведом своей собственной звездой, делится с окружающими своими тайнами, почти сакральными знаниями. Вам наверняка встречались люди, завораживающие присутствующих с первых мгновений. Не путайте со словом «очаровать». Очаровывают, воздействуют обаянием на аудиторию как раз таки лидеры-вожди. Они сверхактивны, быстры, неутомимы. Как правило, весьма приятны внешне. То есть природа их обаяния ясна, как божий день. Лидеры-шаманы не обязательно активны, хотя могут поспорить по скорости реакции с вождями. Выглядеть «шаманы» тоже могут по-разному: от классических черт до дефектов внешности, похожих на генетические мутации. Но когда эти люди начинают говорить... то их энергетика передается не только через речь, достаточно просто присутствия. «В нем (ней) есть что-то, способное перевернуть мир». Эта фраза характеризует природу лидера-шамана. Когда общаешься с лидером-вождем, чувствуешь исходящую от него энергию, генерирует которую он сам. Когда общаешься с шаманом, возникает ощущение, что напротив вещает устройство, принимающее транслируемую волю Вселенной. Я немного сгущаю краски, но суть верна... Рассматриваемые нами лидеры по-разному руководят своими подчиненными. Природа лидерства «вождя» рациональна, легальна, методы управления такие же. Кстати, лидер-вождь постарается найти общий язык с любым работником. Он будет искренне искать к нему подход. И старается до определенного момента (все зависит от запаса терпения) сохранить объективность при оценке личности сотрудника. Тренинги, семинары и выездные конференции по проблемам управления персоналом придумали руководители с рационально легальной природой лидерства. Этот тип действительно

желает все понять, во всем самостоятельно разобраться и найти все причинно-следственные связи. Именно лидер-вождь является сторонником совещаний, «планерок» и «вызова на ковер». Именно его пытливой и любознательной природе (как у пещерного предка!) хотелось бы знать, что подчиненный о нем на самом деле думает. Лидер-вождь требует от подчиненных неукоснительного соблюдения всех должностных инструкций, регламента и прочей «блестящей, но ненужной мишуры». Неуважение сотрудника к регламенту лидер-вождь расценивает как неуважение к себе не столько как к хозяину, сколько как к человеку. Кроме того, вождь довольно часто читает литературу по специальности, бесконечно повышает свою квалификацию. Если вы зайдете в кабинет к директору N-фирмы и увидите на стенах длинный ряд дипломов, грамот, похвальных листов, фото из-за рубежа, не сомневайтесь, перед вами — «лидер-вождь». Его жизненный девиз, как у детской спортивной передачи «Веселые старты»: «Делай вместе с нами, делай как мы, делай лучше нас». Кстати, отдыхать лидер-вождь предпочитает всей семьей, всем коллективом. Как какой-нибудь славянский князь — всей храброй дружиной по грибы, по ягоды. Руководитель-«вождь» склонен облюбовать какой-нибудь дом отдыха и отправлять туда сотрудников по демпингу. Негативная сторона межличностных отношений с данным типом лидера заключается в патологическом стремлении последнего контролировать все и вся. Лидер-вождь обожает давать советы подчиненным, контролировать их распорядок дня, регламентировать до последней минуты кто чем конкретно занимается. Педантизм, авторитарность и некая мелочность раздражают сотрудников. Риск испортить отношения огромен. Но именно лидер-вождь даст сотруднику шанс исправиться. И вместе с шансом — кучу советов как это сделать лучше. Чего лидеры-вожди категорически не любят, так это повышать зарплату подчиненным. «Вождь» считает, что если этот специалист работает в его фирме, так должен быть доволен тем фактом. С лидером-вождем можно поспорить о своей профпригодности: данный тип понимает логические доводы. Он поможет сотруднику проявить себя во всех ипостасях: от маркетинга до технологии производственного процесса. Стиль лидера-вождя сопровождается таким не очень приятным явлением, как фаворитизм. Это даже не столько неуставные отношения с лицами противоположного пола, сколько потребность в постоянном одобрении своих начинаний. Лидеру-вождю нравится чувствовать свою растущую значимость. И здесь вождя ждет ловушка: он часто принимает лояльность мнимую за лояльность реальную.

А теперь объектом нашего рассмотрения будет лидер-шаман. Я позволила бы себе не согласиться с Ф. Адлером в факте маленького росточка шамана. Дело не в росте. Я часто вспоминаю в связи с этой теорией одного джентльмена, выглядевшего как самый настоящий шаман из племени людоедов Центральной Африки. Он был умытым и причесанным, но свою речь мужчина начинал вот с чего: он садился в кресло, вытягивал длинные ноги, трагически заламывал руки, скрещивая их на груди. После чего закрывал глаза, терзаясь брэнностью мира. Потом он их закрывал, они мешали ему видеть сущее... И лилась длинная монотонная речь... Если к длинной монотонной речи добавить ядовитые паузы священного источника, то получим условия, при которых впадала в транс жрица (Пифия) Аполлона в Дельфах. Так вот, когда джентльмен с закрытыми глазами начинал говорить, никто из присутствующих толком не поймет, откуда идет голос? Нам казалось, что звуки появляются из параллельного мира. По правде говоря, лидер-шаман может выглядеть по-разному. Он может быть и активным, но не обязательно. Шаман уникален и неповторим. У него нет никакого желания хоть как-то задеть чье-то самолюбие или подавить окружающих. Но он всегда окажется в центре внимания. Приведу пример. В возрасте отрочества — юности человек стремится как можно ярче проявить себя. Это касается и брутального стиля поведения, и внешнего вида, и скандалов с окружающими. Есть люди, готовые покрасить половину головы в зеленый цвет, половину — в розовый, только чтобы привлечь внимание окружающих. А есть... представители рода человеческого, которым достаточно только где-то присутствовать. Причем без аляповатого макияжа и дикого окраса головы. «Шамана» можно не узнать, но очень трудно не заметить. При знакомстве с «шаманом» чувствуешь некий импульс, не поддающийся расшифровке.

Конечно, удар током можно ощутить и при общении с «вождем», но там понятно... Столь мощная личность не может не дарить энергию окружающим. А здесь... о методах управления лидера-шамана можно говорить, лишь предполагая. Не потому, что их невозможно постичь. Каждый «шаман» обладает тысячей и одним лицом. Лидер-шаман вполне может вести себя как лидер-вождь. Но это не правило. «Шаман» иррационально-рационален. Это противоречие. Да, согласна. Какими бы иррациональными путями и методами ни шел «шаман» управленец, результаты его труда рациональны. Нет, лидер-шаман в магию не верит. Во всяком случае, это не критерий отбора.

Лидер-вождь всегда осознает, почему он ведет себя с персоналом так, а не иначе. Лидер-шаман – нет. Если его спросить о причинах – он пожмет плечами. Или сошлется на интуицию. Его решения правильны, но каким путем он пришел к ним – загадка даже для него самого. Если лидер-вождь никогда точно не знает, как сложатся его отношения с новым сотрудником, то лидер-шаман с первой секунды знает, подходит вы ему или нет. Лидер-вождь согласен терпеть неприятного ему, но умного сотрудника для дела. «Шаман» никогда не станет работать с человеком, который не внушает ему доверия. Это не означает, что руководитель-«шаман» — находка для некомпетентных и потому преданных, данный тип презирует глупость. Интеллект сотрудника – еще не все... С другой стороны, если руководитель-шаман при всей вашей антипатии к нему заинтересован в вас, он создаст вам самые комфортные условия труда.

«Шаман» не любит совещаний, проверок и воспитательной работы. Если работник ему не нравится, то он его не берет на работу. Этот человек один раз посмотрит на нового сотрудника и уже может спрогнозировать всю его карьеру у себя в фирме. Подчиненный волен изощряться как угодно, но лидер-шаман как раз тот фрукт, который сразу раскусит любой кирпич, не сломав себе челюсть. Страшная личность! Если лидер-вождь все время драматизирует действительность, пытаясь предстать с новой, более выгодой стороны, то лидер-шаман никогда не станет заниматься дешевой драматургией.

Трудится лидер-шаман в компании совместимых в психологическом плане людей. Лидер-шаман не читает нотаций, но любит разговаривать на интересующие темы (в нерабочее время). При всем этом шаман – не зануда, не ретроград. Он терпим к увлечениям подчиненных, он не собирается их учить как жить и творить, не запрещает отращивать длинные волосы и брить голову наголо. У лидера-шамана в фирме идеальный порядок, не смотря на относительно мягкий стиль руководства. Он никогда не давит на сотрудников харизмой, он увлекает их за собой, они соглашаются с ним, вот и все. Шаман не выставляет напоказ свои достоинства так, как это делает вождь: «Я такой, потому что...» и дальше длинный разговор с обилием идей и художественных образов. «Шамана» воспринимают как гуру, как человека, который может многому научить других. Он духовно-нравственный авторитет, а не «первый среди равных». Повышает ли «шаман» свою квалификацию? Да. Но он не заставляет сотрудников вторить ему. Не настаивает и на совместном полигоне для отдыха. Подчиненные, увлеченные его авторитетом, и так ходят за ним по пятам. Если лидер-вождь время от времени латает дыры авторитета, то «шаман» — никогда. «Истинные ценности приходят, а не навязываются,» – вот что бы сказал лидер-шаман. Типология, предложенная психоаналитиком Ф. Адлером, очень интересна, но объясняет частные случаи. Ведь среди руководителей фирм нет чистых типажей. Лидер может сочетать в себе черты и «вождя», и «шамана».

Кстати, рассмотренные нами лидеры находятся в некой оппозиции друг к другу. «Лидер-вождь» не понимает причин популярности «шаманов» в силу своего желания постигать мир рациональным путем – «шамана» невозможно постичь алгеброй, он мыслит и говорит образами. Значит, чтобы понять причины его востребованности, необходимо проникнуть в его мозг, хоть последнее – на грани фантастики. Впрочем вся жизнь – стресс, и все трудные задачи, поставленные перед каждым из нас, давно за гранью фантастики и реальности.

«Шаманы» считают «вождей» людьми, которые зря тратят силы, ставя задачи и выбирая самые трудные пути достижения. Они не понимают, почему все нужно

познать? Если велосипед изобретен до нас, то почему бы им не воспользоваться, не впадая в акт ломки сознания, жуткой и болезненной. Исходя из этого «шаман», несмотря на кажущуюся ирреальность, существо более чем земное и более чем практичное.

Впрочем, универсальна ли теория Адлера? Все же случаи она все равно не объяснит. Примерно столько же нареканий вызывает его теория о комплексе неполноценности. Вы слышали хрестоматийный и надоевший всем пример: карлик Наполеон поквитался с природой за малый рост. Опять же частный случай. Если это аксиома, то почему низкорослые граждане не только империй не создают, но и нормальной карьеры не делают. Впрочем, что значит «нормальная карьера»? Мы подробнейшим образом рассмотрим мотиваторы, от которых зависит лояльность подчиненного. Система мер, весов и координат всегда относительна и у каждого своя. Человеку, который ценит известность, не столь важен оклад. Личности дружелюбной и контактной нечего делать в планово-проектном отделе, ей лучше будет на деловом ленче с корпоративными клиентами. Вернемся к лидеру, с которым в данном пункте второй главы нашей книги мы разберемся до основания. Я хотела бы познакомить вас с еще одной типологией. Она появилась на свет в политологической науке, но вполне применима в области бизнес-психологии.

Типология основана на анализе того, как лидер общается с персоналом, какой стиль управления реализует; как относится к решению задач.

Рис. 2.5. Функциональная типология лидерства

Лидер-знаменосец. Это не человек, а самая настоящая концентрированная идея. Он общается с персоналом как с соратниками по борьбе за правое дело. Иногда недемократичен. В момент жесточайшей борьбы за цель – авторитарен до несправедливости. Отступивших считает не столько слабыми, сколько предателями, до поры маскировавшихся под друзей. В связи с этим знаменосец очень подозрителен. Он подозревает всех и всегда, бесконечно придирается к словам и поступкам: подчиненные должны вести себя так, а не иначе, или же это бунт на корабле. Я была знакома с невероятно интересной личностью, потрясающим мужчиной, который весь месяц нашей совместной деятельности не давал мне житья своими правилами. Под конец общения я обнаружила, что еще немного и потеряю собственное лицо рядом с авторитетом. Но дело в стиле поведения: он без конца требовал разделять свои взгляды, тем более такие замечательные, как у него. Не то чтобы они мне не нравились. Но при малейшем отступлении от эталона, на меня сыпались обвинения в феминизме и любви к сплетням «гадких негодяев», ополчившихся против «восьмого чуда света». Вот пример:

– Простите, но чтобы все взвесить, я должна послушать весь спектр мнений...

– И то, что эти шакалы говорят про меня, да?

– Ну что вы, я всегда разделяла ваши взгляды...

– Нет, ты, Оксана, сегодня проговорила. Р-р-р!

И, как следствие, «искры из глаз, хвост трубой, на дороге у меня не стой!» Именно этот тип руководителя требует стопроцентной верности от сотрудника, для них важно, чтобы работник был «своим» человеком.

Лидер-торговец. Умен, остроумен, во всем за версту чувствует выгоду. Склонен торговаться с подчиненными: «Хотите в отпуск – только сделайте...» Любит задавать провокационные вопросы, но подчиненных в обиду не даст. Знает цену человеческому капиталу. Держится за молодых и талантливых. Ценит старых и опытных.

Предпочитает либеральный стиль, но на самом деле авторитарен. Задача должна быть выполнена, не сейчас, так через час точно. Мастер манипуляций. Манипулирует даже там, где можно прожить и без фокусов, делает это из любви к искусству. Но так изящно, так красиво – залобуешься.

Лидер-служитель. Выглядит по-разному. Служит идеи, цели, людям. Очень любит беседовать с подчиненным. Узнает, кто чем дышит. Любит играть «в добрую фею». Но все его поступки подчинены цели, которую он преследует. Вместе с тем он заботится о больных и пожилых сотрудниках, понимая, что без них он ничто. Стиль от либерального до авторитарного.

Лидер-пожарный. Я бы назвала его авральщиком. Ходит путанными тропами. По несколько раз меняет решения. А потом вдруг – вперед, проект горит. Эмоционален, плохо разбирается в людях. Предпочитает нарочито-авторитарный стиль управления. «Цель не одна, их несколько, и все — не поймать».

Вот такие они, лидеры. А теперь к проблемам. Выше мы рассматривали проблемы «молодых» и «старых» организаций. Лояльность персонала и здесь, и там нужно поддерживать. В первом случае руководителю необходимо наладить психологический контакт с подчиненными. Получится у вас совместная работа или нет, вопрос другого уровня. Но даже если что и не заладится, не стоит портить отношения с человеком, вдруг вам еще не раз придется друг друга увидеть. К первоочередным мерам установления нормального психологического контакта можно отнести наблюдение и беседу. Под наблюдением в нашем случае мы будем понимать обыкновенную фиксацию наблюдающим отдельных фактов. Сидим, смотрим, фиксируем. Если вы, руководитель или менеджер по персоналу, рискнули провести сеанс наблюдения, то четко уясните для себя следующие вещи:

- 1) не ставьте гигантских целей, а ограничьтесь маленькой задачкой. Вообще цель и задача – понятия разные. Цель: изучить степень лояльности персонала. Задачи: провести наблюдение за сотрудниками N N N, X. X. X., L. L. L. и т. д., провести с ними же беседу; провести провоцирующий эксперимент;
- 2) подумайте, за кем и как будете наблюдать;
- 3) обдумайте способ фиксации получения информации;
- 4) не поддавайтесь искушению фальсифицировать информацию (рис. 2.6.)

Рис. 2.6. Виды наблюдения

В первом случае вы тщательно соблюдаете время, место и цель наблюдения. Во втором случае вы руководствуетесь только вашей идеей наблюдения, самым фактом принятия решения о наблюдении (рис. 2.7.)

Рис. 2.7. Типология наблюдения

В зависимости от вашей позиции наблюдателя выделяются три типа наблюдения. Включенным наблюдение является тогда, когда исследователь (в данном случае — вы) «входит в среду» и наблюдает за происходящим изнутри. Простым наблюдением называется обыкновенная фиксация со стороны открытым путем. Скрытым наблюдение считают, если вы фиксируете информацию, маскируя свои действия. Кроме того, существует модель включенного наблюдения, получившая название стимулирующего участия, где наблюдающий вводит некие элементы эксперимента. При желании вы можете классифицировать своих сотрудников по социальным и половозрастным признакам (возраст, пол, семейное положение), по факту образования (от незаконченного среднего до ученой степени), по статусу в вашей фирмы (ваш заместитель, руководитель отдела и т. д.), по функциональным обязанностям (права и обязанности), по неформальным отношениям на работе (кто с кем дружит, кто является неформальным лидером).

Определитесь с регулярностью и частотой получения очередной пробы информации. Давайте обсудим другой, не менее больной вопрос. А стоит ли вам вмешиваться в процесс наблюдения? Все зависит от вашей цели, чего вы, собственно, хотите. Если ваша цель, установка ситуации де-факто (как есть на данный момент), то вмешательство только все испортит. Если же цель исследования имеет практический характер (вы, к примеру, хотите узнать, как оперировать стилем руководства, чтобы повысить степень лояльности персонала), тогда ваше наблюдение даже в плюс. Лучше всего для вас в этом случае подойдет стимулирующее участие. Суть эксперимента: вы «изобретаете» непредвиденные ситуации и отслеживаете реакцию подчиненных или коллег. Так можно зафиксировать общий уровень лояльности персонала и разрабатывать способы ее улучшения. В процессе данного наблюдения подчиненные на ваших глазах будут не только адаптироваться к динамично меняющейся среде, но и изменять обстановку, правила игры. Но при всем этом у вас, как у наблюдателя, должен быть совершенно естественный вид. Чтобы наблюдаемые могли расслабиться и вести себя спокойно и естественно.

В чем преимущества включенного наблюдения: свежие впечатления; возможность изучить коллег; оценка невербальной составляющей. Если первые два преимущества комментировать незачем, то о последнем следует сказать несколько слов. Люди могли бы успешно общаться и не разговаривая. Если вы наблюдаете за работником, который натужно улыбается по-голливудски, сжимая кулаки, то, скорее, поверите второму, чем первому. Конечно, есть одна этическая проблема у наблюдателя, насколько далеко можно зайти, исследуя ситуацию? Постарайтесь не навредить ни людям, ни себе.

Методы повышения достоверности информации:

1. Подробно фиксируйте полученную информацию. Хотя бы клинописью, но подробно.
2. Сопоставляя свои впечатления об одном и том же сотруднике, не спешите делать выводы, они должны «вылежаться» в голове.
3. Не забывайте отличать регулярность и периодичность наблюдений.
4. Понаблюдайте, как ведет себя один и тот же человек, если у него меняется настроение. Посмотрите на своих коллег и подчиненных с разных сторон.
5. Не путайте описание события и его интерпретацию.
6. Окончательная интерпретация должна быть обоснованной.

Наблюдение – хорошая разведка проблемной ситуации. Но у данного метода есть-таки недостаток. Наблюдатель не может долго оставаться объективным, кому-то он симпатизирует, кому-то нет. Еще проблема, исследователь склонен судить всех по себе, а люди очень разные и мало похожи друг на друга. Что касается беседы, то я хотела бы заметить, что руководитель должен быть волевым, обаятельным, говорить с теплотой в голосе и не критиковать сотрудников без видимых причин. Вы же хотите получить информацию, а не прочесть мораль. Не стоит прямо спрашивать: нравится ли подчиненному именно эта работа. Достаточно спросить, чем бы он хотел заняться. Перед тем как пригласить сотрудника для беседы, поинтересуйтесь его увлечениями. Кстати, Октавиан Август, первый римский император, перед важными встречами писал конспекты, чтобы при политическом противнике не выболтать лишнюю информацию. А как быть руководителю «зрелой» организации? Если вы помните, там стоит проблема кланово-корпоративных столкновений и последующей идентификации сотрудников. И, как следствие, проблема перманентного производственного конфликта, которой мы уже отчасти касались в первой главе. Руководитель «зрелой» организации должен помнить о том, что ужесточением кадровой политики внизу не разрешишь проблему лояльности сверху. Поэтому хозяину фирмы нужно вначале разобраться с менеджерами высшего звена, как бы N. N. N. давно в фирме ни работал. Что касается проблемы идентификации менеджеров среднего звена и рядовых сотрудников, то они должны идентифицировать себя все-таки с хозяином предприятия, а не с его заместителем по правовым вопросам. Как быть, если фактический глава фирмы постоянно в разъездах и командировках? Вероятно, у «зрелой» фирмы уже сложился имидж солидного предприятия, который остается всего лишь поддерживать. Представлять фирму на переговорах мог бы и заместитель. Однако тренинги, беседы,

наблюдения – это еще не все. Многие из вас давно поняли, что в конце прошлого века появился надежный помощник в деле сохранения лояльности – Internet.

It-технологии и лояльности персонала

Наверное, создатели всемирной паутины и сами не догадывались об успехе своего детища. «Но вот жребий брошен, Рубикон перейден,» – как любил говаривать Гай Юлий Цезарь. Скажите, что делают сотрудницы вашего офиса, когда выдается полчаса незапланированного отдыха? Столько дел: нужно позвонить подруге, попить кофе и заглянуть в почтовый ящик родного ПК. А уж затем несколько щелчков юркой мышкой, и вы в Internet. Там плохой погоды нет, все время — лето.

Первое время, пока офисные работники (во времена поголовной компьютеризации в РФ) кропотливо вникали в технические премудрости, руководители были спокойны. Их подчиненные в Internet не пропадали. Но стоило нашим соотечественникам освоить terra incognita, так... из минуток, проведенных в Internet, стали складываться часы потерянного рабочего времени. Разумеется, данное обстоятельство негативно влияло на производительность труда.

Первое время руководители стали прибегать к штрафным санкциям: лишение премий, индивидуальных бонусов, отгулов и т. д. Но сотрудники и подчиненные все равно всеми правдами и неправдами пытались проникнуть во всемирную паутину. Контроль над сотрудниками стоит невероятных усилий: не проверить местонахождение каждого, и не вскрыть каждый почтовый ящик в поисках сугубо личных писем. Но выход тем не менее был найден. Если уже сотрудники читают развлекательную информацию, то почему бы туда не поместить статьи о деловой культуре, способах сделать карьеру, психологию делового общения. Анализируя содержание сайтов с элементами популярной деловой литературы, понимаешь, что задумка руководителей удалась. Так, просматривая информацию из рубрики «10 способов сделать карьеру», без конца видишь фразу: «Лояльность – главное условие карьеры». Лучше всего работник воспринимает не назидательный менторский тон, а короткие, игровые варианты. Чем компактнее фраза, тем лучше. Даже если она размером с маленькую SMS.

Выбрасывая подобную информацию в Internet, авторы идеи накормили волков и сохранили поголовье тонкорунных. Лучше всего человек воспринимает и запоминает информацию, состоящую из пяти слов — предложение, которое мелькает перед ним ненавязчиво. Деловую информацию располагают рядом с развлекательной. Я приведу далекий от бизнеса пример: в раннем детстве все горькие лекарства нам предлагались с ложкой сахара. Так и здесь, деловая информация – горькое лекарство, а сайт для женщин (где она расположена) — ложечка сахара. Когда работник заходит на сайт, вдруг он ненароком щелкнет по деловым новостям или новинкам литературы по бизнес-психологии. Если это произойдет, начнется мягкое, неназойливое программирование сотрудника. В результате Петров N. N. или Сидоров X. X. узнают, что восхождение по карьерной лестнице не случилось с ними не по причине отсутствия квалификации и невнимания к специальной литературе, а только из-за отсутствия внешних признаков лояльности, чего их чувствительный руководитель не смог пережить. Последуют ли Петров N. N. и Сидоров X. X. совету, мы не узнаем. Но ясно одно, время от времени они будут заходить на сайт. Таким образом, объективная оценка It-технологий руководителями предприятий дала неплохие результаты. Конечно, тренинги, совещания и прочие «разборы полетов» деловые странички сайтов не отменяют, но они их успешно дополняют. Вообще было бы очень интересно посмотреть, какие жизненные ценности приняты нашими менеджерами.

Рис. 2.8. Жизненные установки российских менеджеров

Авторство типологии принадлежит российскому социологу А. М. Демидову. Я ее позаимствовала на свой страх и риск, так как руководители, менеджеры высшего и среднего звена, на мой взгляд, очень даже подходят под описанные А. М. Демидовым типы.

«Ретрограды» – личности с негативно-пассивным восприятием действительности. Для них характерен страх перед завтрашним днем, социальными потрясениями разного характера. Ретроград абсолютизирует порядок. Этот тип склонен одновременно к патернализму и авторитарности. Ретроград не доверяет официальным органам власти и СМИ. Информацию для размышления черпает из неофициальных источников. Как подчиненный, отличается высокой степенью лояльности. Как руководитель, признает только лояльных сотрудников, «сотрудник умен, если лоялен» – вот его девиз.

«Победители» – им трудно понять, на кого и на что следует ориентироваться в быстро меняющихся жизненных условиях. Яркие индивидуалисты. Главное в жизни – достижение материального успеха как подтверждения личной неповторимости. Причем данная группа нацелена на быстрый успех своих начинаний. Победители амбициозны и не привязаны к лояльным установкам предков. И тем не менее весьма лояльны.

«Традиционалисты» – похожи на ретроградов своей пассивностью и неверием в завтрашний день. Довольно критично оценивают происходящие в обществе перемены. Однако верят в российский менталитет, в способность русских людей выдерживать и переживать «критические удары», что позволяет им с уверенностью смотреть в будущее. Как подчиненные, отличаются высокой степенью лояльности. Как руководители, очень требовательны к лояльности подчиненных.

«Новаторы» – поклонники будущего и всего нового. Отличаются фиксированной системой ценностей, верят в рентабельность происходящих перемен РФ. Очень активны, нацелены на выигрыш, отличаются твердыми моральными принципами. Стил «по трупам к власти» — не для них. При всех огорчениях в жизни стараются не разочароваться. Лояльность важна, но она инструмент, а не самоцель.

«Истэблизм» – это все те, кто уже добился признания и денег. Сторонники либеральных свобод и рыночных преобразований. Очень терпимы к окружающим, хранят верность традициям. Их мировоззрение – синтез современных ценностей и традиционных российских. Отличаются высокой степенью адаптации. Лояльны до тех пор, пока не задеты их моральные принципы. В качестве руководителя тактичны, но требовательны.

Глава 3. Эволюция форм лояльности

В данной главе мы попытаемся проследить, как эволюционировали формы проявления лояльности, какие исторические формы проявления лояльности известны и откуда взялся персонал как таковой.

Для изучения эволюции феномена лояльности мы отправимся в древность, но не к динозаврам и обезьянолюдям, а во времена военной демократии. Именно тогда мы встречаемся с первой формой лояльности, логически осмысленной субъектами.

3.1. Лояльность как способ выжить

Лидеры союзов племен во времена военной демократии распоряжались произведенным общественным продуктом. Вожди занимались распределением и перераспределением материальных благ, произведенных всеми общинниками. Каждый племенной князек осуществлял власть в окружении своих людей, дружины, советников, личных стражей, вестников и палачей, они были лояльны своему господину. Тот же защищал их силой своей власти и авторитета.

Рис. 3.1. Структура племен периода военной демократии

Итак, с одной стороны – вождь племени (или союза племен) и его ближайшее окружение. С другой – свободные члены племени.

Общинники были основными производителями материальных ценностей. Однако вождь силой своего авторитета изымал их, а иногда просто отбирал, полагаясь на верность и лояльность своего ближайшего окружения. Кстати говоря, на часть отобранных (простите, изъятых!) продуктов вождь содержал и свое ближайшее окружение.

В таких условиях близость к вождю племенного союза была самой заветной мечтой лучших соплеменников, поскольку служба лидеру давала ряд неоспоримых преимуществ.

Жизнь свободного общинника была довольно тяжелой. Он работал от зари до зари. Каков бы ни был урожай (бывали абсолютно неурожайные годы), он был вынужден отдавать строго фиксированную часть вождю, иногда под ударами палки. Ведь лидеру времен военной демократии дружина была нужна и для оказания мер силового воздействия на соплеменников.

Воин, лично обязанный вождю и лояльный к последнему, жил в заведомо лучших условиях. Вся его жизнь в военных столкновениях с соседями не стоила даже ломаного гроша, но статус среди своих оставался высоким. Он рисковал своей жизнью, но получал за это часть военной добычи (зерно, скот, женщин и т. д.). Воин мало зависел от погодно-урожайных событий. Полагаясь на силу своего копья, он мог отобрать пропитание, или вождь скармливал ему часть изъятых добра.

Советниками обычно становились пожилые воины. Беспольные в делах брани, больные и увечные, они были незаменимы для лидера в мирных целях. Вместе с тем советники вождя племени (они же совет старейшин) выступали хранителями племенных обычаев, могли по поручению вождя вести переговоры с соседними племенами.

Вместе с тем советники выступали и как хранители воли лидера. Именно проблема лояльности советников тревожила вождя, поскольку ее можно было как завоевать, так и потерять.

Старейшины племени пользовались высоким авторитетом у свободных общинников, так как в памяти племени они остались как храбрые воины. Авторитет совета старейшин примерно равнялся авторитету вождя. И последний из всех сил старался склонить их на свою сторону. Из изъятых у общинников добра часть отдавалась старейшинам в обмен на их лояльность. Именно задабривание старейшин позволило вождю сохранять свою власть в экстремальных условиях. Совет старейшин, являясь частью элиты племени, выступал в роли балансира, позволял лидеру держаться на плаву. Задобренные советники-старцы спасли жизнь не одному племенному вождю в голодные годы.

Чувство неутолимого голода возвращало человека (да и возвращает до сих пор) в полузвериное состояние. Прогресс в те далекие времена (личность еще только формировалась, индивид еще только социализировался) оставался легко обратимым. Экстремальные условия толкали человека к каннибализму. Сначала пожирала и без того подышающий скот, потом наступала очередь пленников, захваченных во время военных походов; затем люди, доведенные до крайней степени, покушались на жизнь потомства. И в таких inferнальных условиях лидер должен был накормить дружину для сохранения ее боеспособности. И как бы воин ни был лоялен, он все равно судил и рьял по принципу: «Ты – мне, я – тебе». Лидер понимал: без дружины сила его воздействия на соплеменников равна нулю.

Старейшины же выступали как концентрированный духовный авторитет, они были призваны сохранить все, что еще осталось, и удержать племя от распада. Люди шли на жертвы ради элиты, понимая, что только сильные воины могли совершить экспедицию с грабительскими целями. И племя выживало иногда только потому, что вождю и его военному отряду удавалось почти уничтожить соседей, захватив накопленное и припрятанное ими добро.

Воины, совет старейшин (советники) и члены племени становились лояльными только ради сохранения своей безопасности и обеспечения пропитанием. Мы, цивилизованные люди, упрекнули бы прашуров в низменных интересах.

При подобном распаде фигура вождя приобретала значительный вес. Говоря современным языком, лидер мог навязать обществу свои решения. А иногда (при благоприятных условиях) и конфликтовать со своим ближайшим окружением. Единственными реальными соперниками в борьбе за власть оставались советники, поскольку воины-дружинники были всецело преданны лидеру.

Как бы соплеменники ни противились подобному развитию событий, они мало что могли сделать. Применение грубой физической силы ставило все на свои законные места. Кроме того, вожди племени нередко исполняли и функции шамана, что позволяло им держать в страхе соплеменников, напуганных негативной по цели воздействия магией.

Сознанием человека в те незапамятные времена всецело владели и распоряжались примитивные магические представления, тем не менее регламентирующие жизнь всех членов племени. Умные вожди, раскусив простоватых соплеменников, быстро поставили себе на службу и «магический туман»; заговоры, гадания, пророчества...

Лидер времен военной демократии разговаривал с племенем языком древних духов, которых те боялись. Широко распространенный тотемизм (или анимизм) давал неограниченный простор фантазии вождя.

Вот пример: «Я сын священной белой Акулы, повелеваю вам...»

Скрытый смысл: «Бойтесь меня, глупцы, бойтесь!»

Как видите, PR-технологии существуют примерно столько же, сколько существует и само человечество.

То есть, играя на магических и религиозных чувствах членов племени, вождь времен военной демократии обеспечивал себя высокой степенью лояльности окружающих.

Общественники прощали лидеру практически все, в том числе и самые некрасивые поступки, в обмен на защиту племени от внешних врагов.

Никто из членов племени не хотел стать рабом или рабыней. К слову сказать, чтобы попасть в столь безвыходное положение, было достаточно не смотреть по сторонам или никогда и ни за что не смотреть под ноги; везде рыскали охотники за бесплатной рабочей силой. В те дикие времена пиратство и торговля рабами считались вполне достойным занятиями. Если верить «Одиссее», греческие царьки принимали пиратов у себя дома, называя их вольными добытчиками. Впрочем, сначала рабов не брали. Победенных при военных столкновениях убивали, отобрав из корыстных побуждений у несчастного с плеч шкуру зверя (она хорошо защищала от стрел). Дело вот в чем: чтобы раб работал, его нужно кормить, а с продовольствием всегда были проблемы («самим нечего кушать, а тут еще рабы пожаловали»).

Но когда прогресс неоспоримо шагнул вперед, рабов начали использовать вместо тягловых животных, для обработки зерновых культур. Раб жил в доме своего хозяина и господина, он питался от стола, носил воду, дрова для очага. Его положение было близко к положению младшего члена семьи: рыбы играли с детьми хозяев, рабыни ткали ковры вместе с хозяйкой, исполняя, кроме всего прочего, обязанности наложниц.

Раб видел в хозяине этакое жестокое божество, которое нещадно хлестало его плеткой и систематически избивало палкой за малейшие провинности, но все-таки сохраняло ему жизнь. Говорящее орудие, потерявшее свое настоящее имя, откликающееся на прозвище «Эй, лопата», сохраняло высокую степень лояльности.

Лояльность раба при всех телесных наказаниях была несоразмерно малой платой за сохраненную жизнь. У несчастного были крыша над головой, какая-никакая еда, лохмотья на плечах и чужаки повсюду. При ранней форме рабовладения, получившей название

домашнего, или патриархального рабства, такое было возможно. Вот в классическую эпоху – нет...

Сначала рабами обзавелись племенные вожди, потом старейшины и дружинники. На заре прогресса лидер сначала задабривал своих людей продуктами, а потом рабами и драгоценностями.

Из литературы Древнего Востока известен пример, иллюстрирующий факт лояльности раба к своему господину и повелителю. Эти сюжеты собраны в отдельную тему: «Раб, повинуйся мне...»

– Раб, повинуйся мне!

– Повинуюсь...

– Вот, надумал я жениться, что скажешь?

– Хорошее дело, господин. Красавица жена, заботливая хозяйка, детям нежная мать...

Спустя несколько секунд:

– Все, раб, передумал я жениться. Что скажешь?

– И то правда, мой повелитель. Еще не известно, кого введешь в свой дом: лентяйку или блудницу. А дети родятся кривые и рябые...

Когда же появился прообраз персонала? Вместе с зачатками государства. Весьма показательна история формирования персонала в Древнем Востоке.

Политогенез на территории Древнего Востока начался раньше, много раньше, чем на территории ранней Греции. Данный исторический путь развития получил название восточная деспотия. Для нее были характерны государственная собственность на средства производства и хорошо развитый хозяйственно-бюрократический аппарат.

3.2. Лояльность как способ повышения статуса

Перед протогосударственными образованиями Древнего Востока (Египтом, Двуречьем, Индией, Китаем) стояла проблема орошения полей и борьбы с неблагоприятными для сельского хозяйства условиями. Только коллективный труд при постоянном давлении сильной централизованной царской власти мог решить вопросы, связанные с обеспечением хлебом.

Сильная централизованная власть царя опиралась на армию и разветвленный чиновничий аппарат. Чиновники присматривали за ситуацией на местах и обо всем докладывали царю. Чем вам не персонал?!

Чиновниками в основном становились не аристократы голубой крови (они бесконечно спорили с царем за кусок золота), а дети богатых и предприимчивых. Чиновник получал за свою работу вознаграждение и мог сделать карьеру при дворе. Цари и фараоны поощряли писцов, счетоводов и их начальство. Ведь последние составляли опору для того же фараона в борьбе против родовой аристократии.

Чиновники следили за сбором урожая: кто сколько собрал, кому сколько нужно выдать на пропитание, фиксировали иероглифическим письмом состояние дел.

Так археологи уже в позднейшее время нашли изображение, проливающее свет на хозяйственную деятельность царского аппарата в Древнем Египте.

На первой картинке изображен чиновник-писец, фиксирующий, сколько хлеба принесли в амбар крестьяне. Последние изображены рядом с корзинами зерна.

На второй картинке помощник чиновника выдает крестьянам рыбу, после чего те со словами: «Теперь мы не голодны» – уходят (на третьей картинке).

На четвертой картинке все тот же чиновник фиксирует на папирусе, сколько рыбы и кому он выдан.

Кроме безбедной жизни, чиновник пользовался уважением всех, кто его знал. Именно жажда престижа и обеспеченной жизни призывала человека быть лояльным священной царской особе.

Сохранился рассказ, построенный в форме диалога отца и сына.

– Учись, мой сын. Будешь писцом, уважаемым человеком.
Сын – законченный лентяй – изощряется в желании избежать учебы...
– Отец, я хочу расписывать дворцы...
– Глупый, не ты же будешь жить во дворце, расписанном твоей кистью, а вельможа. Стань писцом, негодяй!
– Отец, я хочу делать красивые чаши.
– Не будут твои чаши радовать твои очи. Стань писцом, негодяй!

Спор продолжался долго. Но отцу удалось-таки образумить чадо во славу всемогущества Ра!

Этот эпизод иллюстрирует, насколько престижна была должность чиновника в Древнем Египте. Высшие чиновники при дворе титуловались как тайные советники царских приказов или тайных слов царя.

Несколько слов о внешних проявлениях лояльности. Высшие чиновники падали на камни перед фараоном, припадали к земле, простирали к нему с мольбой дрожащие руки и слезно молили не оставлять их, сирых и убогих, своей благодатью.

Великолепное, наверное, зрелище! Вы представляете, как бы был рад современный руководитель подобному ритуалу.

Чиновники (и все прочие лояльные) роскошно титуловали царя. Фараоны бывали и избранниками солнца, и могучими золотыми орлами, и сильными правдой.

Древнеегипетский персонал именoval себя исключительно как «люди царя». Чиновники признавали его своим отцом и повелителем. Разжалованный чиновник – сирота без роду и племени, субъект, абсолютно неспособный прокормить себя, не то что жену и детей.

Но самым чиновничьим государством был Древний Китай. Местный клерк подчинялся своему начальнику, а высшие чиновники – императору Поднебесной. Строгая иерархия была обусловлена патерналистским характером государства: император – отец, подданные – дети; родителей нужно уважать.

Наиболее талантливые ребяташки из числа общинной детворы могли пройти долгое и трудное обучение (вы же видели китайские иероглифы!) и подняться вверх по общественной лестнице, сдав очень сложный экзамен. Община оплачивала обучение подростков и впоследствии очень даже рассчитывала на своего человека.

Как было с лояльностью в Древней Греции и в Древнем Риме?

Государства античного мира пошли по иному пути. Это были морские цивилизации, делающие упор на ремесла и торговлю. Плодородных почв на территории Эллады мало, разве что Лакония и Мессения, расположенные на территории Спарты.

Хозяйство, как и рабовладение, носило исключительно частный, а не государственный характер. Содержать развитый чиновничий аппарат особой нужды не было. Каждый хозяин и рабовладелец мог сам сосчитать, сколько и чего лежит у него в кладовке. Конечно, у него были специально обученные помощники и даже грамотные рабы, чтобы разобраться в состоянии дел.

Но развитого бюрократического аппарата, кормящегося из государственного кармана, не было.

Но это не значит, что лояльность никогда не ступала на территорию Эллады.

По всей греческой территории располагались города-государства (полисы), которыми в царский период Эллады правили цари-басилевсы.

Близость к монаршей семье давала ряд преимуществ и повышала общественный престиж. Греческих царьков называли «счастливыми», «жирными», «благородными».

Видите, как относительна шкала комплиментов во времени. Что будет, если современного руководителя назвать в порыве благодушия «жирным»?

Говорить о внешних признаках лояльности во времени очень интересно.

Давайте перескочим через века в имперский Древний Рим, в начало имперского периода...

Первого римского императора Октавиана Августа называли и «отцом отечества», и «потомком Венеры». Такого счастья Октавиан достиг в борьбе не на жизнь, а на смерть. Он усмирил бурю после гибели своего дяди по материнской стороне, Юлия Цезаря, и обставил Марка Антония в политической борьбе. Но, несмотря на всю лесть по отношению к своей персоне, Октавиан носил под одеждой доспехи. Боялся он лояльных.

А теперь мы перепрыгнем на многие века вперед, в средневековую Европу. Самой красочной, с точки проявления внешних признаков лояльности, была система вассалитета. Несколько фраз о том, почему подобная ситуация имела место.

Еще при первых Меровингах (во Франции) короли имели привычку поощрять своих графов (так назывались королевские чиновники) земельными наделами. Последние служили верой и правдой. Если чиновник не оправдывал доверия короля, то у графа отбирали его надел. Эта практика получила свое продолжение и при Меровингах.

Но с течением времени и население увеличилось, и структура правящей элиты приобрела более сложную форму. Король жаловал за службу земли герцогам и графам, те в свою очередь обзаводились вассалами из числа мелкого дворянства (рыцарей).

Рис. 3.2. Вассалитет как форма проявления лояльности

Ситуация «король – знать» была довольно сложной с точки зрения межличностных отношений.

Строптивая наследственная аристократия отказывалась признавать монарха своим господином и повелителем. Король для герцогов и графов был «первым среди равных» и не более того. Нередки были случаи, когда пэры были богаче короля, когда он оставался практически нищим (например английский король Иоанн Безземельный).

Но мы будем больше говорить о Франции. Мятежная знать делала все, чтобы обеспечить себя верными союзниками в борьбе друг с другом и монархом. Что ж поделать – феодальная раздробленность.

Дело в том, что французские короли на свою беду раздавали аристократам крови земельные наделы компактно. Все владения пэра были в одном месте и представляли собой довольно внушительный фонд. Так герцог получал всю провинцию сразу, что стимулировало сепаратизм провинции против королевской власти.

Как в песне популярного отечественного фильма: «Бургундия, Нормандия, Шампань или Прованс...»

В дальнейшем герцог, например Бургундский, мог делегировать за определенную, периодически взимаемую мзду и услуги земельный надел кому-либо из мелких дворян.

Надо сказать, обретение вассалом сеньора обставлялось весьма торжественно.

Новый вассал давал клятву лояльности, опустившись на колени перед сеньором, назывался его «человеком». В момент изъявления лояльности рыцарь клялся служить господину верой и правдой. В момент клятвы вассал клал правую руку на Евангелие.

После принесения клятвы вассал вступал во владение леном. Ритуально это оформлялось следующим образом: передавая перчатку, знамя, кольцо или песок, сеньор одновременно налагал на своего человека следующие обязательства:

- 1) воевать за сеньора;
- 2) отдать ключи от замка по первому требованию господина;
- 3) снабжать денежными средствами по мере необходимости;
- 4) выкупать сеньора из плена.

Степень рыцарской лояльности была довольно высокой, пока в раздробленном феодальном государстве не начались процессы централизации. Вся система закреплялась жестким правилом: «Вассал моего вассала не мой вассал».

Это правило как бы оберегало права аристократов. Король бы вправе (хотя бы де-юре) считать своим вассалом того же герцога Бургундии, а герцог – Шарля де N. N., мелкопоместного дворянчика. И получалось, что в момент обычной феодальной смуты король не мог призвать к повиновению того же Шарля де N. N., поскольку он слушался мятежного герцога. Данное обстоятельство провоцировало междоусобицу.

Гораздо больше о лояльности протоперсонала в ее, пусть зачаточной, форме, можно сказать, наблюдая за развитием средневековых ремесленных мастерских – кожевников, бочаров и т. д.

Подобное производство весьма успешно функционировало в средневековых городах, куда бежали от жадных феодалов талантливые умельцы. Во времена междоусобных свар горожане поддерживали королевскую власть, предоставлявшую им некие экономические свободы.

Производство в городах было организовано по цеховому принципу. В мастерской (к примеру чеканки по золоту) трудились мастер (признанный авторитет) и несколько учеников-подмастерьев. Мастера, с одной стороны, радовались особо способным ученикам, с другой – их боялись. Почему? Талантливый ученик мог найти что-то новое и предложить нечто свое. А подобный факт наносил непоправимый ущерб авторитету мастера и учителя. Как видите, основным критерием отбора учеников в число подмастерьев была все та же лояльность. Итак, мастер – руководитель, а подмастерья – персонал. Видите, как стара проблема лояльности персонала.

Подмастерье был обязан копировать технологию своего учителя, даже если мог предложить в сто раз лучше. Более того, новые и удачные опыты ученика признанного мэтра, превосходящие его собственные творения, объявлялись плодом сговора с нечистой. За подобное общение в средние века могли отправить на костер или утопить в реке с недоброй славой, в Древнем Риме, к примеру, преступников бросали в Тибр.

Иногда сами мастера доносили на талантливых, но менее лояльных учеников. Приходили к монахам и сообщали: «Этот негодный Жан лепит горшки лучше, чем я сам. А ведь работает меньше года. Он, наверное, колдун. На днях песенку пел: „Лепись, горшочек“».

Нам смешно слушать подобные нелепицы. А вот Жана скорее всего свели на костер по навету завистливого мастера... Как ни крути, следование технологии своего учителя было одним из обязательных проявлений лояльности.

Конечно, даже в темное средневековье были мастера, свободные от зависти и невежества. Во многом благодаря им история пошла по пути прогресса.

С развитием производства функции занятых людей усложнялись. Хозяин мастерской по вышиванию гобеленов в XVII в. не мог позволить себе заниматься всем сразу. Деньги от прибыли считал один помощник, переговоры о покупке канвы вел другой. Третий мог придумать новые рисунки, четвертый прилагал усилия, чтобы конкуренты ни о чем никогда не узнали. Помощники руководителя и были самым настоящим... персоналом.

А вот итальянские банкиры (например, рода Медичи) никогда не страдали от отсутствия персонала. И могли себе это позволить! Ведь представители данной банковской династии спасли от краха французскую королевскую семью Валуа. Обищали французские короли, потратились на фавориток...

Пришлось французскому принцу Генриху, будущему Генриху II Валуа, жениться, презрев все монаршие условности, на дочке банкира из Италии. Ее звали Екатерина Медичи. Все придворные были в шоке, фрейлины, шурша юбками, говорили о мезальянсе...

Екатерина сделала все возможное, чтобы супруг заинтересовался ею, но Генрих любил Диану Пуатье – самую красивую женщину Франции.

Банковское дело – штука сложная. Попробуй, поменяй экю на талеры. Без целого штаба помощников не обойтись.

А с появлением мануфактур и промышленным переворотом процесс формирования собственно персонала ускорился. С началом правового регулирования бизнеса (XVIII – XIX вв.) появились юристы, занимающиеся разрешением конфликтов в бизнес-среде, а кроме того, специалисты по управлению делами фирмы, названные управляющими.

В связи с началом появления и развития узкой специализации (юристы, управляющие) проблема лояльности оставалась актуальной.

И в самом деле, управляющему ничего не стоило разорить недалекого хозяина, падкого на внешние эффекты, а мнимо лояльному юристу намеренно провалить судебное разбирательство...

Давайте посмотрим, как обстояло дело с лояльностью на территории нашей страны с древнейших времен и до наших дней.

Первым персоналом на Руси можно считать должностных лиц при князе. Они были мелкими сошками, в отличие от бояр советов княжьей персоне не давали, но тем не менее выполняли целую кучу важных обязанностей. От этих дельных, умных, но совершенно незнатных и произошли дворяне.

Итак, княжеский персонал состоял из:

- 1) данников (ведали сборами дани, совершали полюдь);
- 2) мечников – мелких судебных служащих;
- 3) мытников – сборщиков торговых пошлин.

Были еще и биричи, метельники – мелкие должностные лица.

Всем хозяйством князя заведовал тиун – личность ответственная, а потому очень лояльная. Реальный вес личности тиуна оценен «Русской правдой» в 80 гривен. Во сколько же ценилась жизнь представителя старейшей дружины, т. е. боярина?

«Цена» жизни демонстрирует не только реальный вес той или иной фигуры, но и фиксирует ее место в иерархии. Тиун мог быть не столь знатным, как боярин, но близость его персоны к священной княжеской поднимала его авторитет.

К слову сказать, жизнь простого общинника ценилась в два раза меньше (10 гривен), а жизнь женщины – и того меньше. Соответственно оценивалась и степень лояльности. Ведь если против князя выступали простые люди, то они в одном случае из ста могли спасти свои жизни. Но если в подобном уличали того же тиуна, то его либо вешали, либо топили. Славянские князья были очень щепетильны в вопросах лояльности.

А бояре? Что можно сказать об их лояльности? Бояре стремились служить сильному князю. Когда Киевское княжество стало хиреть и слабеть, самые предприимчивые бояре двинулись на просторы Северо-Восточной Руси, во Владимирское княжество.

Как бы бояре иной раз ни проявляли свой норов, в отличие от западноевропейских баронов они становились под знамена князя и защищали все княжество. Напоминаю, бароны защищали только свои собственные замки.

Проблему боярского ханства решило монголо-татарское нашествие: большая часть политической элиты погибла в сражениях. Создавшаяся пустота тут же заполнилась представителями низших слоев общества, например теми же дворянами. Кстати, последние не занимались пустыми рассуждениями, а выполняли все поручения князя. Лояльность дворян намного превышала лояльность бояр. Последние без конца спорили о том, кто здесь самый знатный.

Лояльность стала тем критерием, на основе которого русские земли собирались вокруг Москвы. Кстати, объединение русских княжеств совпало с процессом полного разгула феодальной раздробленности в Орде. Впрочем, окончательно от татар наши предки избавились при Иване Грозном, хотя набег на наши рубежи бывали и позднее.

Если мы продвинемся по ленте исторического времени много дальше и остановимся на правлении Алексея Михайловича, наш взгляд зацепится за приказы. Приказы были предками современных министерств и ведомств. Так иноземный приказ ведал дипломатическими отношениями, разбойный – ловил неблагонадежных...

Вот где процветала бюрократия! Выражаясь современным языком, персонал приказа бесконечно брал взятки за продвижение дел. Боярин, стоявший во главе приказа, знал в лицо каждого подьячего. Последние деловито сновали с гусиными перьями, выполняя распоряжения приказного дьяка.

Если боярин сомневался в лояльности своего человека, то разговор был коротким.

Подозреваемого волокли в особое помещение, где его вешали на дыбу, порол плетьюми, нещадно жгли над огнем... Несчастному выбивали зубы и не кормили несколько дней. Да, в презумпцию невиновности тогда не верили... Подчиненному дорого стоило отсутствие внешних признаков лояльности.

А ежели царь-батюшка сомневался в думном боярине? Бедный боярин! Особенно усердствовал в этом царь Иван IV Васильевич, по прозванию Грозный. Он такие пытки изобрел...

Вопрос лояльности был особенно актуален в беспокойное в политическом отношении время. Так эпоха дворцовых переворотов породила в обществе дикую подозрительность друг к другу. Достаточно было нахмурить брови при появлении венценосной особы, чтобы человека поволокли в пытошную. Плетьюми секли и дворян, и простых людей. Даже сенаторы не чувствовали себя в безопасности. Они могли в любой момент оказаться на дыбе... А если арестовывали сенатора, аресту подлежали все его канцелярские служащие. Вот так опасна была работа обыкновенного чиновника в престижном месте.

Еще примерно через столетие всех чиновников поделили на классы, установили им оклад и подробно расписали круг обязанностей. И как-то само собой фрак вытеснил мундир, дворяне стали стремиться не к военной службе, а к светской карьере в канцелярии министерства.

Военная служба, которой так гордились родовитые предки дворян, теряет свою привлекательность, становится скучной. Гораздо интереснее делать карьеру в свете: здесь ты на виду у начальства и ясно видишь свою перспективу.

Карьера чиновника зависела больше от связей в обществе, чем от умственных способностей, но умные и предприимчивые всегда находили лазейки.

Однако чиновники Российской империи при высокой степени лояльности отличались крайней ленью. Они не желали заниматься самообразованием и не приветствовали в делопроизводстве креативного подхода. Напротив, все по форме и по строгой инструкции. Шаг вправо, шаг влево приравнивается к нарушению лояльности. Все дело было в том, что столоничальники отделов были людьми консервативными, даже ретроградами. Сначала молодежь учили повиноваться начальству и только потом – думать. Свободомыслящего человека считали опасным, за ним следила полиция или, хуже того, третье отделение канцелярии императора, даже если все свободомыслие подозреваемого заключалось в том, что он не так перья точил.

О том, насколько российская знать тех лет была лояльна императору, говорит тот факт, что после провала восстания декабристов ни один родитель не спас своего сына. Как бы ни кипели отцовские чувства, верноподданные приводили детей покаяться к Его величеству. И тем не менее Николай I опасался мести.

Теперь вы можете себе представить, как были лояльны чиновники.

М. Сперанский, приятель Александра II, собирался заставить канцелярских крыс сдавать квалификационные экзамены и подходить к заданиям творчески. Но пылкого реформатора ничего не получилось, его выжили из высшего света, отправив в Сибирь. После отмены телесных наказаний для дворян суровая сибирская природа стала основным инструментом воспитания. А вернулся М. Сперанский совсем другим: тихим и лояльным политическим традициям Российской империи.

Если же власть была очень недовольна кем-либо, то бунтовщика отправляли в действующую армию, под пули врага. Дело не в том, что было трудно уморить голодом в тюрьме... Но, отправляя мятежную душу под пули, власть демонстрировала свою милость к падшему ангелу. Вы, вероятно, помните историю М. Лермонтова. Так вот, таких историй тысячи.

Подобная картина продолжалась вплоть до 1917 г. А что потом? Как большевики решали проблему персонала? Откуда они брали квалифицированные кадры для решения насущных задач?

Вождь мирового пролетариата В. Ленин оценивал ситуацию как критическую: «Наш аппарат исключительно плох». И в самом деле, после революции малограмотные клерки плохо понимали новые задачи. Конечно, среди новой политической элиты были образованные люди – Л. Красин, Л. Троцкий, А. Луначарский. Но, согласитесь, партийные лидеры не будут выполнять обязанностей стенографистки.

Выход был найден. Стали принимать специалистов – тех, кто работал до революции, закрыв глаза на пролетарское происхождение. Конечно, в их лояльности сомневались, но грамотные люди нужны! Со временем на рабфаках подросла коммунистическая смена, и персонал начали менять. Была бы причина, а повод найдется всегда.

Во время расцвета классического тоталитаризма полуграмотные контролеры из НКВД нанесли огромный ущерб интеллектуальному достоянию СССР. Талантливых служащих, в общем-то лояльных новой власти, загнали в лагеря с ярлыком «враг народа». Более проникательных учеников посадили в закрытые научные лаборатории.

Степень лояльности персонала была высокой, иногда только потому, что никто не хотел быть расстрелянным, никто не желал рисковать репутацией и здоровьем близких.

Возможно, здесь я преувеличиваю. Большинство наших дедов и прадедов искренне верили в коммунизм, строили новое общество, создавали национальное богатство, напрягая свои силы до отказа... А сейчас многие из них спросили бы нас, внуков и правнуков: «Неужели мы не так жили? Мы старались для вас».

У каждого исторического периода есть свои плюсы и минусы. Время классического тоталитаризма (1930 – 1950 гг.) занято террором, репрессиями... Но и до террора в XX в. инакомыслящим жилось отнюдь не сладко, и жертв политики государства никто не считал. А сейчас давайте вычислим общие закономерности эволюции форм лояльности через проявления таковой. Напоминаю, что мы начали с Древнего мира, со времен военной демократии.

Возможно, у вас возникнет вопрос: правомерно ли, рассматривая внешние признаки лояльности с древнейших времен, ставить вопрос о лояльности персонала как такового. Не рано ли вы, девушка, глядя на времена неолита и начало бронзового века, заговорили о персонале?

Персонал в нашем современном понимании – коллектив сотрудников офиса, выполняющий распоряжения руководителя. Равно как и брак – это союз одного мужчины и одной женщины. Так вот, так было не всегда, мы еще коснемся данного вопроса в главе «Пределы лояльности».

Любая вещь, живое существо, феномен в начале своего развития мало напоминает конечное состояние. Кстати, никто не знает, как будет выглядеть человечество через пару тысячелетий. Ведь эволюция нашего вида, идущего по пути увеличения массы мозга, далеко не завершена. Согласно научным данным питекантроп сильно отличался от неандертальца, а архантроп – от современного *Homo sapiens*. Но никто не сомневается, что перечисленные живые существа – звенья одной цепи.

На заре человечества все, к чему мы сегодня привыкли существовало в зачаточном состоянии: протогосударство, протообщество, список «прото-» можно продолжить...

Почему нельзя говорить о некотором прообразе того персонала? Почему нелепо обсуждать лояльный «протоперсонал», если хотите?

Может быть, стоит выступить за широкий подход к изучению явлений? Нельзя сужать взгляд на проблему, загоняя ее в жесткие, неподвижные рамки.

Если бы наши ученые боялись ошибиться в своих предположениях, иногда недостаточно, а временами слишком смелых, то самого научного знания как такового не существовало бы. Рассуждая в этом направлении, я вспоминаю эпизод из отечественного фильма «Михайло Ломоносов», где будущий великий ученый беседует с попом.

– Я верю, правда, верю, но сомневаюсь.

– А вот брось сомневаться, ты верь. В Священном Писании все написано.

Очень показательный диалог. Причем речь идет не о религиозных чувствах, а типе мышления. Человек не застрахован от ошибок в момент творческого поиска, но каждая из погрешностей и осознания факта погрешности толкают его к дальнейшим опытам.

Проследив эволюцию лояльности в веках, мы выделили два мотива, подталкивающих человека к дипломатическим отношениям с признанным лидером.

Первый мотив – лояльность как способ выжить. Второй мотив – лояльность как средство (инструмент) повышения статуса.

В принципе, лояльность человека лидеру – следствие сильной психологической зависимости, осознанная им неосознанная необходимость.

Первые лояльные (те же вестники, палачи, дружина) надеялись отщипнуть кусок от лидерского пирога. Показательно, что первая логически осознанная и осмысленная лояльность возникает во время политогенеза, когда появились первые протогосударственные образования. Тогда же включается второй мотив – лояльность выступает средством повышения статуса.

Все хозяйственно-экономические отношения временного отрезка «военная демократия – возникновение ранних государств» контролирует прообраз политической элиты.

Экономики как таковой еще нет, да и о политике можно говорить с большой натяжкой.

Племя появилось с первым вождем-лидером, политика появляется с первым царем. Не столь важно, как примитивно по сравнению с позднейшими временами был устроен быт первых повелителей. Важна сама суть.

Лояльность лидеру племени была неосознанной. Некогда думать – успеть бы выжить.

Лояльность царю от некоего общинника или воина стала носить осознанный характер.

Более того, она приобрела обязательный характер.

Вождь мог либо пользоваться лояльностью, либо ею не пользоваться. Скрытый смысл: симпатичен он соплеменникам или же нет. Царь же мог потребовать лояльности. Не важно, насколько древний князек был привлекателен для своих подданных. Они отвечали ему лояльностью не на основании его личностных качеств, а на основании священного титула. Разве мог простой общинник судить о личных качествах фараона эпохи Древнего царства? Кстати, когда фараон, сын Ра, появлялся перед жалкими подданными, последние в состоянии священного экстаза падали ниц, пока бог на Земле не удалялся довольно далеко. Древний египтянин воспринимал фараона как всевидящее и могущественное божество. Однако, как показала история Древнего мира, далеко не все фараоны обладали качествами владыки. Среди них частенько встречались жалкие марионетки. Истинная власть либо принадлежала родственникам безобидной марионетки, либо ее захватывали жрецы. Известный факт: жречество в Древнем Египте отличалось большей степенью сплоченности, нежели представители светской власти.

Фараон находился в райских условиях по сравнению с племенным вождем. Последнего собратья видели каждый день и, когда «Акела промахивался», быстро находили другой объект для лояльности. Царь же оставался недостижимым для широких слоев населения. Но каждый считал своим долгом продемонстрировать факт лояльности, умереть за богатство. В связи с этим полезно вспомнить о практике человеческих жертвоприношений, реально существовавшей в глубине веков. Давайте смоделируем подходящую ситуацию.

Представьте себе, заболела супруга царя. Верховная жрица богини Кибелы изрекла: «Принесите в жертву самую красивую девушку». Определились, кто самая красивая в округе. Девушку нарядили к алтарю при всеобщем собрании народа и ударили священным ножом прямо в область сердца.

Да, горе родителей беспредельно.... Но никто из матерей и отцов подобных жертв не высказал бы внешних признаков нелояльности, а тем более не попытался бы мстить. Кстати, о чувствах и ощущении жертвы. Хотя бы раз в жизни любой из нас смотрел приключенческий фильм, содержащий сцену жертвоприношения. Когда обреченный или обреченная корчится в невыносимых муках и визжит, как поросенок... В большинстве случаев отданные на заклание ничего не чувствовали. Чтобы они приходили в мир предков спокойными и умиротворенными, жертв отпаивали отваром, содержащим сильнодействующие наркотические вещества, после этого их можно было резать на куски, они бы все равно ничего не почувствовали.

Но иногда обходились без наркотических веществ. Жертва испытывала невероятные страдания, если перед жрецами стояла иная цель жертвоприношения – улажить злых богов. Вот тогда и мучались по-настоящему.

Но в массе своей применение наркотических средств было, скорее, правилом, а не исключением. Иногда веселящие душу отвары принимали как успокоительное средство. Так в «Одиссее» Гомера встречается весьма любопытная сценка: сын Одиссея Телемах прибывает в Спарту, к царю Менелая, чтобы расспросить про отца. Нервы у парня оказались слабыми, он впал в истерику. И тут царица Елена добавила в вино гостю, себе и мужу немного зелья... После чего все стали вспоминать только о приятном. Сама же Елена во время своего пребывания в Трое угощала смесью приворотного зелья и макового отвара второго мужа, Париса Троянского, чтобы его пылкая страсть к ней не угасла.

Вернемся к лояльности. С течением исторического времени хозяйственно-экономические отношения в государствах Древнего мира стали более отчетливыми. Появилось нечто похожее на бухгалтерию и персонал...

Однако «персонал» отличался многопрофильностью. В мирное время «персонал» выполнял хозяйственные работы, а в суровую военную пору – воевал.

Кстати, одним из проявлений лояльности нижестоящим вышестоящим был следующий знак почтения: если царь был ранен, то воины-дружинники выносили пострадавшего с поля боя. Если басилевса убивали в пылу сражения, то его дружина считала делом чести вынести труп в безопасное и недоступное врагу место. При этом гибли молодые, сильные и здоровые воины.

Вы, вероятно, помните, как триста спартанцев под командованием царя Леонида дрались у Фермопил против всей армии персидского царя.

Вообще-то Леонид просил спартанцев отдать ему всю армию полиса, вышколенную и выдрессированную, но спартанцы продемонстрировали узость подхода к решению глобальной проблемы по обороне Эллады. На народном собрании порешили: «Нечего помогать этим противным афинянам. Они называют нас мужланами. Пусть сами спасаются». Но Леонид, давший слово афинским стратегам, не мог забрать свое обещание назад.

Попрощавшись с женой и сыном, царь Леонид в сопровождении личного отряда отправился навстречу судьбе. Вам известен печальный конец этой истории... Удивительно другое. Когда Леонид пал в бою, персидский царь Ксеркс поклялся богами, что сохранит жизнь спартанцам в обмен на тело погибшего Леонида. Хитрый перс сдержал бы свое слово: он был потрясен мужеством героев. Но оставшиеся в живых предпочли умереть, так как предложение персидского лидера оскорбляло их понятие о священном долге лояльности царю и учителю...

Давайте поищем примеры лояльности в истории нашей страны. В политическом ее проявлении известно, что власть в Киевской Руси передавалась по принципу родового старшинства: княжил тот, кто был старшим в роде Рюрика. Данное обстоятельство провоцировало междоусобные войны и создавало ужасную путаницу. Одним из признаков лояльности было следование заветам киевского князя. Но тут же возникали противоречия. Князь Владимир Красно Солнышко собирался назначить своими наследниками сыновей от византийской принцессы: Бориса и Глеба. Но Святополк, имевший свои виды на киевский трон, приложил руку к гибели кузенов, задав риторический вопрос всей Киевской Руси: «Почему князь Владимир нарушает принцип родового старшинства своим приказом? Почему должны царствовать эти молодые люди, если он, Святополк, старше их, если на то пошло?»

Святополк получил прозвище Окаянного за пролитие родственной крови и стал «мальчиком для битья», чему несказанно обрадовался другой сын князя Владимира, Ярослав. Последний по совету умницы-жены, норвежской принцессы, отстранил конкурентов. Затем Ярослав посадил брата Судислава в карцер пожизненно, а брата Мстислава оттеснил аж в Тмутаракань...

Если взглянуть на ленту исторического времени, то о лояльности можно говорить как о политической категории вплоть до кризиса абсолютных монархий уже в период позднего средневековья или на раннем этапе Нового времени.

Для существования персонала, более похожего на его современное обличье, необходимо налаженное и нормально функционирующее производство, что возможно при развитой и дифференцированной экономической сфере. Другими словами, представители бизнеса должны войти в состав политической элиты, чтобы сделать экономику относительно свободной от пут политики.

Так вот, экономика стала свободной от политики после буржуазной революции в каждой отдельно взятой стране Западной Европы.

Буржуазная революция сопровождалась:

- 1) переходом от традиционного политического лидерства (власти по наследству) к рационально-легальному (власти по способностям);
- 2) созданием партий бизнес-кругами. До сей поры история знала только политические группировки в борьбе за власть при спонсорстве банковских кругов, причем политики могли с легкостью поменять спонсора. Теперь буржуазия могла пойти в политику, защищая свой бизнес, расширяя производство;
- 3) формированием рынка труда. Переход от ручного труда к машинному, расширение производства, развитие рынков сбыта. Все это привело к формированию рынка труда. Не важно, что рабочие в массе своей были малоквалифицированной силой. Главное, что они просто были;
- 4) выделением «белых» и «синих воротничков».

Развитие промышленности подталкивало науку. Появились высококвалифицированные кадры: технологи, инженеры, люди умственного труда.

Два последних фактора обусловили появление персонала как такового. Итак, закономерности налицо...

Если в начале исторического развития в Европе прообраз персонала обслуживал политическую элиту, то в XVIII – XIX вв. центр тяжести окончательно сместился в экономику. Удельный вес персонала, занятого в деловых структурах, стал намного превышать вес персонала в политической сфере. Положение дел законсервировалось и осталось в неприкосновенности до сих пор.

Как было в России? Абсолютная монархия рухнула только в 1917 г. До этого плохо или хорошо функционировала разрушенная феодальная система. Отмена Александром II крепостного права в 1861 г. не привела крестьян к свободе, они сохраняли свою зависимость от бывших господ.

Не имея средств, чтобы выкупить земельные наделы в собственность (крестьян отпустили без земли!), последние отправлялись на заводы и фабрики, пополняя многотысячную голодную толпу малоквалифицированной рабочей силы.

Абсолютизм тормозил развитие капиталистических отношений. У предпринимателей был только один шанс быть услышанными – стать членом монархической партии и поддерживать консервативно-охранительное направление в политике. От партии бизнеса, конституционных демократов мало что зависело.

Но в феврале 1917 г. бизнес-круги, используя недовольство всех слоев общества, низвергли монархию и растерялись... Шла Первая мировая война, не были решены земельный, религиозный, национальный вопросы. Окончательно запутавшись в маневрах, либералы потеряли власть в октябре 1917 г....

Как было с персоналом? Рынок труда существовал, были «синие» и «белые воротнички». Но поскольку государство было абсолютной монархией, а деловые круги не были столь свободны, как на Западе, то основная масса квалифицированного персонала находилась в государственных, а не в частных структурах. Удельный вес квалифицированного персонала в 2 – 3 раза превышал аналогичный показатель в частных структурах.

С февраля по октябрь 1917 г. россияне приходили в себя, и поэтому мало что изменилось. Преобладала доля государственного персонала, ничего не изменилось в дальнейшем. Ведь после октября 1917 г. ситуация законсервировалась.

Однако во времена нэпа наблюдалось некоторое оживление частного персонала. Удачливые предприниматели (их называли нэпманами) брали на работу представителей самых разных профессий.

А теперь реальный исторический факт. В 1925 г., после реформы Г. Сокольникова, на мировом рынке за 1 рубль давали 5 долларов США и несколько центов. Вот, можем все-таки, когда очень хотим! Рубль, получивший прозвание «золотого червонца», поднял престиж СССР на мировой арене настолько, что с нами стали налаживать дипломатические отношения бывшие интервенты.

По-моему, пора повторить успех на бис!

Вообще при анализе форм лояльности, эволюции форм можно выделить следующие определяющие факторы.

1. Историческое время.

Говорят, время боится только египетских пирамид. Не знаю, так ли это, но оно остается самым мощным и воистину неизбежным определяющим фактором.

2. Рост населения (рост численности населения).

Второй определяющий фактор столь же неизбежен, как и первый.

Не секрет, что с древнейших времен население планеты увеличилось в несколько раз.

Дефицита в необходимых типажах нет, хватает и лидеров, и лояльных.

3. Дифференциация экономико-хозяйственной сферы.

Итак, при беге исторического времени и росте численности населения наблюдалась дифференциация экономико-хозяйственных форм.

Вы знаете, что сначала персонал обслуживал исключительно политическую элиту, потом, с развитием государства, просачивался в экономическую сферу и специализировался (рис. 3.2).

Рис. 3.3. Определяющие факторы лояльности

Кроме основных определяющих факторов можно выделить и сопутствующие. Все сопутствующие факторы поделили на объективные и субъективные.

1. Объективные сопутствующие факторы влияния:

1) культурно-исторический тип государства. Помните примеры с «восточной деспотией», «морской цивилизацией», рассмотренные выше, при иллюстрации возникновения первых проявлений внешних форм лояльности. Это и есть культурно-исторический тип государства;

2) климатогеографические условия. Это решающий фактор при организации хозяйственной сферы. Понятно, что рожь на Крайнем Севере не вырастет. Поэтому чукчи стали оленеводами;

3) форма правления государства. Выше мы рассматривали, чем отличается абсолютная монархия от республики;

4) форма государственного устройства. Оказывает влияние на лояльность с конца XIX в., ранее этот фактор был менее значителен;

5) реальный вес государства на международной арене. Быть лояльным работником в уважаемой стране приятнее, чем в какой-либо другой.

2. Субъективные сопутствующие факторы влияния:

1) тип лидерства. Вы видели, что на заре человечества лояльность была одной, а в монархическом государстве другой. Во всем виноват тип лидерства;

2) система ценностей. Каждая цивилизация порождает свою систему ценностей. Для одного времени и общества лояльность превыше всего. Во время нестабильности лояльность, скорее, в минус. Так как непонятно, кто к кому лоялен;

3) приоритетный стиль внутрикорпоративных отношений. Внутрикорпоративные отношения могут выстраиваться на разной основе: разброс весьма широк – от сотрудничества до подавления, от управления с человеческим лицом к управлению в стиле рабочих автоматов, и наоборот... Самая наболевшая проблема – синтез плюсов и минусов. Задача в том, как правильно оценить, где действительно плюс, а где – минус... (рис. 3.4).

Рис. 3.4. Сопутствующие факторы влияния лояльности

Все. Хватит! Давайте учиться у мэтров. Итак, вашему вниманию предлагается оценить и проверить методы наших предков.
Добро пожаловать в «Школу лояльности».

Школа лояльности

О пользе работы, начальстве, человеческой природе и издержках лояльности.
Работать, работать и постоянно работать надо. А то еще при жизни заплесневеем.
Г. Гауптман

Деятельность заключает награду в самой себе. Действовать, создавать, вступать в борьбу с обстоятельствами, побеждать их или чувствовать себя побежденным – вот вся радость; все человеческое здоровье заключается в этом.
Э. Золя

Ничего так не делает жизнь на редкость переносимой, как деятельность, направленная к одной цели.

Ф. Шиллер

Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока, нужды.
Ф. Вольтер

Многие дела считались невозможными, пока они не были осуществлены.
Плиний (старший)

Надо останавливаться только для ночного отдыха, чтобы восстановить свои силы.
Остановившаяся жизнь – смерть.
Р. Роллан

Настойчивость смиряет судьбу.
Г. Флобер

Блажен тот, кто нашел свое дело; пусть он не ищет другого блаженства. У него есть дело и цель жизни.
Г. Карлейль

Высокого уровня лояльности можно достичь, лишь хорошо познав человеческую природу. Чаще смотрите по сторонам.
Наблюдайте за поведением человека, вникайте в причины его поступков, приглядывайтесь к нему в часы досуга. Останется ли тогда он для вас загадкой?
Конфуций

Отдельная личность пусть пользуется свободой заниматься тем, что притягивает ее, что доставляет ей удовольствие, что ей кажется полезным; но истинный предмет изучения для человечества есть человек.
И. Гете

Нельзя судить о человеке с первого взгляда. Достоинства обычно окутаны покровом скромности, недостатки прикрыты маской лицемерия.
Ж. Лабрюйер

Живешь, собственно, только тогда, когда пользуешься расположением других.
И. Гете

Никогда счастье не ставило человека на такую высоту, чтобы он не нуждался в других.
Сенека

Если вы хотите понравиться другим, надо говорить о том, что они любят и что их трогает, избегать споров о вещах, им безразличных, редко задавать вопросы и никогда не давать повода думать, что вы умнее.
Ф. Ларошфуко

Требование человека, чтобы его полюбили, есть величайшее из самомнений.
Ф. Ницше

Люди не ангелы, сотканные из одного света, но и не скоты, которых следует гнать в стойло.

В. Г. Короленко

Часто гораздо короче и полезнее приноровиться самому к другим, чем заставить других принаравливаться к себе.

Ж. Лабрюйер

Тот, кто думает, что может обойтись без других, сильно ошибается; но тот, кто думает, что другие не могут обойтись без него, ошибается еще больше.

Ф. Ларошфуко

Сердитый кулак не бьет по улыбающемуся лицу.
Китайское изречение.

Люди между собой и ладят, и не ладят, но можно ли сделать так, чтобы все угождали одному? Каждому что-то нравится, а что-то не нравится, но может ли быть так, чтобы всем нравилось то, что нравится одному? Сравнивай свои желания с желаниями других и делай для себя выводы – вот простой способ учиться мудрости в этом мире.

Х
уан Цзынцен

Как только дурак похвалит нас, он уже не кажется так глуп.
Желание вызвать жалость или восхищение – вот что нередко составляет основу нашей откровенности.
Ф. Ларошфуко

От Европы к России

«Домострой» и лояльность, или совет о том, как «держат людей».

Людей у себя держи добрых... А не вор бы был, не бражник, не зерщик, не тать, не разбойник, не блудник, не всякому злу творец.

Не крал бы, не лгал, а ко всякой добродетели прилежен был. И сыт бы был твоим жалованием, чтобы не лгал тебе ни в чем...

А слуг своих заповедывай о людях не говорить. А что дома, того в людях бы не сказывали. О том начнут спрашивать – отвечать: не ведаю и не знаю. И неподобающие речи или блудные, и всякое дурное дело чтоб не именовался.

Как царя чтить и всякой власти покоряться.

Бойся царя и служи ему верно, всегда о нем Бога моли. И лживо никогда не говори с ним, но с почтением правду ему отвечай, как самому Богу, во всем ему повинуюсь.

Князя своего прими и власти свои, не помысли на них зла. Царю и князю, любому вельможе не думай служить обманом – погубит. Господь изрекающих ложь, а сплетники и клеветники навеки прокляты и людьми.

Тем, кто старше тебя, честь воздавай и кланяйся, средних почитай, как братьев, а младших, как чад, возлюби – ни одному божьему созданию не будь лиходеем.
из «Домостроя»

О персонале Древнего Египта

Выше было сказано о престиже профессии писца. Перед вами исторический документ, показывающий ценность образования в Древнем Египте.

Будь писцом – он освобожден от всяких повинностей, от работы киркой и лопатой. Ты не будешь таскать корзины, не будут тебя сечь прутьями.

Будь писцом, чтобы тело твоё было гладким и рука твоя мягкой. И ты будешь выходить в белой одежде, тебя будут все почитать и приветствовать.

Читай книгу свою ежедневно. Решай задачи молча, чтобы не было слышно звука из уст твоих.

Надоело мне повторять тебе наставления. Обезьяна и та понимает слова, будучи доставлена с юга.

Поучения писцов ученикам

Как-то раз молодой воин за многочисленные пирушки получил от Цезаря приказ покинуть лагерь.

– Но чем я объясню свое возвращение отцу?

– Скажи, что ты был недоволен мной, – посоветовал Цезарь.

Однажды в присутствии короля адвокат Голон превозносил до небес кардинала Ришелье, но говорил так бездарно, что после заседания Ришелье сказал ему:

– Голон, вы сегодня ничего не сделали ни для себя, ни для меня.

Если кардиналу Ришелье плохо говорили о каком-нибудь человеке, он тут же просил представить ему этого человека и при этом говорил:

– При дворе о нем говорят плохо, следовательно, в нем есть несомненные достоинства.

Два разбогатевших при Людовике XIV барона-финансиста как-то заспорили о первенстве.

Один из них бросил другому упрек:

– Вспомни, что ты был моим лакеем!

– Да, был, – ответил второй, – но если бы ты был моим лакеем, то остался бы им до сих пор.

Однажды царь Петр I спросил шута Балакирева:

– Правду ли говорят при дворе, что ты дурак?

– Не верь слухам, Петр Алексеевич, – ответил тот – мало ли что говорят при дворе. Они и тебя умным называют.

Придворные льстецы подали Людовику XV вместе с другими бумаги ложный панегирик в честь его величества. Людовик надел очки и, прочитав льстивое похвальное слово, сказал:

– Скверные очки! Они все слишком преувеличивают.

Как-то жена одного офицера пожаловалась А. Суворову на мужа:

– Ваша светлость, он со мной плохо обращается.

– Это меня не касается, – ответил полководец.

– Но он и вас за глаза ругает.

– А это, матушка, тебя не касается.

Наполеон читал английские и немецкие газеты по утрам во время бритья. Французская пресса его не интересовала.

– В нашей прессе пишут только, что я приказываю, – говорил он.

Об издержках лояльности...

Тот, кто награждает за лесть, ищет ее.

Г. Фуллер

Льстят затем, чтобы господствовать под видом покорности.

Н. Г. Чернышевский

Льстецы – худшие из врагов.
Тацит

Угодничество опаснее ненависти.
Б. Грасиан

Если кто-то лижет тебе подошвы, прижми его ногой, прежде чем он начнет кусаться.
П. Валери

Тот, кто поддается лести, беззащитен.
А. Граф

Мы с удовольствием слушаем тех, кто говорит нам о наших правах, но не любим,
чтобы нам напоминали о наших обязанностях.
Э. Борк

Острый язык – дарование, длинный язык – наказание.
Д. Д. Ласкаев

Опыт нам говорит, что попустительство и снисходительность к себе и беспощадность к
другим – две стороны одного и того же греха.
Ж. Лабрюйер

Спор – довольно опасная вещь. Он часто ведет к охлаждению отношений и к
недоразумениям. Вы можете победить в споре, но вместе с тем – потерять друга.
Д. Леббок

Бездарные люди – обыкновенно самые требовательные критики: не будучи в состоянии
сделать простейшее из возможного и не зная, что и как сделать, они требуют от других
совсем невозможного.
В. О. Ключевский

Клевета – оружие зависти.
С. Сегюр

Клевета наносит удары обыкновенно достойным людям, так как герои набрасываются
на лучшие фрукты.
Д. Свифт

Клевета – порок, обладающий необычными свойствами: стремясь умертвить ее, вы тем
самым ее поддерживаете; оставьте ее в покое – и она умрет сама.
Г. Пейн

Самое верное средство ошибаться – это считать себя непогрешимым.
П. Буаст

Глава 4. Пределы лояльности

Мы рассмотрели теоретические концепции управления персоналом, проливающие свет на феномен лояльности и обратную связь: руководитель – персонал. Теперь я предлагаю посмотреть на феномен предела лояльности, который я не смогла не включить в книгу. Один из великих сказал: «Все хорошо в меру: снег, дождь и... лояльность». Можно быть лояльным, но лояльным до определенного предела. До последней черты. Что такое предел? Это конец, за которым пустота. В технических науках есть специальный термин – предельно допустимый размер, т. е. еще микрон и элемент конструкции окажется бракованным. Предел лояльности – некое пороговое значение, соображения целесообразности и морали, т. е. сотрудник будет лояльным до той поры, пока ему либо выгодно быть лояльным, либо не задеты его моральные принципы. В принципе, лояльность всегда задевает мораль сотрудника, вопрос лишь в том, можно терпеть или уже нельзя.

Рис. 4.1

Ограничители лояльности

Любой работник анализирует свои отношения с руководителем, прибегая к помощи этих двух инструментов.

Руководитель дает подчиненному какое-то поручение. Прежде чем его выполнить, сотрудник фирмы (осознанно или неосознанно) задается вопросом: «А стоит ли?» А дальше идет процесс анализа, где, с точки зрения индивидуальной морали и целесообразности, работник принимает решение, остается он лояльным или нет.

Бывает так, что, с точки зрения целесообразности, поручение шефа выгодно, а, с точки зрения морали, задевает достоинство подчиненного. В этой ситуации у работника наступает внутренний конфликт, получивший в научной и специальной литературе название «внутриличностного».

Рис. 4.2. Раздражающие факторы как толчок к внутриличностному конфликту

Внутриличностный конфликт наступает при столкновении моральных установок личности с соображениями целесообразности и сопровождается усиливающимся или ослабевающим давлением внешней среды.

Рис. 4.3. Воздействие внешней среды на личность

Давление внешней среды на личность никогда не бывает одинаковым по силе воздействия: оно либо усиливается, либо ослабевает. В отличие от давления внешней среды моральные установки работника носят менее подвижный характер. Да, человеку, как я многократно утверждала выше, свойственно меняться, но его моральные установки изменяются опять-таки не каждый день.

Соображения целесообразности имеют более подвижный характер, чем система ценностей морали, но менее подвижный, чем влияние внешней среды.

Рис. 4.4. Степень подвижности (динамика) факторов влияния

Моральные установки личности, соображения целесообразности и воздействие внешней среды можно при принятии человеком решения считать факторами, влияющими на него. При этом воздействие внешней среды носит объективный характер, а первые два фактора – субъективные (т. е. зависят от субъекта).

Рис. 4.5. Факторы влияния

Внутриличностный конфликт завершается принятием того или иного решения. Это происходит тогда, когда какой-либо из факторов оказывается результирующим.

Но иногда принятие решения не означает окончания внутриличностного конфликта: если принято решение, которое оскорбляет моральные установки личности, внутриличностный конфликт не разрешается – он загоняется внутрь, становится перманентным. Данная ситуация провоцирует затяжные депрессии и хроническую неудовлетворенность собой, что в перспективе медленно, но верно снижает степень лояльности.

Рис. 4.6. Принципы морали и внутриличностный конфликт

Все. Круг замкнулся. Если работник каждый раз предаёт свои моральные принципы, то наступает новый виток конфликта, поскольку его подавляемое «Я» все равно не может смириться с требованиями руководителя по каким бы ни было соображениям целесообразности. Неудовлетворенность собой, как бы она ни «загонялась» вовнутрь, все равно прорывается наружу в виде депрессивных или агрессивных состояний.

Известно, что чаще всего подобные психологические состояния провоцируют те поручения начальства, которые, как у Ф. Ницше, «по ту сторону добра и зла».

Впрочем, говоря о моральных нормах, можно немного разграничить понятия: есть общепринятые моральные нормы (как надо!), а есть моральные нормы, принятые конкретным индивидом (как есть!). Ведь далеко не все члены N – общности считают делом чести соблюдать библейские заповеди. Данное состояние ненормально, но это реальное состояние.

Мы будем рассматривать внутриличностный конфликт исходя из реальных представлений о моральных нормах.

Помните, мы в первой главе рассмотрели японский путь формирования лояльности. Если поручение руководителя влечет за собой внутриличностный конфликт, то выбор делается в пользу руководителя. Что делать работнику, харакири или что-то другое – его личное дело, но приказ должен быть исполнен. Я бы хотела сравнить с японским путем китайский подход: если работник не согласен с руководством, то он волен поступать так, как пожелает. В этом заключается смысл поступков по-китайски.

Итак, какие решения руководителя (или какие его поручения) ставят работника перед дилеммой? Либо мнимая целесообразность, либо явное попрание моральных норм. Как правило, поручения руководителя подобного рода затрагивают две сферы: экономическую деятельность фирмы и межличностные отношения. Именно двусмысленные задания руководителя и порождают муки выбора между лояльностью (целесообразностью) и моральными нормами конкретного индивида.

Для простоты рассуждений поручения руководителя мы называем «раздражающим фактором». Почему я употребила это выражение? «Раздражающий фактор» аналогичен иголке, которой слегка покалывают лягушачью лапку на уроке биологии, чтобы продемонстрировать великое значение условного рефлекса.

Рис. 4.7. Раздражающие факторы

Раздражающие факторы – факторы, провоцирующие внутриличностный конфликт, конфликт у подчиненного; представляют собой воздействие руководителя на работника.

Как правило, раздражающие факторы выступают как психологическое воздействие и являются осознанной манипуляцией.

В нашей книге манипуляция приобрела довольно-таки негативный оттенок. Но сама по себе манипуляция имеет нейтральный характер. Манипуляция приобретает знак «плюс» или знак «минус» в зависимости от цели воздействия субъекта на объект. Если цель манипулятора негативная, то и манипуляция приобретает соответствующую окраску.

Но, анализируя манипуляцию во благо, мы не должны забывать, «что благими намерениями дорога вымощена в ад».

Давайте внимательно посмотрим на схему, изображающую раздражающие факторы как толчок к внутриличностному конфликту.

Раздражающие факторы.

Побуждение сотрудника к совершению экономического преступления.

Включает в себя экономический шпионаж, незаконные манипуляции с документами, тарифные нарушения.

Рис. 4.8. Виды экономических преступлений

Во всех трех случаях руководитель использует работника как пособника в грязных делах.

Посмотрим, каким именно образом.

1. Экономический шпионаж.

Экономический шпионаж представляет собой незаконную деятельность с целью разведки на территории фирмы-конкурента. Как правило, объектом разведки становятся технология и наличие каких-либо ресурсов. Для подобной деятельности нужны люди с соответствующим складом характера.

2. Незаконные манипуляции с документами.

Незаконные манипуляции с документами оказываются вполне эффективным средством против неугодных должностных лиц, которых невозможно «убрать» иными методами. Если экономический шпионаж происходит на «территории» фирмы-конкурента, то незаконные манипуляции с документами происходят внутри фирмы.

3. Тарифные нарушения.

Встречается и такое. В основном тарифные нарушения касаются афер с «зарплатной сеткой», размеров премий и индивидуальных бонусов.

Побуждение работника к совершению преступления против личности.

Рис. 4.9. Преступления против личности, имеющие место в бизнес-среде

К сожалению, бизнес – та среда, где еще остались грязные методы для решения деловых вопросов. Эти отвратительные средства достижения своих целей распространены не только в «чистом» криминале.

Я не буду заниматься расшифровкой каждого метода в отдельности. Я лишь хотела бы заострить ваше внимание на морально-этическом аспекте проблемы лояльности.

В повседневной жизни, занимаясь текущими делами, сотрудники не всегда замечают ту грань, которая отделяет хорошие поступки от плохих.

Если из постулата «Лояльность – руководителю» следует стопроцентное исполнение любых его приказов, то подобный взгляд на жизнь способен завести человека очень далеко.

Давайте в который раз подряд обратимся к примерам из истории человечества. Наши пращуры стали людьми не только тогда, когда научились ходить и говорить.

По-настоящему первым признаком прогресса стали неписанные нормы обычного права, где регламентировались штрафные санкции за убийство и нанесение тяжких телесных повреждений. Убийство считалось убийством, если от руки одного члена N-общности погибал другой член N-общности. Если же был убит чужой человек, то обвинения в убийстве не следовало. Однако если убитый чужак был членом соседнего племени, то столкновения было не избежать. Разумеется, сказанное выше не могло распространяться на военное время. Каждое племя при разрешении подобных моментов в большей степени ориентировалось на собственные религиозные нормы и мифические представления.

Возвращаясь к теме нашего разговора, скажем, что лояльность работника – необходимое средство для нормальных взаимоотношений с руководителем. Но... лояльность руководителю не должна повлечь за собой совершение преступления против личности.

Первые два раздражающих фактора обладают общей чертой. Руководитель для совершения преступления ищет инструмент, исполнителя.

А сейчас мы посмотрим на третий заявленный раздражающий фактор.

Психологическое насилие руководителя над личностью работника.

Психологическое насилие руководителя над личностью работника предполагает подавление воли подчиненного. Какую цель преследует шеф, осуществляя психологическое насилие?

Рис. 4.10. Цели психологического давления руководителя

Разумеется, последовательность тех или иных действий призвана помочь достижению некоего результата. Руководитель, непосредственно воздействуя на подчиненного, делает это со следующими целями:

1) Проведение искусственного отбора.

Искусственный отбор предполагает наличие действующего субъекта. Им является босс, шеф, руководитель. Начальник решил повысить степень лояльности персонала. Он в течение какого-то времени «отфильтровал» рабочий коллектив при помощи основного критерия – явных признаков лояльности.

2) Слежка за коллегами.

Шеф давит на подчиненного, стремясь сделать из гражданина Z.Z.Z. своего агента 007. Такая ситуация характерна и для «молодых» организаций, и для более зрелых.

3) «Война» полов.

Чтобы начать разговор о «войне» полов, я вначале обозначу, каким образом проявляется данный феномен.

Рис. 4.11. Феномен «войны» полов

Феномен «война полов» проявляется чаще всего как дискриминация по половому признаку и сексуальные домогательства. Причем эти проявления плавно перетекают из одного в другое. Именно этой теме не повезло в российской печати: обычно она обсуждается в бульварной прессе. Проблема «войны» полов и ее печальных последствий – половой дискриминации и сексуальных домогательств – давно стала банальной, как снег в декабре. К ней привыкли, на нее перестали реагировать, но правильно ли это? Не замечать ее уже невозможно. Прочитав эту главу, вы, вероятно, начнете обвинять меня либо в феминизме (если вы мужчина), либо в пустой трате бумаги, но я считаю своим долгом осветить эту тему.

Дискриминация по половому признаку сквозь призму лояльности.

«Мы все учились понемногу
Чему-нибудь и как-нибудь.
Так воспитаньем, слава Богу,
У нас немудрено блеснуть».

А. С. Пушкин

Все мы знаем, что дискриминация – это ущемление прав личности. Нет в природе явления более отвратительного, чем дискриминация по половому признаку. Чаще всего дискриминации подвергаются представительницы слабого пола, хотя не исключаются жертвы среди сильного. Представьте себе, как чувствует себя сотрудница на рабочем месте, если, несмотря на ущемление прав, ее призывают к лояльности. Почему слабый пол чаще подвергается дискриминации? Ответ на этот сложный вопрос мы найдем, если совершим еще одно путешествие в далекие незапамятные времена. Наверняка вам приходилось наблюдать интересный спор на тему (или участвовать в нем): «А был ли матриархат?» Были ли женщины когда-нибудь свободными и независимыми или дочерям Евы велением фатума предначертано покорно нести цепи рабства и довольствоваться ролью второй скрипки? Первыми занятиями наших далеких предков, только что вышедших из тьмы животного мира, стали собирательство и земледелие. Пока мужчины с факелами в руках отгоняли хищников от стоянок племени, женщины искали съедобные корешки и ягоды. Хранительницами очага были те же представительницы слабого пола. Природа создала женщину более терпеливой и выносливой, взвалив на ее хрупкие плечи основную задачу по продолжению рода человеческого. Родить ребенка в то время было рискованным удовольствием: женщина и малыш очень часто погибали, так как кругом было полно хищников и враждебных племен. Возможно, следующее мое утверждение кое-кому покажется фантастическим и лишенным научных оснований, но моя книга не претендует на строго научную интерпретацию имеющих место фактов. Естественный отбор, открытый Ч. Дарвином, существовал задолго до легендарной Атлантиды, он и пережил атлантов. Даже если женщина быстро поправлялась после рождения малыша, то вырастить его без проблем опять-таки было трудно: взять хотя бы проблему столбняка, ведь прививки в ту пору были неизвестны. И тем не менее, рождение детей было счастьем и благодатью. Неслучайно древние художники рисовали на скалах картины счастливой жизни: очаг и женщины с детьми.

Со временем женщина стала символом цветущей и плодоносящей природы. Как только в древнем человеке пробудились утлые и невзрачные ростки созидания, он сразу же обожествил Мать-Землю, подарившую жизнь. Неслучайно первейшим божеством всех времен и народов стала богиня земли, дающая жизнь, пищу и принимающая назад умерших. Только древние египтяне оказались большими оригиналами: богом Земли стал Геб, а богиней Неба – Нут. Дочери Евы стали хранительницами обычаев, легенд. Как только люди осознали, что у них есть Родина, они тут же стали сочинять предания о ней. И, обратите внимание, слово «Родина» – женского рода. Даже бледный лик Луны на ночном небосклоне был по-женски таинственным. Неслучайно первым календарем человечества стал лунный (в котором месяц равняется 28 лунным дням), а не солнечный.

Луна и Земля вошли во все мифологии, приобретая в них неповторимые женские образы. Так в греческой мифологии божеством Луны стала Селена, которая затем трансформировалась в другую «лунную» и роковую красавицу – Елену Троянскую. (Сравните: Селена – Елена.) Как показали исследования ученых, в Лаксии (области Греции) был найден храм богини Елены Древесной, покровительницы растительности. Ее священным деревом был платан. В храм богини приносили слабеньких и невзрачных детишек, чтобы «лунно-древесная» красавица сотворила с ними чудо. Какие разные образы! Женщина – подательница благ (Елена Древесная) и роковая разрушительница чужих жизней и городов (Елена Троянская).

Если бы женщина никогда не удостоивалась почтения, то, вероятно, божество Земли было бы существом мужского пола. Факт поклонения божествам женского рода является самым главным доказательством существования в глубокой древности обществ, живущих по матриархальным установкам.

С понятием матриархата путают термин «матрилокальность». Последний обозначает счет родства по материнской линии.

Чтобы понять причину дискриминации по половому признаку явления, нужно всего лишь посмотреть на то, как общались мужчины и женщины в далекой древности. Женщина, как правило, придерживалась принципа постоянства, а мужчина уходил, приходил и опять внезапно исчезал. Чтобы человечество не погибло от вирусов и прочих естественных врагов, мать Природа наградила людей более сильным, чем животных, либидо. Последнее требовало немедленной реализации, так как проблема выживания вида всегда была актуальной. Любовь и верность (преимущественно с женской стороны) были изобретением позднейших времен. На заре человеческого сознания было достаточно всевластия инстинкта.

Решив проблему продолжения рода с одной женщиной, мужчина часто уходил в другое место (плачевное, с демографической точки зрения), а на его место приходил другой представитель сильного пола. И так могло продолжаться довольно долго. Понятно, что установить отцовство было трудно. А иногда – невозможно, зато было ясно, кто мать. Тут уже не перепутаешь. Нам такое положение дел кажется странным, потому как непривычным.

Представьте себе: вас бы звали не Михаил Петрович (Михаил, сын Петра), а Михаил Еленович (Михаил, сын Елены). Даже богов иногда называли по имени матери. Так красавец Аполлон, греческий бог малоазийского происхождения, прозывался Летоидом, или сыном Леты. Эта богиня была древнейшим малоазийским божеством, причем настолько старым, что специалисты не могут ответить на вопрос, богиней чего она была. По более поздним данным, у Аполлона был папа – бог Зевс. Но, видимо, культ Аполлона уходит своими корнями во времена матрилокального брака, когда было невозможно установить факт отцовства. Время матриархата запомнилось человечеству как всевластие дочерей Евы, их независимостью и неограниченной свободой в выборе временного спутника. Дети звались по матери, отец же оставался для них чужеродцем. При определенных обстоятельствах дети могли запросто убить папу или принести его в жертву Великой богине. Если сын или дочь лишали жизни отца, то не несли никакого наказания: они ведь жили в материнской общине. Конечно, им могли отомстить мама отца, его тетки и сестры, но это другой вопрос. Если же ребенок убивал мать, то он совершал тягчайшее преступление и нес соответствующее наказание.

Взрослая дочь чаще всего оставалась с матерью, сын же, напротив, иногда покидал родное племя.

Делалось это по банальной, старой, как мир, причине – в целях предотвращения кровосмешения. И необязательно с ближайшими родственниками. Кровнородственная община нуждалась в постоянном притоке свежего генетического материала: без него племя с

эндогамной организацией было обречено на тяжелые болезни и постепенную деградацию. Свежую струю генов вносили пришлые мужчины.

Так когда же мужчины отобрали у женщин пальму первенства? Терпение. Столетия летели вдаль. Долго ли, коротко... Наступил бронзовый век.

Работа по выплавке металла требовала грубой силы. Как бы женщина ни была вынослива и терпелива, мужчина обладал большей физической силой.

Потом мужчины заметили: убивать металлом проще, чем камнем. Добавьте сюда их природную агрессивность, склонность к переменам места и получите воина-завоевателя. Мужчина уходил вдаль, убивал мужчин из чужих племен и оставался без женщины.

Мужчин той поры пронзала мысль о своем подчиненном положении и жгучее желание отомстить госпоже и хозяйке. Племенные легенды, верования и мифы оберегали власть женщины. Если бы сын Адама покусился на священную особу в своем племени, его бы прокляли и уничтожили. Значит, надо попытаться счастья в другом месте.

Мужчины собирались в ватаги и уходили в чужие края. Драться, реализовывать природную агрессивность и необузданность, потому что дома матриархальные установки контролировали каждый их шаг. В жесточайших столкновениях они побеждали собратьев из враждебных племен и приходили на их земли, пылая яростью, испытывая жажду крови и страдая от нереализованного основного инстинкта.

Женщины поначалу благосклонно встречали чужаков, но те, опираясь на оружие, чувствовали себя свободными от мучительниц и не желали встретить новых.

С той поры, когда мужчина начал обрабатывать священный и презренный металл, он стал покушаться на права женщины.

Но власть обычаев крепка: мужчины еще долго боролись за лидерство и не всегда выигрывали. Так чтобы стать царем в Элиде (области в Древней Греции), нужно было жениться на царевне-наследнице, поскольку власть передавалась по женской линии. В женихи попадали не с улицы, а после выигрыша в беге на колесницах у прежнего царя – одновременно мужа и папы красавицы. Если же не везло, то голова незадачливого искателя приключений украшала частокол.

Наконец, где-то во II тысячелетии до н. э. перед сторонниками полярных взглядов встал вопрос, сформулированный задолго до В. Шекспира: «Быть или не быть». Я попробую проиллюстрировать, как развивались события, с помощью мифов троянского цикла.

Чтобы поход греков под Троию был удачным, царь Агамемнон (ярый защитник патриархата) приносит в жертву дочь Ифигению. Мать девушки, царица Клитемнестра (сторонница матриархата) клянется отомстить. Через 10 лет Агамемнон возвращается с победой, и Клитемнестра с помощью кузена мужа Эгиста (у того были свои счеты с царем) убивает Агамемнона. Старый раб убитого уводит на чужбину сына царя – Ореста. Он живет у сестры погибшего отца, через 7 лет возвращается в Микены и убивает мать.

Это не мифическая экзотика, а вполне реальная ситуация. Подобное происходило по всей микенской Греции, пока на ее территорию не хлынули дорийские племена с севера.

Присмотримся к мифу. Кто прав, кто виноват... Агамемноном двигала великая цель завоевания Трои. Как сторонник патриархальных идей, он замахнулся на жизнь дочери. Царь полагал: жена должна стерпеть. Клитемнестра же выросла в традициях матриархата (к ней обращались «дочь божественной Леды»), муж был для нее чужеродцем, не вызывающим доверия и уважения.

Отцу-патриарху в то время ничего не стоило убить дочь; сына он бы не тронул, так как считал бы его наследником. Почувствуйте разницу с матриархатом.

Бедная мать и царица ждала долгих 10 лет. Клитемнестра убила мужа секирой в ванной комнате, после чего стала единовластной властительницей Микен. Как видите, не все микенцы разделяли патриархальные взгляды. В противном случае царица бы стала жертвой мятежа. На этой трагической ноте кончился второй акт драмы.

Третий акт наступил через 7 лет. Натасканный теткой по отцу, царевич Орест прибыл поквитаться с мамой. Орест нашел союзницу в своей сестре Электре, страдающей от противоестественной любви к убитому родителю.

Кстати, З. Фрейд предложил ввести в психоанализ «комплекс Электры», равно как и «комплекс Эдипа» (ненормальную любовь к матери).

Вернемся к нашим героям. Брат и сестра замыслили известить мать и осуществили злодеяние. Ореста тут же постигла кара: он впал в безумие. Клитемнестра из Аида наслала на него Эригий, трех богинь мести. Они мучили матереубийцу.

Эригии были служанками Матери-Земли. Это древнейшее божество защищало священное право родительницы. Вернулся Орест к нормальной жизни? Да, но чего ему стоило возвращение?

Драматурги, описывающие миф в своих трагедиях (Софокл, Еврипид), жили в то время, когда патриархальные установки победили женщину.

Муж считался главой семьи, детей называли по отцу. Афинские граждане, не смущаясь, заявляли: «Для развлечения – гетеры». Древнегреческая гетера – среднее арифметическое между японской гейшей и французской куртизанкой. Кроме эффектной внешности, гетера обладала тонким умом и хорошим образованием. Случались и курьезы. Так афинский стратег Перикл (V в. до н. э.) влюбился в гетеру Аспасию до такой степени, что оставил жену и двух сыновей.

Итак, во II тысячелетии до н. э. матриархат сдает свои позиции, и женщины попадают под власть мужчин. Мужчина мог нарушать супружескую верность, женщина – нет, иначе ее могли забить камнями или казнить. Ее функция сводилась к одному – рождению законных детей. На рубеже XIX – XX вв. все чаще слышатся голоса эмансипированных женщин, требующих избирательного права и прочих свобод. Женщины устали от прелестей половой дискриминации.

Но так как их не желают слышать, то всю накопившуюся ярость дочери Евы выплескивают на... одежду и прическу.

В XX в. женщины отвоевали у мужчин брюки, галстуки и короткую стрижку. Отвоевал ли слабый пол свои попранные права? Вопрос, конечно, интересный...

Женщина уступает мужчине только в силе, и руки у нее слабее, и центр тяжести в ином, нежели у мужчины, месте. По остальным показателям женщина ничуть не уступит сыну Адама.

Женщин мало в науке, мало в политике. Хотя природная сдержанность слабого пола, их способность продумывать и просчитывать ходы на 100 лет вперед были бы весьма кстати при решении вопросов государственного управления. Но, выбирая между плохими мужчинами и хорошими женщинами, избиратели (а большинство из них мужчины) предпочитают худшего из мужчин лучшей из женщин.

Я не хочу обидеть руководителей мужчин, читающих эту книгу. Среди них очень много грамотных, хороших управленцев, по достоинству ценящих работу, выполняемую женщинами-подчиненными.

Но, к сожалению, очень много и тех, кто игнорирует талантливость работников женского пола только потому, что они родились женщинами. Как будто факт рождения мужчиной – твердая гарантия гибкого ума и головы на плечах.

Почему мужчины-руководители продолжают грешить «половым» шовинизмом? Мне доводилось слышать следующие речи: «Вот я умный, талантливый, сильный, не то, что вы, женщины». Когда я слышу первые аккорды из подобной музыкальной пьесы «Вот я...», то ненароком замечаю: «Конечно, ведь тебя родила женщина».

[20]

Давно подмечено: мужчин-руководителей, критикующих женщин-работниц, отличает страх перед женским обаянием и магнетизмом. Чтобы не обнаружить уязвимых мест, мужчина бросается развенчивать королеву, мать, богиню.

Я ограничусь пожеланием: «Мужчины-руководители, не позволяйте стереотипам управлять вами! Рабство идей самое страшное и вредное. Нельзя сужать свой кругозор до мужских замшелых мифов».

Рис. 4.12. Проявления дискриминации по половому признаку на производстве

Но сколько бы ни рассуждали на эту тему, в офисах и конторах трудятся талантливые сотрудницы. Несмотря на все признаки половой дискриминации, они отличаются высокой степенью лояльности.

1. Необъективная оценка сотрудницы.

«Эти женщины! Да что они могут?! Только болтают и красят ресницы...»

Видя перед собой интересную женщину, мужчина-руководитель как-то само собой делает вывод о «куриных мозгах». Наполеон не раз заявлял: «Назначение бабья – плясать и рожать детей». Интересно, какого он был мнения о себе необыкновенном, когда проиграл сражение под Ватерлоо?

Необъективная оценка личности сотрудницы мешает последней проявить себя. Ведь, высказывая неодобрение, руководитель подавляет творческую инициативу женщины еще в самом начале. Как можно работать с человеком, который изначально загоняет личность в рамки и клеит ярлыки?

2. Нерациональное распределение работ.

Руководители-ретрограды, как бы они ни критиковали женщину изначально, склонны тем не менее загружать ее работой по полной программе. «Что-то эта стрекоза порхает без работы». «Стрекоза», может быть, оторвала голову от работы первый раз за последние 5 часов. Строгость в сочетании с неоправданной жестокостью и стремлением подавить не стимулируют желание работать. Такая тактика больше похожа на целенаправленное выживание неугодного лица.

3. Тарифные нарушения.

Не секрет, что женщина, работающая за троих, получает меньше, чем мужчина, с трудом выполняющий работу за одного. Миф «Я мужчина и я умнее» так же живуч, как миф «Я старше и я умнее». Принимая на равноценные должности мужчину и женщину, мужчина-руководитель будет платить последней меньше.

4. «Медленная» карьера.

Женщина-сотрудник работает интенсивнее мужчины-работника, но ее карьера продвигается очень медленно. Дело в избитых психологических установках, в мужской солидарности, выраженной одной строкой: «Не верю я в то, что баба умнее мужика».

Мужчина делает блестящую карьеру с нуля за 5 лет, женщина – за 15.

5. «Игнорирование» сотрудницы.

Женщина-служащий получила задание. Призвав на помощь эрудицию, волю, железную логику и интуицию, работница нашла рациональное решение и не одно.

На совещании начальник понял, «глупая баба» оказалась умнее, чем предполагалось. И руководитель с его узостью подхода чувствует себя, как бы поточнее выразиться, «морально поцарапанным».

С тех пор, если он хоть немного за мужское превосходство, он будет игнорировать «глупую бабу» и давать легкие, оскорбляющие умную женщину задания.

Как вести себя сотрудницам, если требования к их лояльности задевают чувство собственного достоинства? Как сказала жена американского президента Т. Рузвельта Элеонора, «никто не может вызвать у нас чувство неполноценности без нашего на то согласия». Золотые слова. Чаше их вспоминайте.

Женщина-служащий, с проблемой дискриминации по половому признаку, задала вопрос: «Что мне делать?»

Уйти, уволиться, исчезнуть вы все всегда успеете. Может, стоит побороться за себя как за личность? Как бы там ни было, смысл жизни в борьбе. Ни с кем-то, а с чем-то. С глупостью, догматизмом, устаревшими методами управления.

Можно ли идти в подобной борьбе до конца? Вам решать, ведь вы хозяйка своей жизни. Только стоит ли сломанная стена разбитой головы?

Вы вправе задать мне вопрос: почему я говорила о половой дискриминации женщин и ни слова не сказала о дискриминации мужчин? Данный феномен также не из области фантастики.

Довольно часто встречается в нашей средней полосе.

Как правило, мужчина подвергается дискриминации по половому признаку, если в качестве руководителя – этакая амазонка...

Обычно женщин-руководителей, практикующих практику дискриминации коллег мужчин по половому признаку, называют на бытовом уровне феминистками. Это не совсем верно.

Кто такая феминистка? Это женщина, верящая в женский ум, активно делающая карьеру и рассчитывающая только на собственные силы. Да, она часто грешит тем, что предъявляет к мужчинам очень высокие требования, постоянно завышая планку. Ей нужен не кто-нибудь, не какой-никакой, «пара брюк», а умный, добрый, сильный и красивый мужчина, твердо стоящий на ногах. Бывает по-другому: женщина ненавидит мужчин, всячески старается им напакостить. Феминизмом здесь не пахнет: это самый обычный женский шовинизм. Женщины, как и мужчины, очень разные.

Довольно часто молодые люди сталкиваются с плохим отношением начальниц. Критика без малейшего на то основания, придирки по пустякам. Будьте честной сама с собой: не хотите, чтобы этот молодой (или не очень) специалист работал в вашей фирме, скажите прямо: «Петр (Василий, Степан и т. д.), уйдите по-хорошему».

Дискриминация по половому признаку запрещена «де-юре», но она процветает «де-факто». Можно сидеть и жаловаться на низкую корпоративную культуру, на новую экономическую реальность и бездействовать. А можно пойти путем малых дел, попытаться установить хорошие деловые отношения с лицами противоположного пола.

Но иногда руководитель не ограничивается дискриминацией по половому признаку.

Следующая тема – больная, нелицеприятная и жесткая. Но говорить о ней нужно – корректно и тактично.

Сексуальные домогательства и лояльность.

В настоящий момент наша цивилизация живет по патриархальным принципам и придерживается патриархальных ценностей.

Доминирующий пол (независимо от того, у людей или животных) призван подавлять. Сколько бы ни говорили о равенстве полов, де-факто сей феномен остается лишь темой для статей, книг и ток-шоу – недостижимым.

Доминирование проявляется через агрессию, психологическое и сексуальное подавление.

Рис. 4.13. Проявления полового доминирования

Современный человек, как бы он ни кричал о своей уникальности, остается частью того самого животного мира.

Итак, человек (*Homo sapiens*)...

Рис. 4.14. Человек как часть животного мира

Следовательно, для человека верны все законы животного мира. «Как же, – скажете вы. – Ведь человек – социальное существо, он живет в обществе, построил цивилизацию и летает в космос?»

Я принимаю ваши замечания. Все верно. Но влияния биологических факторов на *Homo sapiens* (человека разумного) пока никто не отменял.

В мире животных работает правило: «Внутри одного вида демонстрация половых признаков есть проявление доминирования». На основании этого обстоятельства можно сделать вывод – матриархат на дворе или патриархат.

Одними из форм внутривидовой агрессии являются эксплуатация и подавление по половым признакам. Матриархат и патриархат можно диагностировать по признаку, кто кого эксплуатирует и подавляет в сфере взаимоотношения полов? Доминирующий пол всегда контролирует сексуальную свободу пола подавляемого. Как было при матриархате? Вместе с женщиной жили ее дети, «прижитые» от разных отцов. Дочь Евы сама решала, с кем, когда и

сколько ей жить. В науке подобное явление получило название «полиандрии» (от греч. «многомужество»).

Если мы откроем шедевр мировой литературы – древнеиндийскую эпическую поэму «Махабхарата», то и там отыщем следы полиандрии.

Сюжет таков: пять братьев Пандавов (сыновья царя Панду) воюют против кузенов, отобравших у них царство. У пяти братьев есть общая жена – красавица Драупади. Собственно события развиваются уже в тот период, когда патриархальные установки вытеснили матриархальные.

Обратите внимание – «братья Пандавы (сыновья Панду)».

Дело было так: братья вместе с матерью Кунти скитались по лесам не от хорошей жизни.

Забрели они как-то в царство, где принцесса выходила замуж. Отец невесты организовал состязание для претендентов: руку Драупади мог получить лишь хороший стрелок.

Один из братьев, лучник Арджуна (приятель Кришны, кстати), решил рискнуть. И выиграл!

Вместе с Драупади братья вернулись домой в хибару (миф все-таки), где их ждала мать Кунти. «Матушка, с нами благодатная!» – заявил один из них.

Кунти, решив, что ее сыновья сегодня удачно наклянчили милостыню, ответила: «Да принадлежит она вам всем!» Увидев невесту, Кунти ахнула от сознания своей оплошности. Тут появился из небытия старый седобородый брахман и дал разъяснение. «Еще в прошлом рождении красавице Драупади был предсказан необычный брак. Это не позор, а священный союз по обычаям наших далеких предков». Вот так, ни больше, ни меньше...

Патриархальный брак лишил женщину прежней сексуальной свободы. Главой семьи стал муж и отец, он всецело распоряжался имуществом и жизнью жены и детей. Впрочем, при ранней форме патриархального брака мужчина мог иметь столько жен, сколько мог прокормить.

Данное явление на научном языке получило название «полигамии» (от греч. «многоженство»).

Обратимся к эпосу как зеркалу жизненного уклада наших далеких предков. На сей раз – к древнегреческой «Илиаде». Царь Трои Приам приходит в шатер к Ахиллу, чтобы выкупить для предания земле тело погибшего сына Гектора. Он горько сетует на судьбу и говорит о детях:

Их девятнадцать братьев от единой матери было.

Прочих другие любезные жены родили в чертогах.

При таких условиях отцы не слишком смотрели за детьми: дети часто погибали, их еще чаще приносили в жертву. Если мы откроем труд Д. Д. Фрезера «Золотая ветвь» (я упоминала его в первой главе), то увидим много интересного: если дела в царстве не ладились, то... обычно приносили искупительную жертву. В доисторическое время соплеменники убивали вождя. В царский период фараон или греческий басилевс должны принести жертву богам, отдавая часть себя. Рядом с царем всегда бегала стайка похожих на него детишек – выбирай самого непослушного... Количество детей быстро восполнялось: на то были жены и наложницы. К последним царь и повелитель приставлял евнухов. Как видите, чувство любви появилось много позднее, чем чувство половой собственности.

Таким образом, при патриархате женщина была как бы прикреплена к одному мужчине и была обязана рожать детей только от него.

Если мы посмотрим на современные отношения мужчин и женщин в разломе «де-факто», то можно отметить: женская измена наказывается жестче и суровее, чем мужская. Если муж узнает о неверности жены, то в 9-и случаях из 10-и подает на развод. Если о факте измены узнает супруга неверного, то в 9-и случаях из 10-и возможных все остается так, как есть.

В обществе господствуют патриархальные установки: «Мужчина может и должен развлечься», «Женщина обязана подчиниться». Есть еще абсурднее: «Женский долг – предвосхищать желания мужчины и подчинить им свою жизнь».

На все укоры жены, невесты, подруги муж, жених и друг отвечает банальной фразой: «Я – мужчина!» Как будто факт рождения мальчиком – индульгенция на всю оставшуюся жизнь! Бизнес делают все те же мужчины и женщины. Они подвержены транслируемым стереотипам, а некоторые из установок и жизненных правил, в том числе и вредные, впитали с молоком матери.

И когда мужчина-руководитель дает волю своим инстинктам на рабочем месте... Можно ли считать женщину в подобной ситуации жертвой? Или она, выражаясь языком сильного пола, «сама виновата»?

Сколько людей, столько мнений. У каждого из нас свои моральные принципы, свой потенциал и свой предел лояльности руководителю. Как автор, скажу: мне не нравится обсуждение этой

проблемы в обществе. Потому что постановка вопросов, принятых «за кадром» и на страницах бульварных журналов, «желтых» газет, оскорбительна для женского достоинства. Но вдвойне неприятно осознавать, насколько сами женщины согласились с непристойными требованиями мужчин-руководителей.

Что для российской женщины «карьера через постель»? Норма жизни? Или факт, требующий разбирательств, вплоть до судебных? Насколько далеко дочь Евы может зайти в таких играх? А проблема «любовность через постель»? Ряд популярных изданий призывает слабый пол не думать о моральных устоях. Мол, ни к чему они, когда на карту поставлена карьера. Карьерный рост при таких условиях весьма кривая тропинка. Если вы готовы – то вперед, но сто раз подумайте.

Я не стану читать вам лекций в приступе мнимого ханжества. Давайте порассуждаем на заявленную тему.

Первым признаком проявления подобного недвусмысленного интереса является флирт. Сторонники свободных личных отношений на рабочем месте утверждают, что флирт необходим. Мол, флирт, как приправа, делает блюдо ароматнее. Дальше – больше: «Любой руководитель сначала мужчина, а потом руководитель и т. д.».

Флирт в малых дозах помогает работе, но в больших – провоцирует. Замечено, что смешанный коллектив (состоящий из мужчин и женщин) работает лучше, чем чисто женский или чисто мужской.

Типичный «очищенный» женский коллектив расслабляет до предела, работа уходит на второй план, она становится средством скоротать время между разговорами, художественным творчеством и чаепитиями.

Вероятно, автор-мужчина рассказал бы, как проходит время в типичном мужском коллективе, я же не рискну фантазировать.

В смешанном коллективе «включается» генетическая память человечества. Человек выжил в экстремальных условиях, приближенных к inferнальным, во многом благодаря мощному либидо. В присутствии лиц противоположного пола жизненно необходимые реакции обостряются. Но тут же срабатывает ограничитель – это не лужайка, это рабочее место и т. д. Что происходит дальше, блестяще описал отец психоанализа З. Фрейд.

Разрабатывая концепцию всевластия либидо, ученый очень долго развивал теорию процесса сублимации. Сублимация – это превращение нереализованной сексуальной энергии в творческую.

Пример: если одинокая женщина (или одинокий мужчина) пишут прекрасные стихи, то, скорее всего, мы видим перед собой пример сублимации. Сублимация позволяет погасить несвоевременный выбор сексуальной энергии.

Есть руководители, которые не понимают всех прелестей сублимации. Они предпочитают воздушным замкам творчества отношения в стиле «Контакт? Есть контакт?». В основном это стереотипно мыслящие люди (а таких большинство), у которых все расписано на 500 лет вперед.

Есть брак, есть дети, есть любовь в высоком смысле слова, а есть приятное времяпрепровождение без отягчающих последствий.

Руководители данного типа увязывают между собой несовместимые вроде бы вещи: деловое поручение и физическую близость. Они предлагают сотрудникам вступить с ними в связь так, как будто речь идет о сверхурочных часах, проведенных на работе. Отказ женщины от общения в стиле «тет-а-тет» воспринимается не как защита достоинства, а как проявление нелюбовности. Создается впечатление, что начальник распекает прогульщицу и лентяйку.

Моральная отповедь женщины, апелляция к нравственным установкам, к совести покусившегося на ее честь субъекта воспринимается либо как звон колокольчика в поле («красиво говорит – но мне все равно»), либо ведет к попытке физического насилия.

Подобное деление наказуемо УК РФ и законодательствами других стран. И тем не менее «карьера через постель» – весьма распространенное требование облегченных некоторой степенью власти лиц мужского пола. Таким образом, наши бизнесмены работают на имидж, единственного и неповторимого во всех проявлениях. Сексуальные домогательства в бизнесе, возможно, позорная, но преходящая черта эпохи. Как красный до противного пиджак и толстая золотая цепь «новых русских».

Впрочем, управлять персоналом приходится не только в бизнесе. Персонал повсюду, где работают. Давайте обратим внимание на, казалось бы, далекую от денег сферу – науку. Вы, вероятно, помните мой разговор с бывшим преподавателем о лояльности? Так вот, он имел продолжение.

– Вы мне так и не рассказали, что произошло с Аленой. Ходят слухи...

– Ну и пусть они ходят, Оксана. Хорошо, вам я расскажу. Эксклюзив для вас.

Старичок втянул носом теплый воздух и, оглянувшись по сторонам, продолжил...

– Оксана, я уже сто раз говорил, что нам нужны лояльные студенты. Именно лояльные.

– А думать-то кто будет? Кто будет двигать науку вперед?

– У нас есть кому думать. А Алена... Я не понимаю ее поступков. Вот сами посудите... Мы собирались отдать ее этому... соловью от политики. Она ни в какую. «Я к нему не пойду, он мне не нужен!» Упросила научного руководителя оставить ее у себя... Короче, столкнула мужиков лбами... Ладно, Игорь простил бы ее, если бы Алена проявила высокую степень лояльности. Так нет же, девица «крутила динамо» и распускала грязные сплетни.

– По-вашему, она должна была уступить, чтобы он поверил в факт (язык не поворачивается!) лояльности?

Интеллигентный доктор исторических наук и профессор даже подпрыгнул на лавочке от возмущения.

– А почему бы нет? Ведь Алене на тот момент было не 17 лет. Да и он вроде бы молодой мужчина.

– Вообще-то Игорь Николаевич женат. Или это слухи?

– Оксана, не ставьте к стенке профессуру. Наука – это особый мир, когда в него попадаешь, забываешь о семье и жене. Игорь на кафедре от зари до зари... А Алена должна была с ним согласиться.

– По-моему, она очень щепетильна в вопросах морали.

– Она-то? Эта принципиальная недотрога при всех называла Игоря не иначе, как мой усатый львенок, и вешала на него свою куртку. Он все правильно понял. Почему вы ее защищаете, Оксана? И там был не один Игорь. Я вообще не знаю, кого любит Алена во-первых, кого во-вторых, кого в-третьих. Мы все поняли одно – она нелояльна кафедре и точка!

Как видите, половая близость с руководителем (в бизнесе или науке) приравнивается к факту лояльности.

Вопрос вот в чем: почему женщины, подвергшиеся «атаке желания», не защищают свои права.

Есть стереотип: пока не замечаешь проблему, ее не видят остальные.

Факт: женщины боятся огласки, поэтому наше общество подвергает их пересудам, и их репутация, тщательно оберегаемая от сплетен, становится дыркой от бублика.

Как-то раз я поговорила с психологом Центра по защите женщин, пострадавших от домашнего и сексуального насилия.

– Ира, обращаются ли к вам женщины, ставшие жертвами сексуального насилия на работе?

– Очень редко. Чаще звонят женщины, которых избивает пьяный муж. Примерно два раза в месяц звонят те, кому предъявляют ультиматум на работе: «Или ты со мной спишь, или ищи себе другое место». Парадокс: жертва подобного обращения страдает комплексом мазохизма. Вместо того чтобы дать нахалу достойный отпор или написать заявление об уходе, несчастная продолжает терпеть. Я знаю женщин, которые, став жертвой подлеца руководителя, впадали в депрессию, начинали пить, калечили себя, забывали о детях. Но все они приходили на проклятую работу и соглашались с драконовскими требованиями.

– Много ли замужних женщин среди пострадавших?

– Много. Есть мнение, что мужчины-начальники предпочитают хорошеньких девчушек. Это не всегда так: на кого упадет взгляд мужчины-руководителя, ответить трудно.

– А что же мужья?

– Насильники давно отыскивали психологическую лазейку. Если муж узнает, что его жена спит со своим начальником, то он разберется с любимой, а не с коварным типом. Только немногие мужья пойдут разбираться «по-мужски». Большинство из них обвинят собственную жену в измене и накажут за адюльтер, как принято.

– Но поведение женщины в данной ситуации нельзя считать неверностью.

– Мужья считают любую близость своей женщины с другим изменой. Они не будут выяснять мотивов поведения. Понимаете, если женщина узнает о близости своего партнера с другой, ее

агрессия будет направлена на соперницу. А если в такой ситуации окажется мужчина, он превратит жизнь своей жены в ад.

– На работе – ад, дома – ад... Не многовато ли?

– Такое случается с женщинами, страдающими комплексом мазохизма. А также со слабыми, замкнутыми, неуверенными в себе. Есть наука, изучающая поведение потенциальных жертв. В том числе и жертв сексуальных домогательств. Каким бы озабоченным самцом ни был руководитель, он подойдет со своими притязаниями не к каждой женщине. Кто чаще всего становится жертвой сексуального насилия? Раскрепощенные кокетки и доверчивые незабудки. Если на корпоративной вечеринке женщина пьет очень много вина, она станет объектом не того внимания. Или если леди позволяет легко увезти себя за город, свято веря в факт рыбной ловли...

Женщина пугливая и осторожная своевременно и верно оценит ситуацию, сделает все, чтобы не попасть в глупое положение.

– Но иногда встречаются мужчины, которых не остановит даже крест.

– Да, еще встречаются те, кто планомерно, методично и с завидным упорством мстит отвергнувшей их женщине. Рассказывают небылицы, сочиняют легенды и распространяют ложную информацию. Из-за таких мстителей разрушаются семьи, калечатся человеческие судьбы. Конечно, земля и не такую нечисть носила. Но... очень обидно за страдающих женщин. Мы по мере возможностей стараемся помочь, но этого мало, капля в море...

Перед вами два интервью. На грустную тему, далекую от пикантного. Я намеренно не обсуждала ситуации, когда женщина сама по доброй воле соблазняет руководителя из карьерных соображений. В последнем случае его мужские поступки нельзя считать сексуальными домогательствами, а последствия – сексуальным насилием. Здесь все проще: девочка уже большая, карты в руки...

Эта глава (вернее, часть ее) для тех, кто не знает как себя вести, столкнувшись с руководителем, который увязывает между собой понятия «половой близости» и «лояльности».

А мы переходим к следующей теме. Дискриминация по возрасту и лояльность. «Можно подвергнуться дискриминации не только по полу, но и по возрасту» – утверждают достаточно многие работники.

Российское законодательство квалифицирует возрастные ограничения при приеме на работу как нарушение прав человека. Ведущие региональные газеты по трудоустройству не принимают к публикации объявления, содержащие фразы: «Лицам после 35-и лет не звонить».

В советский период нашей истории специалист «вживался в общество на производстве» по принципам системы гильдий. Он приходил на работу и первое время был мальчиком на побегушках. Если мальчонка оправдывал доверие, то для него определяли поле деятельности и ставили посильные задачи. К 30-и годам молодой человек был правой рукой руководителя отдела, а годам к 40-а – вполне мог занять кресло руководителя.

Напротив, быстрый подъем по карьерной лестнице настораживал.

В начале 1990-х гг. все поменялось. Молодые люди быстро адаптировались в новых условиях, а опытный специалист за 40 оставался не у дел.

В настоящее время молодежь стремится как можно раньше начать делать карьеру. И некоторые молодые люди делают ее весьма успешно. Сколько появилось инициативных руководителей в возрасте до 30-и лет? Они решили проблему восхождения по службе и тут же столкнулись с другой – проблемой лояльности персонала.

Нам не привыкать к ситуации, когда подчиненному 40 лет, а начальнику 25. Но... в таком отделе возникают трения и разногласия, так как сталкиваются представители двух разных миров, да и проблему «отцов и детей» человечество пока не разрешило.

Подчиненный 45-и лет скажет о своем руководителе: «Да, деловой хватки ему не занимать, он умеет выкручиваться из сложнейших, запутанных, подчас экстремальных ситуаций, неплохо разбирается в людях. А вот практических знаний, опыта управления фирмой по схеме „руководитель – персонал“ еще недостаточно. И в оборудовании ничего не смыслил».

Есть другой вариант, когда подчиненный зрелых лет высказывается еще жестче: «Тоже мне, диплом МВА. Мы такой ерунды не заканчивали, а вот в люди вышли. Не все в жизни можно получить, ставя на лошадь. Говорить по-английски научился, а моральных принципов как не было, так и нет».

А что думает 25-летний руководитель о подчиненном?

«Я вас уважаю, Иван Степанович. Ваши знания и опыт по производственной части бесценны. А вы все смотрите на меня, как на пацана-разгильдяя. Я не виноват в том, что не было у вас стажировки в Штатах. Как-то все быстро в моей жизни получилось. Надо было рисковать – я рисковал. Драться – я дрался. Были бессонные ночи и злые чиновники. Доверяйте мне. Только почему вы такой мягкотелый? Почему все время сидите, надеетесь и ждете? Нужно проявлять инициативу».

Или по-другому.

«Да что он сверлит меня глазами? Я ему не соседский пацан, а его директор. Ну и что, молодость не преступление. Мы родились в разное время: я такой, а он – другой. Вот и все».

Почему молодой руководитель предпочитает работать с ровесниками или чуть помладше?

Ответ: среди людей более близких по возрасту проще самоутвердиться, проще отстоять свое

лидерство. С людьми зрелыми, опытными есть риск не договориться.

У каждого поколения свои ценности. Наши отцы и матери в большей степени, чем мы, были ориентированы на семью.

Поколение, чья молодость пришлась на 1980-е гг., жило своим внутренним миром. Благо, условия их детства и юности были более чем благоприятными.

Те, кто в 1991 г. отмечал 15-летие или 17-летие, испытали самый настоящий шок. Их воспитывали нежные и любящие родители, учившие гуманистическим идеалам и непротавлению злу. А тут... Родители растерялись, они не смогли стать примером для подростков. Бабушки и дедушки, родившиеся после войны, могли бы научить большому, но отрочеству свойственно постигать мир путем «набивания шишек».

Дети 1990-х гг. с ранних лет поражают необыкновенной деловой хваткой и железной силой воли. Если мир жесток, то будь таким же. Это именно они начинают делать карьеру, сидя за школьной партой. Детишки 1990-х гг. снисходительно относятся к романтизму старших братьев и сестричек (детей 1980-х гг.) и к непрактичности своих родителей (детей 1970-х гг.).

Жестоким людям свойственно руководствоваться жестокими методами. Человек, в какую бы эпоху он ни жил и кем бы ни был, всегда совершает одну ошибку: судит окружающих исключительно по себе.

И если ему подходят придуманные правила игры, то человек свято верит в то, что они подходят и всем остальным.

Для успешного сотрудничества и нормальной совместной работы необходимо не только видеть человека, сидящего напротив. Его нужно слышать и понимать.

Юности и молодости свойственны максимализм: «все хочу» и «все сейчас». А еще: некогда постигать суть вещей, ведь так много нужно успеть.

Руководители фирм, чей возраст еще не перевалил за отметку 30, предпочитают не загружать себя психологической ерундой. Человек очень похож на обыкновенный электрический ток.

Выбираем путь наименьшего сопротивления.

А потому – нечего искать подход к тем, кто мне годится в старшие братья, мамы и папы!

Конфликт поколений весьма дурно влияет на целостность эффективной команды.

В результате директор дает указания кадровой службе принимать на работу лиц не старше 25-и лет...

Вывод: руководитель фирмы маскирует данной кадровой политикой свою слабость как управленца, не умеющего найти подход к сотрудникам более старшего возраста. А если не смог найти подход, то «старичков» пора выжить.

На мой взгляд, вполне правомерен вопрос: зачем оставаться лояльным сотрудником и вкалывать на благо фирмы, когда ты заведомо слабое звено? Нельзя ответить однозначно. Если рассуждать с позиции целесообразности, то такая работа ни к чему хорошему не приведет. А если рассуждать с позиции морали...

Во тут и начинается самое интересное. Я уже заметила выше, что моральные установки у каждого поколения свои собственные.

Если спросить молодого руководителя, при каких обстоятельствах он сам будет оставаться лояльным сотрудником, то он ответил бы: «До тех пор, пока мне это выгодно».

Подчиненному в нашем примере 40 лет, т. е. его молодость пришлась на 1980-е гг., когда закончился застой и началась перестройка с эйфорией по поводу факта нового мышления. Но в первые годы перестройки, несмотря на все новые веяния, система гильдий продолжала

функционировать. Так что упомянутый выше Иван Степанович из поколения лояльных до романтизма работников.

Лояльный до романтизма сотрудник будет всегда предан боссу, даже если руководитель не раз обманет его обещания. Ведь продвижение вверх по системе гильдий было возможно при стопроцентной лояльности.

Рационалистам под 30 такая позиция кажется более чем страшной, уж они бы никогда не позволили таких издевательств над своей персоной. Но Иван Степанович родом из поколения романтиков, одна из слабостей его собратьев – сидеть и ждать у моря погоды.

Почему россияне так растерялись в начале 1990-х гг.? Ведь на долю нашей страны выпадали и худшие испытания. Потому что пору своей социальной активности переживало поколение, привыкшее к гарантированной государственной поддержке при любых обстоятельствах. Наш менталитет «завязан» на зависимости человека от государства.

Как было в СССР? У личности не возникало проблем с трудоустройством, так как после окончания того же института молодых специалистов распределяли по рабочим местам. Впрочем, отсутствие высшего образования не мешало устраиваться на работу. Существовала в советском законодательстве и статья за тунеядство (когда человек намеренно уклонялся от работы).

Рынок труда полностью контролировался государством. Все было просчитано и спланировано. У личности всегда была уверенность в завтрашнем дне.

Я не идеализирую недавнее прошлое нашей страны, поймите правильно. Я хочу заострить ваше внимание на драме, пережитой нашими родителями. В одночасье все рухнуло и превратилось в дым. Те, кто смог удержаться на плаву, еще сильнее привязались к своему рабочему месту. Привязанность к работе – специфическая черта тех, кому сейчас за 40 лет. Они считают, что поздно менять профессию и начинать новый путь, поэтому теряют несправедливое отношение руководителя к своей персоне, сохраняя достаточно высокую степень лояльности. И тем не менее, коллеги под 40 не вполне понимают рвение молодых руководителей обойтись без их участия. «Да, мы не все понимаем в новой культуре бизнеса, но у нас есть бесценный опыт». Довольно часто 40-летние работники обращаются за помощью к психологам. И не только потому, что хотят знать всю горькую правду. Напротив, это поколение предпочло бы забыть и не вспоминать причины своей беспомощности. Психолог для них – собеседник, надежда и опора. Эти люди, выросшие на идеалах гуманизма, нуждаются в друге, способном поддерживать их в трудную минуту, согреть, когда им необходимо.

Психолог для человека за 40 – зеркальце, показывающее его со стороны, достоинства и недостатки. Если спросить практикующих «душеведов», с какими бедами приходят такие гости, то психологи чаще всего отвечают: «Хотят начать новую жизнь и не знают, как это сделать». Если поднять проблему лояльности...

Те, кому за 40, при подобной ситуации винят не начальство, не ценящее их лояльность, а себя. «Моя лояльность и мои знания не нужны руководителю. Значит, в этом виноват я. Нужно искать, что во мне не так. Только бы все тщательно взвесить».

Это поколение вообще отличается осторожностью, нерешительностью и стремлением все взвешивать и отмерять по сто раз. Им чужд радикализм 25 – 30-летних руководителей. Последние на сей счет сказали бы: «Что же вы все мудрите, вы же упускаете отличные шансы». Таким образом, дискриминация по возрасту имеет место исключительно по психологическим причинам. Еще конкретнее, по причине психологической несовместимости. Глаза наших родителей были направлены в себя, а наши очи смотрят в увлекательный мир, полный сюрпризов и не всегда приятных.

Что можно посоветовать человеку за 40, если он столкнулся с фактом дискриминации по возрастному признаку?

Во-первых, не опускать руки.

Во-вторых, если вы по каким-либо причинам, осозанным или неосозанным, держитесь именно за эту работу, постарайтесь стать человеком без возраста. Умение признавать себя как молодого (молодую) ценится ничуть не меньше, чем составление бизнес-плана и подготовка квартального отчета. Забудьте о том, каков ваш биологический возраст. Человеку столько лет, насколько он себя чувствует. Постарайтесь найти подход к своему молодому руководителю. Вы же старше и опытнее. Возможно, вам старший сын не намного моложе его.

Поймите: хлопнуть в пылу ярости дверью и попрощаться навсегда вы успеете всегда. А вот найти дело по душе и работу по сердцу...

Всегда есть смысл побороться. Соберите свои силы в кулак – и вперед... Вы скажете, что я требую от вас невозможного? Да, это так. Но наша жизнь жестока, и она требует невероятного. Причем требует каждый день.

Если вы проиграете... Не рвите на себе волосы: пышная прическа всегда в моде, не посыпайте голову пеплом. Помните об относительности побед и поражений, постарайтесь сохранить философское отношение к жизни.

Два с половиной года тому назад я была готова пожертвовать многим во имя своего X-плана. Достижение цели казалось мне голубой мечтой. Но... не учла факторов влияния и пролетела...

Что было дальше? Первую неделю я находилась в состоянии прострации, первый месяц в полусне, еще три месяца громко ругалась, а по ночам проливала слезы. Через полгода окинула развалины с высоты полета воробья и решила – умирать рано.

Спустя год на переговорах с «факторами влияния» я поняла, что мнимое счастье «возвращения на пепелище» не стоит моих реальных жертв. Через полтора года я благодарила бога за факт спасения (для других – провала). А потом лишь жалела тех, у кого все получилось.

Запомните крылатое выражение первого римского императора Октавиана Августа: «Если тебя хвалят враги, значит, ты совершил глупость!» Знайте себе цену и никогда не отчаивайтесь.

Да, неприятности клонят человека к земле. Но удача, заслуженная награда распрямляют в полный рост.

Мои приятели несколько раз говорили мне: «Тебе надо было поступить так или вот эдак». Со стороны лучше видно – это миф. Никто не знает вас лучше, чем вы сами.

В-третьих, если вы ушли... Радуйтесь от души! Мне очень нравится выражение: «Лучше ужасный конец, чем ужас без конца».

Вдруг вас давно ждут в другой фирме, где наряду с высшими признаками лояльности ценят опыт и знания. Никто не знает тяжести проблемы переквалификации, особенно ее психологической оставляющей. Но тем желаннее победа.

А сейчас я бы хотела дать несколько советов молодым руководителям, у которых трудятся те, кому за 40...

Не воспринимайте старших сотрудников как пожилых людей.

Помните, что возраст как таковой ничего не значит.

Старший сотрудник не мишень для «школьного синдрома».

Что такое «школьный синдром»? К примеру, химию у вас ведет учительница, не пользующаяся вашим расположением, вы зовете ее «мымрой» и «коброй» (за глаза, конечно). В таких случаях сорванцы, выражая необыкновенную привязанность к педагогам, подкладывали им кнопки, мазали кресло мелом и т. д.

Приходя на работу, вы видите старших сотрудников... Так возникает давно забытое детство. Никогда не занимайтесь подобной «мстостью»: не они же вам двойки ставили и родителей вызывали.

Простите коллеге старшего возраста любовь к классике, балету и Л. Лещенко. Он (она) не обязан петь рэп и танцевать под ту же музыку, что и вы. Вместо того чтобы потешаться над «отсталостью» сотрудника, лучше разьясните пробелы в познании. Не рассказывайте анекдоты про «старых маразматиков» в присутствии лица X. Помните: ваши горячо любимые родители примерно такого же возраста.

Не шокируйте работников старшего возраста чрезмерной открытостью в отношениях полов. Это просто недопустимо.

Постарайтесь проявлять качества дипломата: люди в возрасте это ценят.

Два-три поколения в одном офисе – это не только партизанская война, но и обмен опытом.

Делайте ставку на то, что вас объединяет.

Постарайтесь проанализировать свою линию поведения в отношении старших сотрудников и сделайте соответствующие выводы.

«Не сошлись образованиями» – дискриминация сотрудника.

Даже такое случается на просторах нашей страны. Всему виной субъективное восприятие начальником подчиненного.

Есть две критических причины разлада:

1) у сотрудника недостаточный «образовательный уровень»;

2) подчиненный более образован, нежели его руководитель.

В первом случае руководитель критикует работника так:

1) «Он только что школу закончил!»

2) «Что это за учеба – курсы бухгалтеров?»

3) «Три раза в один вуз поступает – позор!»

4) «Я кандидат физико-математических наук, преподаю в трех вузах, а он – ха, непризнанный гений!»

5) «Возвращаюсь домой после симпозиума в Париже, а мои клерки все сессию сдают в заочном колледже... Тыфу!»

Уважаемые руководители! Если вашим клеркам не хватает «корочек» о высшем образовании и кандидатской по квантовой механике; это не беда и дело наживное.

Главное, чтобы у них присутствовала тяга к знаниям.

«Поступает в один вуз три раза...» – видите, какой целеустремленный. Намекните: мол, ты один, а институтов полно.

Есть еще одна псевдо проблема. Она заключается в стремлении руководителя всячески унижать подчиненных. «Он плохой, он некомпетентен, я не хочу управлять фирмой, где так много идиотов!» – вот что можно услышать от руководителя-самодура. Спрашивается, кто сотрудников набрал? Мне бы хотелось рассказать анекдот.

Встречаются два аналитика ООН.

– Как вы думаете, Жан-Пьер, почему американские умные бомбы оправдали надежды в Югославии и похоронили их в Ираке?

– Mon cher! Потому что тогда Верховным главнокомандующим был Клинтон, а теперь – Буш, а подчиненным неприлично быть умнее своего начальника...

Мы касались данного вопроса в первой главе и нашли выход. Помните какой? Вот такие они, пределы лояльности. Пределы, за которым исчезают терпение!

Глава 5. Вокруг и около лояльности

В данной главе мы узнаем, как проводить социологическое исследование по проблеме лояльности, какова роль различных центров по трудоустройству в деле формирования лояльности. Кроме того, поговорим о том, каким видит персонал своего руководителя, на что подчиненные обращают внимание.

Итак, вперед. При написании этой книги я часто грешила особым вниманием к биологическим факторам. Согрешу и напоследок.

5.1. Телосложение определяет стиль руководства

Есть мнение, что на стиль руководства и требования к факту лояльности сотрудника влияет даже телосложение начальства. Так ли это на самом деле? Может быть, мы имеем дело с мифом? Давайте разберемся. А сначала – немного анатомии.

Люди различаются по типу телосложения. Анатомы давно классифицировали все человечество на три типа: мезоморфный, брахиморфный и долихоморфный.

К первому указанному типу относятся люди среднего телосложения. У них широкие плечи и грудная клетка, сильно развитые конечности, голова по форме напоминает куб.

Ко второму типу относятся индивиды малого роста, очень полные. У них слабые конечности и маленькая голова круглой формы. Брахиморфный тип – обладатель большого живота, жировые отложения на бедрах и плечах весьма значительны. Таких индивидов еще

называют гиперстениками. У гиперстеников размеры внутренних органов больше, чем у гипертеников. Из-за высокого стояния диафрагмы сердце расположено поперечно. Третий тип получил название долихоморфного. Люди данного типа отличаются длинными руками и ногами, очень тонкими костями. Жировой слой намного тоньше, чем у мезоморфного типа. Такой тип отличается легкостью в движениях. У принадлежащих к этой породе высокий лоб, худое лицо (очень часто треугольной форме), сердце расположено почти вертикально. Долихоморфный тип получил еще одно название – астенический.

Конечно, мы не относимся без погрешностей к какому-либо типу телосложения, но на кого-то похожи.

Более того, ученые нашли связь между соматическим типом и предрасположенностью к определенным болезням, а также с психологическим типом поведения.

Люди долихоморфного типа чаще болеют заболеваниями органов дыхания, чем представители мезоморфного типа. Последних чаще беспокоит сердечно-сосудистая система. Этот тип еще называют нормостениками.

Рассмотренные типажи.

А каково их поведение в повседневной жизни? Гиперстеники медлительны в движениях, легко общаются и сходятся с людьми. В тяжелые минуты они тянутся к друзьям, чтобы найти поддержку.

Представители мезоморфного типа или нормостеники любят вызывать огонь на себя, равнодушны к комплиментам, сарказм их не задевает. Мезоморфный тип настойчив, целеустремлен и отличается некоторой долей агрессивности. В экстремальный момент не теряет, стараясь найти оптимальный выход из положения.

Астеники несколько скованные и заторможенные, необщительные. В момент кризиса долихоморфный тип замыкается в себе, пряча голову в песок, как страус.

Как насчет связи между телосложением босса и его требовательностью к лояльности сотрудника? Эмпирических опытов, фиксирующих связь между типом телосложения и лояльностью, требованием к ней, пока не проводили. Я могу только гадать.

Давайте рассуждать вместе... Гиперстеник с его тягой к покою вряд ли будет изводить сотрудника своей подозрительностью. Брахиморфный тип постарается установить хорошие отношения с подчиненными, оперируя неплохим знанием человеческой натуры.

Астеник будет требовать стопроцентной лояльности, но неумело и неловко.

Долихоморфный тип неактивен в повседневном общении, ему свойственно принимать одно за другое. Исходя из плохого знания людей последними можно предположить проблемы в формировании лояльности персонала. При неудаче долихоморфный тип обидится и, не пытаясь разобраться в себе, обвинит в нелояльности работников.

Нормостеника с его установкой пережить все неприятности факт нелояльности из седла не выбьет. Он философски относится к трудностям и экстриму. Наверное, царь Соломон с его жизненным кредо «И это пройдет...» был представителем мезоморфного телосложения. В принципе, у столь сильной личности сотрудники – под обаянием VIP-персоны...

А как психосоматический тип влияет на лояльность подчиненного? Допустим,

нормостеник привык героически переживать все, что случается в его жизни.

Нормостеник будет лоялен только тому руководителю, которого он будет уважать. Кроме того, данный типаж на удивление равнодушен к светским условностям, если они ему не по душе. Он понимает, что лояльность – необходимые условия гармоничного выживания на рабочем месте, лояльность необходима для нормального существования и бесконфликтной работы. Чтобы сохранить лояльность данного типажа абсолютно не надо давить на психику, поскольку на каждый аргумент нормостеник найдет контраргумент и ситуация будет продолжаться до полного истощения нервных клеток босса. Вот такие они, представители мезоморфного типа. Потерять лояльность представителя данного типа проще, чем посадить дерево. Достаточно задевать его чувство справедливости. Нет, не чувство собственного достоинства, а чувство справедливости, до предела обостренное. Вернуть лояльность, сохранив остатки, а впоследствии и приумножить тоже можно.

Нормостеник охотно забывает конфликт, если воздействовать на рациональные критерии его субъективной оценки. Нужно доходчиво и прямо объяснить хорошему специалисту, что он весьма ценный сотрудник на фирме и без него могут возникнуть проблемы. Мол, ни у

кого нет такого полыхающего креатива, никто не может так логично мыслить. Но не стоит говорить слишком много комплиментов, перед вами не гиперстеник. Кстати, с последним проблем возникает меньше. Из-за своего желания не конфликтовать с руководством, стремления обеспечить себе приятную компанию, желания чтобы все его оставили в покое гиперстеник позволяет другим замахиваться на его территорию, манипулировать собой. Этот работник никогда не будет возмущаться из-за дискриминации, ему абсолютно все равно кто он в глазах своего руководства – винтик или дрель, он принимает своего руководителя таким какой он есть, им вертят так, как нужно. Представитель данного типа не обижается на фамиллярное отношение руководства, ему даже приятно оказать услугу начальству. Даже если за эту услугу гиперстеник не получит ничего, кроме новой необъективной критики и порицаний, высосанных из пальца великого и ужасного шефа. Но при всех своих недостатках и отсутствия чувства собственного достоинства данный типаж делает весьма неплохую карьеру в российских широтах и обеспечивает себе неплохой стабильный доход. Видите, как много значит лояльность в РФ. Как реагирует на все долихоморфный тип? Это очень непростой вопрос, я бы даже сказала сложнее. Астеник нервный, замкнутый и очень обидчивый. Он лоялен, но по каким-то иррациональным причинам. Трудно сказать, что удерживает такого сотрудника около того или иного руководителя? Порой он и сам этого не понимает. Астеник склонен опираться свою железную интуицию. Он очень медленно думает, несмотря на то, как быстро бегает на стометровке. Один знакомый мой астеник постоянно выдавал фразу: «важно не просто бежать, важно куда и как ты бежишь». Кстати, его приятель, стопроцентный нормостеник выдавал другой опус: «какая разница – по-моему, Лешка, важно пробежать, а как ты это делаешь – все равно». Астеник, еще сегодня уважающий своего шефа, заглядывающий ему в глаза, завтра с ним расстанется и осыплет его градом проклятий. Долихоморфный тип очень опасен в желании отомстить. Он холит и лелеет свою месть. Он может взорваться из ерунды, несостоящей выеденного яйца, из-за того, что кончено терпение по причине плохой погоды. И ничего не сделаешь. Можно ли вернуть лояльность данного типа? Можно... Но стоит ли хвататься за этот рискованный план? А каким видят руководителя подчиненные? Помните, мы рассматривали типаж сотрудников? Представьте, они стали руководителями.

1. Гипертимный тип.

Этот руководитель похож на сверхзвуковой лайнер, носится по городу и стране с бешеной скоростью, даже больше 315 м/с. Заводит деловые контакты, часто бывает в Голливуде, знаком с К. Тарантино. У него всегда есть ответы на все вопросы, в том числе и вечные. К неудачам относится философски, в особо тяжелых случаях говорит себе: «Ха, виноград кислый и зеленый».

Его подчиненных любят и хвалят. Весь город знает, что за замечательные кадры в компании «Райский сад». И работники стараются не подвести начальника, соответствовать высокой планке. Если случаются провалы, руководитель с энтузиазмом бросается на помощь. Этот типаж напоминает спринтера на короткие дистанции. Он все делает на бегу. Мой знакомый, относившийся к данному типу, проверял рефераты на бегу, на полной скорости решал все личные задачи и принимал решения, надо сказать, очень верные.

2. Аутистический тип.

Помните творчество А. С. Пушкина? У него есть строчка: «Там царь Кощей над златом чахнет». Верная картина. Но не совсем точная. Руководитель данного типа похож и на Кощея, и на Мюллера из «Семнадцати мгновений весны» одновременно. Взгляд такой, как у рентгеновского аппарата. Добавьте сюда подозрительность и неприступность. Но при всем том обожает внешние признаки лояльности. Для этого руководителя создавались пышные церемонии по византийскому образцу. Аутистический тип влюблен в торжественные заседания. Он поглощен сценариями подобных мероприятий и любит участвовать в них,

даже если здоровье оставляет желать лучшего. Но его настойчивость сделать все и вся не хуже, чем у Сидора – вызывает приступ бешенства подчиненных, у которых могут быть и иные дела.

Своим повседневным поведением руководитель аутистического типа провоцирует коллектив на отсутствие лояльности. И хотели бы жить с ним в мире, но дурной характер босса мешает. Будь он чуть-чуть проще и живее... Однако руководитель аутистического типа считает себя отличным управленцем: зарплату платит регулярно, отпуска и больничные оплачивает, чего не хватает избалованному коллективу?! Ему, несчастному, и невдомек что подобная политика мучает персонал. В конце концов, они же тоже люди со своей личной семейной жизнью, интересами, амбициями и талантами, нуждающимися в реализации за порогом офиса. Аутистический тип не понимает, что в жизни есть иные ценности: любовь, дружба и семья. Стоит добавить, что подобная позиция не приносит руководителю личного счастья.

3. Демонстративный тип.

Вот кто на самом деле способен замучить работника... Руководитель демонстративного типа воспринимает подчиненных как очень бледный фон для своей ярчайшей персоны. Целыми днями коллектив слышит: «Я... я... я... – гений, талант, борец с тьмой... Черный плащ!» Шутка, но в каждой шутке – сами знаете. Этот начальник любит драматизировать, эпатировать, изумлять. Ничего плохого в этом нет, но, как и на аттракционе «американские горки», после второго раза появляется негативный рефлекс.

Все инициативы работников, если они не по нраву шефу, гасятся на корню... Начальство требует разделять свои взгляды, тем более такие правильные. Даже не рассуждая на предмет их состоятельности. Отсутствие внешних признаков лояльности провоцирует руководителя демонстративного типа на дальнейшую конфронтацию: «Покажите, как вы меня любите, докажите мне свою любовь, она мне нужна, как воздух, я не могу без нее жить и дышать». Руководитель демонстративного типа не столь требователен к квалификации своих сотрудников, самое главное для него, чтобы говорили пышные комплименты и улыбались. Понятно, что подобная позиция расхолаживает сотрудников, не стимулирует творческую работу и провоцирует беспредел. А зачем работать, зачем вкладывать в дело душу, если пара изысканных комплиментов руководителю решают вопрос с заработной платой в нужную сторону?

4. Конформный тип.

Трудно представить как самостоятельного лидера. Скорее всего конформный руководитель – пешка в руках фактического хозяина фирмы.

Конформный начальник настолько пытается понравиться сотрудникам, что слишком перегибает палку. Он не чурается некоторой степени заискивания перед работниками. Конформный руководитель склонен заниматься попустительством. Подчиненные очень скоро сочтут его овцой в шкуре волка, соответственно к нему и отнесутся.

В данном случае можно ставить вопрос не о лояльности персонала руководителю, а о лояльности руководителя персоналу.

Как начальник конформный тип очень слаб. Он без конца практикует чаепития в коллективе, а заставить народ работать явно не умеет. Он хороший, добрый, но настолько мягкий, что при его виде и последующем общении с ним возникает вопрос: а что он делает в кресле руководителя, как он вообще там оказался. В жизни такие руководители долго не задерживаются в своем кресле. Исключение из правила возможно только при одном случае: когда фактическим руководителем является кто-то другой, а функции формального лидера выполняет наш добряк со счастливым выражением лица.

5. Лабильный тип.

Производит впечатление доброго родителя. Вообще любит оперировать понятиями добра и зла. Всех оценивает по принципу: плохой человек – хороший человек. Старается найти общий язык с работниками, и чаще всего ему это удается.

Подчиненные любят такого руководителя. Именно любят, поскольку от него исходят теплота, обаяние, участие. Лабильный босс всегда готов помочь работнику освоиться на месте, занять денег до зарплаты, отпустить на похороны бабушки (хотя сотрудник на самом деле собрался на рыбалку).

Единственная проблема: руководитель не может проявить строгость, но не потому, что он слабый. Лабильный тип не хочет обидеть работника. Вот тут то и начинается самое интересное – жалость, а она губительна. Лабильный тип всю жизнь ищет баланс между необходимостью управлять и жестко управлять, и желанием найти родственную душу среди коллектива. Т.е., подружиться с персоналом, как со своими друзьями. Для этого типажа характерно делать своих деловых партнеров своими друзьями, а при некоторых обстоятельствах и родственниками. Он отлично выстраивает личные отношения, но ему не хватает терпения, он слишком потакает и своим слабостям, и чужим забавам.

6. Застревающий тип.

О-о-о! Не приведи, господи! Наглый, самолюбивый и жестокий человек. Не скрывает своего презрения к людям, работающим на него. В такой фирме часты увольнения, поскольку мало кто из квалифицированных специалистов станет терпеть такое отношение к себе.

Даже профессионал высочайшего класса чувствует себя неучем рядом с подобным начальством. Лояльность держится на основе чувства страха из-за постоянного подавления личности. Застревающий тип считает своим святым долгом учить персонал жизни, он прямо-таки навязывает правила игры – какими бы они ни были, ему абсолютно не интересно, что думает подчиненный по поводу его деловых предложений. Между тем его предложения могут носить аморальный характер. И дело касается не пресловутых сексуальных домогательств, а более страшных вещей, которые наказываются лишением свободы сроком от десяти и более лет. Профи высокого класса начинают чувствовать себя обыкновенными первоклашками. Под строгой ручкой учителя-надзирателя. Если вы хорошо знаете русскую литературу, то вам знакома Кабаниха из «Грозы» А.Островского. Так вот, это живой застревающий типаж с поправкой на пол, возраст и место действия. Остается только гадать, как такие люди устраивают свою личную жизнь.

7. Психастенический тип.

Умен, проницателен, внимателен к людям. Психастенический тип стремится просчитать наперед контакт с работниками. Он рассуждает примерно так: «Если они согласятся на мое предложение X, то поступлю так, а если они быстрее согласятся на мое предложение Y, то я...»

Руководитель психастенического типа предоставляет возможность работнику реализовать себя, попробовать работать в разных отделах и на разных постах. И подчиненный чувствует искреннюю заботу о себе, лезет из кожи вон, чтобы оправдать доверие.

Единственная слабость начальника психастенического типа – вечные сомнения и некоторая нерешительность. Аналитика – это очень хорошо, но сплошной анализ не оставляет место для жизни, деятельности и счастья дышать воздухом. Постоянно психастенический тип терзается мыслью: с одной стороны, с другой стороны. И любимая фраза начальника-психастеника: «давайте все тщательно взвесим, прежде чем принять решение». Так и взвешивает всю жизнь, упуская отличные шансы.

8. Циклоидный тип.

Руководитель циклоидного типа живет по принципу «Когда меня озарит». Если ему плохо, то он работает на автопилоте, если хорошо, готов обнять весь мир. Персонал анализирует поведение такого шефа: «Наш-то опять чудит. Жди, когда его счастье осенит». Но ирония эта добрая.

Работники знают: этот начальник их в обиду не даст. Ну и что, подумаешь, иногда лампочка выключается. Нужно переждать сей момент. Хорошо, если за период спячки руководителя ничего не случится с самой фирмой, а если ловкие конкуренты решат вывести противника из игры? Надо сказать, более удачного времени им не найти. Шеф циклоидного типа никогда не сможет оказать нормальное сопротивление в состоянии полулетаргического сна. Он может барахтаться, но его поведение только усугубит вину, подведет фирму «под монастырь». Именно руководителям подобного типа нужны умные и лояльные помощники, которые помогли бы справиться с бедой и выйти из кризиса. Лояльные сотрудники для шефа-циклоида дороже золота!

Персонал при случае готов выступить в роли опоры для босса, этаким жилеткой. «Ну и что, Павел Федорович, мы вас и таким любим».

5.2. Лояльность и темперамент

Мы знаем, что на стиль руководства лидера влияет его темперамент. В таком случае лояльность персонала – реакция на стиль руководства. Посмотрим, какой лояльности ждут от работников холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик.

Вообще темперамент – фундамент личности, врожденная психологическая черта индивида. Темперамент с течением времени не меняется, не изменяют его и факторы воздействия внешней среды.

Темперамент обуславливается характеристиками двух процессов нервной системы: возбуждения и торможения.

Еще древние греки выделили четыре типа темперамента, отражающие в себе суть четырех стихий: огня, воздуха, воды и земли.

Холерик похож на яркий кислородно-ацетиленовый огонь. Весь пылает, очень энергичен. Активность близка к третьей космической скорости. Его лидерские качества трудно поставить под вопрос, отличается нестандартным подходом и высоким уровнем креатива. Блестяще проводит молниеносные операции, но на долгую и рутинную борьбу сил не хватает. Руководитель холерического темперамента не умеет ждать. Если что-то не получается, холерик впадает сначала в бешенство, потом в депрессию.

Этот лидер абсолютно не умеет приспосабливаться ни к людям, ни к обстоятельствам.

Холерик не понимает, зачем ему адаптироваться. Ему и так жить неплохо.

Если лидеру-холерику что-то не по нраву, то он бросается исправлять положение дел на свой лад, не слишком считаясь с мнением окружающих. Холерик нетерпелив, непредсказуем и импульсивен.

Холерик-руководитель претендует на звание духовного отца для персонала. Он любит внешние признаки лояльности, несколько приправленные тонкой лестью. Ему не хватает умения разбираться в людях, ведь холерик хочет все сделать как можно быстрее, не углубляясь в предметы. Такой руководитель живет сегодняшним днем.

К тем сотрудникам, которые ему понравились с первого взгляда (холерик сентиментален), босс будет искать индивидуальный подход. Ко всем остальным – общий распорядок. А как ведет себя лояльный сотрудник-холерик? Выше всяких похвал – только бы не сглазить: он находчив, быстр, всегда готов прийти боссу на помощь. Холерик-подчиненный очень любит нравиться начальству, не получая за последнее удовольствие дивидендов. Для холерика очень важна эмоциональная связь с боссом, он жаждет прямо-таки изъять лояльность. Впрочем, лояльность холерика легко потерять: позвольте себе грубо с ним разговаривать и одергивать за галстук в ганстерском стиле. О, этого вам холерик никогда не

простит, он ведь делает все, чтобы вам понравится, так позвольте ему быть самим собой. А еще он не любит застегнутых пуговиц на воротниках.

Сангвиник сейчас здесь, а позже – там, он как воздух неуловим. Очень работоспособен. Не двигается, а порхает, в какой-то мере отрывается от земли, на него не действует закон всемирного тяготения. Это наиболее рационально мыслящий тип руководителя.

Сангвиник мгновенно вживается в новое окружение и включается в новую обстановку. Как бы ни вкалывал руководитель-сангвиник (в том числе и по ночам), его подчиненные не увидят на лице следов круглосуточных бдений. Шеф сангвинического темперамента найдет общий язык с кем угодно.

Сангвинику нравятся лояльные сотрудники, он предпочитает лояльность делу. Идеальный босс для творческих личностей. Он уважает интересы и увлечения своих работников, и последние так же относятся к нему.

Сангвиник, возможно, просит три прогула подряд, не застегнутую на все пуговицы рубашку и помаду на щеке, но никогда не простит лени, беспринципности и экономического шпионажа в пользу другой фирмы. Сангвиник подчиненный не столь сентиментален, как холерик, ему не обязательно изъяслять верность своему руководителю, ему достаточно хорошей работы, хорошей зарплаты и отдыха на Канарских островах, где много воздуха. Сотрудник данного типа тщеславен, но его тщеславие носит глубоко рациональную основу, он ставит перед собой глубоко рациональные цели и идет к ним прямо. Но если возникает необходимость лавирования, то он в отличие от холерика меняет тактику. Ведь холерик не может остановиться на крутом вираже. Сангвиник же напоминает канатоходца, он как бы летает над джунглями. Как потерять его лояльность? Отсутствием комплиментов сангвиника не напугать, он очень твердокож, и вряд ли станет закатывать истерику. Хотите его потерять – лгите, подставляйте, давайте ему безнадёжные участки работы, и когда он с честью выдержит испытание, втопчите его в грязь своим невниманием к его заслугам. Уверяю, если вы в точности будете следовать такой тактике, то сангвиник от вас убежит очень далеко. А вернуть его не надейтесь: представитель этого темперамента никогда не прощает неуважения к своей персоне – он самлюбив и расчетлив.

Флегматик – застывшая в спокойствии земля.

Редко повышает голос, не выносит скандалов, несколько медлительная личность, очень прагматичен, ко всему подходит с практической точки зрения.

Флегматик не выносит скандальных личностей. Ему трудно адаптироваться в новой среде, он плохо концентрирует внимание в экономической реальности.

Но подчиненные относятся к нему с глубоким уважением. Почему? Руководитель-флегматик терпеливо работает с самыми разными людьми, он старается найти хорошее в каждом человеке, а не только у своих фаворитов.

Шеф-флегматик не падок на внешнюю лесть, на спецэффекты лояльности. Лояльность для флегматика – хорошая работа подчиненного. Он тяжело переносит предательство, во всем видит самого себя.

Положительней работника трудно представить, он умен, выдержан, разве немного медлителен – но это не самый страшный недостаток, который имеет место быть. Флегматик ощущает потребность быть лояльным. В отличие от неподконтрольного холерика и сангвиника-рационалиста, флегматик стремится к твердой руке начальства, потому что так принято.... К слову сказать, все вредные стереотипы живут во времени и пространстве благодаря деятелям-флегматикам. Они консерваторы, и вместе с тем, что полезно и хорошо себя зарекомендовало в веках и столетиях, сохраняют и все то, что тормозит развитие человечества. Флегматиков считают тугодумами, но это верно лишь отчасти. Объяснение этому простое: флегматик очень долго думает, прежде чем принять решение. Он принимает правило: семь раз отмерить и один раз отрезать. Флегматик обладает чувством самосохранения, которое позволяет ему балансировать по жизни. Не требуйте от сотрудника данного темперамента бежать по жизни сломя голову, он просто не в состоянии так быстро бегать. Доверьте ему то, что требует основательности, четкости в работе, в принятии решений. Если вы потеряли его доверие, то ситуация безнадёжна. Флегматик делает все, чтобы быть востребованным своим руководством, он честно и верно служит начальству, не требуя взамен абсолютно ничего, кроме уверенности в завтрашнем дне и зарплаты.

Меланхолик эмоционален и пластичен, как водная стихия. Меланхолику бесполезно лгать. Не стоит даже тренироваться, только время потеряете. Меланхолик чувствует ложь за версту. Он единственный, кто обладает унаследованным от предков человечества чувством опасности. Пуганный и стреляный воробей, меланхолик с некоторой опаской и огромной долей недоверия приближается к незнакомым людям и предметам. Не любит кричать и топтать ногами, выяснять отношения на повышенных тонах. Ему безразлично, кто выбился в лидеры на нефтяном рынке. Он свою нишу отвоеует у всех всерьез и надолго. Более того, делая бизнес, меланхолик не перестает искать ответ на вопрос о смысле жизни. Меланхолик-руководитель не воспитывает персонал. Он чувствует людей, моментально отвечая на вопрос: «Мой человек или нет?» У меланхолика на предприятии трудятся только лояльные сотрудники. Притвориться лояльным не получится, даже актерский талант не поможет. Меланхолик не будет искать мотивов, он посмотрит вам в глаза, и этого будет достаточно. Что из себя представляет лояльный сотрудник – меланхолик? О, это редкий тип! Если в вашем окружении есть такой, считайте, что вам крупно повезло. Настоящий меланхолик предпочитает работать на настоящего бизнесмена, которому не страшны ни скала, ни ветер. Потерять доверие меланхолика вместе с его лояльностью и легко, и в тоже время очень трудно. Он нервно реагирует на малейшее изменение в моральном облике руководителя и не прощает переменчивости, чем бы последняя не была продиктована, хоть инстинктом самосохранения. Вернуть лояльность сотрудника – меланхолика невозможно.

5.3. Кадровые службы как агенты лояльности

Анализировать роль кадровых агентств в деле формирования и поддержания лояльности в регионе – дело неблагодарное. Вообще, анализ – это трудно, но очень интересно. Как водится, все новинки, в том числе и разработки в области управления персоналом, в первую очередь появляются в столице, а потом плавно с большими искажениями перемещаются в российские регионы.

Кадровые службы нельзя считать прямыми агентами социализации сотрудника. Но тем не менее они все-таки вносят свою лепту в дело формирования и поддержания лояльности. Я предлагаю вашему вниманию свой анализ деятельности кадровых служб и центров трудоустройства.

Поводом к анализу послужил один эпизод. Устраиваясь на работу после окончания университета, я случайно подслушала разговор соискательницы и психолога центра трудоустройства.

Соискательница, очень нервничая, задала самый болезненный вопрос:

– А все-таки, какой нужно быть, чтобы сразу понравиться работодателю? Опыта у меня нет, три дня назад защитила диплом.

– Все понятно, девушка. И поверьте, руководитель не будет требовать от вас опыта и практических знаний. Здесь важна лояльность. Покажите работодателю, что вы заинтересованы в работе, объясните, почему хотите устроиться именно в эту фирму. Пр продемонстрируйте свое уважение и самоуважение тоже. Не лгите, не пытайтесь выглядеть всезнайкой. Если вы обратились в маленькую фирму, не называйте ее концерном «российского масштаба».

Вообще существующие центры трудоустройства занимаются вопросами трудоустройства и проведением тренингов, психологических тестирований. Практически каждый центр сталкивается с такой проблемой: человек не может устроиться на работу, потому как внешне не выглядит лояльным. Вроде бы все нормально: образование как надо, квалификация достаточно высокая, но... Что-то не срабатывает...

Люди с отсутствием внешних признаков лояльности как бы отпугивают от себя потенциальных работодателей. Задача для специалиста кадрового агентства проникнуть

вглубь проблемы, выяснить, в чем причина беды, и помочь личности с ней справиться. И службы трудоустройства берутся за решение!

Отчасти деятельная позиция подобных заведений объясняется не гуманностью специалистов, а их стремлением выжить при высокой конкуренции в этой области.

Кадровый консалтинг – сложный бизнес. Чтобы выжить в трудных условиях, агентству нужно либо иметь богатых спонсоров, либо поднять цены прайс-листа для соискателей. Важно, чтобы дело продолжалось, иначе легко остаться в памяти народной, исчезнуть де-факто.

Чтобы обеспечить постоянный приток клиентуры, службы трудоустройства предлагают что-то свое, оригинальное и свежее... А что можно сделать, если у конкурента через дорогу тоже есть психолог?

Государственным центрам по трудоустройству проще. Они будут существовать независимо от курса доллара и цвета политической элиты. Но можно не счесть работу государственных служб занятости результативной. Психологи у них классные, а рабочие места – тихий ужас... Подмечено: на тестирование и беседу с психологом соискатель идет в муниципальный центр занятости, а за направлением идет в частную контору.

Частные кадровые службы обречены на драку за клиента. Отыгрываются при проведении тренингов, стараясь извернуться как можно гибче. Тренинг по секретам успешного трудоустройства должен быть:

1) относительно дешевым;

2) информационно-насыщенным.

Смысловая нагрузка и содержание не должны дублировать тренинг у соседей.

Любимая тема кадровых агентств – позитивный имидж кандидата при устройстве на работу (деловая одежда, речь, голос, духи, прическа и т. д.). В первой главе нашей книги мы касались вопроса делового стиля как внешнего проявления лояльности. Весь вопрос в том, куда человек устраивается на работу: если объект его притязаний – банк, то имидж должен излучать спокойствие, уверенность (простите, любой имидж – уверенный), стабильность и не шокировать яркими красками.

Если же соискатель приходит устраиваться на работу в молодежный журнал, то строгий английский костюм вызовет ряд подозрений, поскольку творческий тип мышления и полет креатива больше отражаются в продуманной небрежности, чем в нарочитой деловитости.

Вывод: лояльность фиксируется через идентификацию!

На подобных тренингах, если они носят реальный, а не декоративный, имиджеобразующий характер для кадрового центра, вскрываются и разрешаются проблемы внешней лояльности. После удачной терапии соискатель может сравнительно легко найти себе место под солнцем, в меру демонстрируя свою лояльность.

Кроме специализированных кадровых центров существуют еще и учебные центры, нуждающиеся в постоянном обновлении персонала. Итак, личность проходит обучение в учебном центре по какой-либо модной профессии (специализации «менеджмент и бухгалтерия», «дизайн»), за ней наблюдают преподаватели центра. Среди последних можно разглядеть плохо замаскированных акционеров фирмы, заинтересованных в новых лояльных сотрудниках.

Если клиент за время обучения произвел весьма приятное впечатление на плохо замаскированного акционера с контрольным (или достаточным, чтобы открывать рот на совещаниях) пакетом акций, то он проходит формальное психологическое тестирование и остается в фирме. Это довольно-таки гибкая схема формирования и поддержания лояльности, неплохо работающая в современных условиях. За время прохождения обучения у слушателя курса по модной специальности вряд ли получится обеспечить себя необходимыми знаниями для успешной профессиональной деятельности. А вот понравиться акционерам – вполне. Если клиент вытаскил счастливый билет, то у него появляется неплохая возможность освоить новое дело на практике.

Есть конечно и отрицательные моменты. Проекты подобных учебных заведений дублируют друг друга, инструкции некоторых фирм отличаются формализмом. Очень много написано про то, «как нужно» управлять персоналом. Но если присмотреться, то в каждой статье одно и то же. Не все так плохо, не стоит сгущать краски. В лучшем положении оказываются те, кто сочетает достижения науки с практической деятельностью.

Примерно (с некоторыми коррективами) по такой схеме работают многие учебные центры. И это достаточно неплохая схема приобретения лояльных сотрудников, она эффективно работает, иногда с применением научных технологий в области социологии труда. Другими агентами лояльности являются центры, специализирующиеся на проведении тренингов и выпусках учебных дисков по проблемам менеджмента и маркетинга для предпринимателей.

Так проблему лояльности персонала косвенно затрагивают тренинги по темам «Управление персоналом», «Мотивация персонала», «Эффективный лидер», «Эффективная конкуренция».

Несомненные плюсы такого обучения:

- 1) оно проходит без отрыва от производства (или с минимальным отрывом);
- 2) занятия ведут настоящие профессионалы, имеющие практический опыт управления;
- 3) разработчики-методисты отличаются профильным образованием.

Если вы руководитель, для вас будут актуальны проблемы лидерства и ситуационного руководства, статусные, межличностные отношения с работниками, изучение проблемы мотивации персонала.

Если вы менеджер по персоналу, то пожелаете рассмотреть системы оценки персонала, методы по оптимизации производственного персонала, технику проведения, линии исследований (опрос, анкетирования), составление психологических тестов, технологию обработки результатов психологического тестирования и т. д.

Для рядового служащего самыми актуальными проблемами окажутся:

- 1) убеждение руководителя в своей лояльности;
- 2) укрепление своих позиций в коллективе;
- 3) дальнейшее повышение своего статуса;
- 4) закрепление достигнутых рубежей в финансовом эквиваленте.

Эта схема актуальна не только для честного исполнителя (типаж рассмотрен в первой главе – О.О.), но и для творческой личности, более проблемной с точки зрения лояльности.

А теперь вашему вниманию предлагается практическая часть нашей книги. Мы подробно рассмотрели различные факторы, так или иначе влияющие на лояльность персонала. Теперь пришло время познакомиться с практическим инструментарием.

Наши теоретические знания не должны лежать мертвым грузом – они должны работать, программируя нас на успех.

Честно говоря, венцом своей работы я считаю не собственные теоретические разработки, а комплекс практических мер, направленных на изучение феномена лояльности персонала непосредственно на месте. При написании данной книги я поставила для себя цель: заинтересовать менеджеров высшего и среднего звеньев научными разработками. Самое главное для любого автора – привить интерес читателю к предмету. Если повезет, то тогда читатель самостоятельно пойдет дальше.

Насколько необходимо проводить мини-исследование на предприятии? Думаю, что никто лучше руководителя фирмы не ответит на этот вопрос. Если хозяина фирмы интересуют проблема лояльности, межличностные отношения в коллективе, то сама постановка вопроса мне кажется излишней.

В самой работе я позволила себе навязать вам свои вкусы.

Дело в том, что меня очень интересовали 2 проблемы:

- 1) проблема лояльности персонала через мотивацию последнего;
- 2) проблема возможной дискриминации персонала на производстве.

Конечно, можно проводить и любые другие исследования по аналогии с заявленными мной проблемами, а также и те исследования, которые интересуют вас.

Для начала я считаю своим долгом познакомить вас с техникой социологического исследования в простой и доступной форме.

Перед началом исследования я более конкретно определила свою задачу.

Моя первая проблема увязывала воедино проблему лояльности и мотивацию. Это рабочая гипотеза. Чтобы повысить степень лояльности персонала, необходимо уделять больше внимания мотивации сотрудников. Основной мотиватор – деньги.

Моя вторая проблема касалась проблемы дискриминации сотрудников по разным признакам: возрасту, полу, образованию и т. д. Это негативное явление широко распространено в нашей стране, как, впрочем, и за рубежом. В США до сих пор подвергаются дискриминации афроамериканцы, им меньше платят за больший объем работы. Так, показанные на территории РФ фильмы, повествующие о нормальном отношении к чернокожим, – это не более чем государственный заказ.

Вернемся к нашей реальности. Проблема дискриминации работника проявляется на всех уровнях: от торговой точки до органов государственной власти. Практически все работники и работодатели считают ее позорным явлением. Но... Подчиненные с ней мирятся, чтобы не пополнить рядов безработных, а начальство предпочитает использовать господствующее в обществе стереотипы. Зачем что-либо менять, когда все существующее правила игры так удобны?

Проблема представляет собой интерес для всех, кто связывает свою профессиональную деятельность с изучением нашей заявленной темы, приобретающей в последнее время все больший морально-этический оттенок в СМИ.

Давайте посмотрим, что происходит: работника призывают к лояльности, но при этом он подвергается дискриминации. Манипулятивное воздействие руководителя со временем усиливается, но сотрудник согласно неписаному кодексу чести обязан по-прежнему оставаться лояльным. Это является аморальной игрой в одни ворота.

Чтобы в недалеком будущем если не ликвидировать (это просто невозможно, будем реалистами), то хотя бы несколько сгладить проблему дискриминации на производстве, необходимо понять глубинные причины данного явления.

Есть препятствия на пути изучения причин явления. Их несколько...

Во-первых, эту работу выполняют заинтересованные социологи, чьи профессиональные интересы лежат в области социологии пола либо в области социологии бизнеса.

Руководители предприятий не станут заниматься тем, что в конечном счете обернется против них.

Во-вторых, трудности наблюдаются и при составлении анкеты. Допустим, предметом исследования является связь между феноменом лояльности и сексуальными домогательствами босса. Весьма шумевшая и болезненная тема. Как составить анкету, чтобы не травмировать женщин, ставших жертвами сексуального насилия? Поставить вопрос прямо? Подмечено, что женщины крайне неохотно принимают участие в подобных исследованиях. Ситуация усугубляется, если имел место факт недвусмысленного интереса к представительнице слабого пола. Женская психология крайне щепетильна в проявлении заботы о своей репутации. Социолог даже на завуалированные вопросы о факте сексуальных домогательств не получает ответа, а на откровенные тем более.

В-третьих, если руководитель твердо уверен в том, что ему чем-то грозят результаты социологического исследования, то исследователь может вообще не получить разрешения на проведение комплекса работ.

Но... Начальник, заинтересованный в повышении степени лояльности, охотно пользуется услугами специалистов. Другое дело, когда исследование по факту дискриминации проводит кадровая служба фирмы. Анализируя полученные результаты, шеф делает выводы на тему: слишком он «закрутил гайки» или у его персонала еще остался некоторый запас терпения.

Итак, как найти ответы на поставленные вопросы?

Я решила остановиться на фирме среднего размера, состоящем из нескольких структурных подразделений, где количество сотрудников в одном отделе не превышает 70 человек. Важная деталь: нашим заказчиком в первом случае является прогрессивно мыслящий руководитель, который очень внимателен к качеству работы и итоговым результатам. Он относится к типу людей, утомленных научной терминологией. Наш заказчик придерживается следующей техники: посмотрел анкеты, понял, исправил ситуацию. Вторая проблема – тема для отдельной книги.

Структура исследования

Структура исследования представляет собой последовательность операций, направленных на получение результатов и дальнейшую интерпретацию результатов.

Рис. 5.1. Структура социологического исследования по проблеме лояльности персонала

1. Первым шагом мы определяем предмет исследования – формирование и поддержание высокой степени лояльности персонала и определяем контуры работы. У нас 2 проблемы:
 - а) повышение степени лояльности через мотивацию сотрудника;
 - б) преодоление негативных последствий дискриминации по признаку пола, возраста, образования. Дискриминация, какой бы безобидной она ни казалась, подрывает доверие работников к своему руководителю, провоцирует конфликт и понижает степень лояльности.
2. Далее мы формируем рабочую гипотезу, устанавливающую связь между мотивацией и степенью лояльности персонала для первого исследования и между лояльностью и фактом дискриминации – для второго.

Наша первая гипотеза будет звучать так: мотивация позволяет грамотно управлять сотрудником, не конфликтуя с ним, выявляет все возможные точки приложения талантов работника. Всего лишь нужно точно знать, что движет каждым подчиненным.

Наша вторая гипотеза имеет следующие очертания: факт дискриминации на производстве снижает степень лояльности сотрудника до нулевой отметки, нивелирует личный авторитет руководителя.
3. Выбираем объект исследования – рабочий персонал фирмы.
4. Устанавливаем рабочие параметры исследования: кого, когда и зачем мы будем анкетировать. В том и другом случаях мы будем анкетировать весь персонал предприятия.
5. Выбираем инструмент исследования, в нашем случае это анкета.
6. Вносим коррективы в анкету, если она в них нуждается.
7. Проводим анкетирование.

Техническая сторона – анкеты раздает и собирает менеджер по персоналу или уполномоченное лицо.
8. Работа с полученными данными.
9. Интерпретация полученных данных.

Вот здесь приветствуется творческий подход. Следите, однако, за тем, чтобы дар интерпретаций не увел вас от реальных фактов.
10. Подтверждение или опровержение рабочей гипотезы.

Данные собраны и интерпретированы. Мы возвращаемся к нашей рабочей гипотезе. Если эмпирические опыты подтвердили ее, то радуемся своей прозорливости, если же нет, продолжаем работу.
11. Творим новую гипотезу.

Явление можно изучить косвенным путем, через определяющие факторы. Мы изучаем лояльность персонала через мотивацию.

Вообще, говоря о методах изучения проблемы лояльности персонала, я не могу не вспомнить о методах, пришедших из психологической науки. Это тесты, учитывающие особенности личности, привязанные так или иначе к теории психоанализа. Каждая отраслевая психологическая наука изучает свой сегмент. Замученная нами проблема мотивации попадает в сферу интереса бихевиористских (или поведенческих) концепций. Групповое поведение работников, вопросы лидерства, сплоченности, конформизма рассматривает относительно молодая наука – социальная психология. Психологической составляющей трудовой деятельности занимается психология труда.

В то же время экономическая теория, казалось бы, настолько далекая от бизнес-психологии, также занимается изучением некоторых аспектов деятельности персонала. Так, в теории планирования, экономической информатике, экономической теории решаются задачи по

привлечению рабочей силы, технике стимулирования работников, снижении текучести кадров, укреплению корпоративной культуры.

Юристы также причастны к проблеме лояльности персонала. Они разрешают судебные споры по проблемам регламентации деятельности руководителей и служб персонала в области социального обеспечения работников, их социальных прав. К их ведению относятся вопросы, связанные с уставом предприятий и тарифными соглашениями.

Как политолог, я не могу не напомнить о скромном вкладе своих коллег в изучение межличностных отношений лидера и персонала. Политологов, занимающихся проблемой персонала, очень интересуют власть, лидерство и мифология власти. В данной работе я уделила много внимания природе власти, ее типам и типологии лидерства.

Как погасить производственный конфликт, сохранив при этом баланс сил? Ответ на этот непростой вопрос ищут и находят конфликтологи.

Было бы очень интересно посмотреть, что произойдет, если к анализу ситуации лояльности персонала привлечь знаменитую «дилемму узника» из теории игр. Считайте, что это домашнее задание.

Итак, анкета. Что в ней точно должно быть, а какие элементы туда лучше не включать?

Ввиду того что анкету заполняет сам подчиненный, конструкция и язык должны быть предельно просты и понятны. Излишние комментарии сбивают респондентов с толку, заказанное исследование проводится с нулевым результатом.

Как правило, если анкеты такого ряда заполняются анонимно, ответы на вопросы являются искренними и точными.

Если же вы потребуете от сотрудника указать фамилию, то будьте готовы выбросить анкету в мусорную корзину. Социолог в какой-то мере должен уподобиться священнику на исповеди. Если вы думаете, что людям нечего скрывать, то сильно ошибаетесь.

Когда в течение рабочего дня вашим подчиненным отвечать на вопросы – решать вам, но помните, что обеденный перерыв и последний час перед концом рабочего дня – это крайне неподходящее время для опроса.

Не нужно писать прямо: «Меня как руководителя интересует... (подтекст: почему вы еще от меня не сбежали)»... Подобный вопрос вызывает отрицательную реакцию, респондент начинает заполнять анкету как бы назло. При подобном сотрудничестве работник, сознательно желая отомстить, дает неадекватные ответы даже на вполне невинные вопросы.

Лучше дать понять человеку, что от него зависит ваше решение, что благодаря обратной связи в фирме может улучшиться психологический климат.

Например, ваши ответы помогут улучшить отношения в коллективе.

Наши руководители считают, что при проведении такой акции следует вести себя подчеркнуто официально, и начинают грешить почти «кремлевским политесом».

Кремлевский политес хорош в Кремле. Использование напыщенных выражений в корне неверно. Респондента обижает такой официальный тон. Другие, напротив, становятся излишне фамильярными. Вот пример: «Дорогой друг!». На это подчиненный, заполнивший анкету, заметит: «Друзьям так мало не платят».

Никогда не начинайте с вопросов паспортного характера. Это тревожит респондентов. Все вопросы о возрасте, национальности (я прошу вас быть аккуратнее с национальной принадлежностью) следует задать в конце.

По правилам хорошего тона респондентов в конце опроса благодарят.

Я предлагаю вам свой вариант анкеты по первому заявленному случаю.

Анкета №1

Кадровая служба ЗАО «Антарес»

Мы предлагаем вам ответить на несколько вопросов. Ваши ответы помогут улучшить психологический климат.

(Анонимность гарантирована.)

1. Давно ли работаете с нами?

а) не истек испытательный срок;

б) от 3 до 6 месяцев;

в) от 6 месяцев до года;

- г) от года до 2 лет;
 - д) более 2 лет.
2. Ваша работа находится:
- а) близко от вашего дома;
 - б) в пределах одного микрорайона;
 - в) в пределах одного района;
 - г) в другом районе;
 - д) другое.
3. На работу вы идете с чувством:
- а) привычки;
 - б) творческого прорыва;
 - в) желания общаться;
 - г) предпочли бы не идти совсем.
4. Работа для вас:
- а) средство зарабатывания денег;
 - б) средство подъема по карьерной лестнице;
 - в) средство творческого роста;
 - г) общение с хорошим коллективом;
 - д) «все должны работать, не важно, где и кем».
5. Круг ваших обязанностей:
- а) вас устраивает;
 - б) вам нравится;
 - в) вас раздражает;
 - г) вам все равно.
6. Кем вы себя видите в перспективе на данной работе через 3 года?
- а) я не вижу себя в этой фирме;
 - б) на прежнем рабочем месте;
 - в) специалистом другого отдела;
 - г) заместителем руководителя отдела;
 - д) руководителем отдела;
 - е) руководителем направления;
 - ж) генеральным директором;
 - з) фактическим хозяином с контрольным пакетом акций.
7. В черный ящик вы положили записку для руководителя, там написано:
- а) «Прибавьте зарплату, пожалуйста!»;
 - б) «Не мешайте творчески самосовершенствоваться!»;
 - в) «Хочу кресло начальника отдела №...!»;
 - г) «Не надо следить за нами, мы не дети!»;
 - д) «Вы провокатор, шеф!».
8. Если вас уволят, то по причине:
- а) хронических опозданий и частых прогулов;
 - б) лени на рабочем месте;
 - в) разных взглядов с руководством на рабочий процесс;
 - г) я не буду ждать – уйду сам(а).
9. Вы работаете по специальности?
- а) да;
 - б) нет.
10. Почему вы не работаете по специальности?
- (Для тех, кто ответил отрицательно на вопрос № 9.)
- а) не хочу;
 - б) я нашел (нашла) себя в другой области;
 - в) моя специальность не востребована обществом;
 - г) по моей специальности трудно устроиться.
11. Укажите свою специальность.
12. На работе вы предпочитаете:
- а) четкие инструкции руководителя;

- б) самостоятельное принятие решений;
- в) синтез того и другого.

13. Вы бы выбрали себе задание:

- а) рутинное, но не рискованное;
- б) рискованное, но интересное;
- в) пусть начальство решает, что я должен (должна) делать.

14. Начальство решило вас поощрить, предложив на выбор 2 варианта (см. ниже). Что вы выберете?

- а) повышение оклада;
- б) значительное повышение по должности.

15. Правила неформального общения в вашей фирме:

- а) вас раздражают;
- б) вы к ним привыкли;
- в) вам все равно;
- г) они греют вам душу.

16. Ваш руководитель:

(при ответе ориентируйтесь на изложенный выше материал)

- а) лидер-знаменосец;
- б) лидер-торговец;
- в) лидер-служитель;
- г) лидер-пожарный.

17. Посещает ли вас мысль о смене работы?

- а) да;
- б) нет;
- в) иногда.

18. Если вы решитесь сменить работу, то:

- а) переведетесь в другой отдел;
- б) попроситесь в другое структурное подразделение;
- в) пойдете искать счастья в другие края.

19. Назовите 3 основных качества, характеризующих вас как личность:

- а>;
- б>;
- в>.

20. Ваш пол:

- а) М;
- б) Ж.

21. Ваш возраст:

- а) до 18 лет;
- б) от 18 до 20 лет;
- в) от 20 до 25 лет;
- г) от 25 до 35 лет;
- д) от 35 до 45 лет;
- е) от 45 до 55 лет;
- ж) от 55 до 60 лет;
- з) от 60 лет.

22. Ваше семейное положение:

- а) не женат (не замужем);
- б) женат (замужем);
- в) состою в гражданском браке.

23. Есть ли у вас дети?

- а) да;
- б) нет.

Не имеющим детей перейти к вопросу № 25.

24. Сколько у вас детей?

- а) 1;
- б) 2;

в) 3;

г) больше 3.

25. Ваше образование:

а) неполное среднее;

б) среднее;

в) среднее специальное;

г) незаконченное высшее;

д) высшее;

е) имею ученую степень.

26. Ваше хобби.

27. Пожелания авторам анкеты:

Служба персонала ЗАО «Антарес» благодарит вас за участие!

Примечание. Вопрос № 16 включается в анкету при условиях знакомства персонала с указанной типологией. Возможно, после тренинга по проблеме лидерства в других случаях вопрос № 16 игнорируется.

Анкета составлена с учетом разных технических приемов: мягкая шкала спокойно уживается со свободными ответами респондентов.

Вопрос № 1 носит вводный характер. На деле он фиксирует принадлежность респондентов к работе в фирме «Антарес». Мягкая шкала – именно тот инструмент, который учитывает кризис работника. В момент кризиса работник стремится уйти, а после 2 лет работы он воспринимается как постоянный сотрудник.

Вопрос № 2 фиксирует мотивацию по принципу «близко от дома – далеко от дома».

Вопрос № 3 фиксирует эмоционально-окрашенное отношение респондента к работе, куда спроецировано отношение личности к руководителю и сотрудникам.

Вопрос № 4 фиксирует мотивацию подчиненного, т. е. посредством чего его можно привязать к рабочему месту и руководителю.

Вопрос № 5 фиксирует эмоционально-окрашенное отношение работника к кругу своих должностных обязанностей, куда спроецировано отношение к руководителю и коллегам.

Вопрос № 6 дает представление о том, как оценивает подчиненный свои перспективы на данном месте работы. Во-первых, считает ли он эту работу перспективной для себя, т. е. можно ли им управлять посредством мотивирования и стимулирования. Во-вторых, дан «неплохой разброс» по перспективам. Из результатов можно будет понять, кто себя с кем идентифицирует, кто с кем хотел бы работать. Наконец, «плох тот солдат, который не мечтает стать генералом».

Вопрос № 7 фиксирует факт желания работников общаться с руководителем, еще раз дает представление о мотивации конкретного сотрудника.

Вопрос № 8 фиксирует отношение руководителя к трудовой дисциплине, то, насколько руководитель увязывает понятие дисциплины и лояльности вообще; проливает свет на отношение персонала к неписаному регламенту и трудовой дисциплине; фиксирует межличностные отношения руководителя и подчиненных, возможные споры на уровне профессиональных отношений, куда спроецированы межличностные проблемы.

Вопрос № 9 фиксирует работу по специальности. Вообще факт работы по специальности в современных условиях должен стимулировать лояльность подчиненного. Но так ли это на самом деле?

Вопрос № 10 фиксирует причину того, почему человек работает по специальности, причем опять же через его личное мнение, субъективное восприятие.

Вопрос № 11 предлагает вписать свою профессию для того, чтобы понять, действительно ли трудно сейчас устроиться, скажем, океанологом или это миф, скрывающий истинные причины.

Вопросы № 12, 13 фиксируют, к какому типу относится респондент: «честного исполнителя» или «творческой личности», рассмотренных в нашей книге.

Вопрос № 14 возвращает нас к проблемам мотивации. Респонденту предлагается выбрать один из двух популярнейших мотиваторов, рациональных оснований лояльности.

Вопрос № 15 фиксирует степень адаптации личности в коллективе, психологического комфорта через эмоционально-окрашенное субъективное восприятие коллег. Данное обстоятельство четко прослеживается в отношении сотрудника к неформальным правилам общения.

Вопрос № 16 обязателен только при предварительном обсуждении персоналом приведенной типологии лидерства. Данный вопрос фиксирует субъективное восприятие персоналом личностных черт своего руководителя. Каким, собственно, видят работники директора фирмы.

Вопрос № 17 фиксирует осознанное желание работника оставить место работы. Неосознанное желание фиксируется через мотивацию. Вместе с принятием решения работником оставить место работы наблюдается падение степени индивидуальной лояльности.

Вопрос № 19 фиксирует психологические качества работника (например целеустремленность, интеллект, надежность) как цельной личности, разумеется, через субъективное восприятие своей личности.

Вопросы № 20 – 25 фиксируют паспортные данные респондентов, классифицируя их по разным признакам.

Но вопрос № 20 устанавливает возможную связь между полом и лояльностью, вопрос № 21 – между возрастом и лояльностью, вопрос № 22 – между семейным положением и лояльностью, вопрос № 23 – между наличием детей и лояльностью, вопрос № 24 – между количеством детей и степенью лояльности.

Вопросы № 20 – 24 сузят поле деятельности для возможного исследования на тему «Гендерный фактор в бизнесе».

Ответ на вопрос № 25 фиксирует связь между уровнем образования и степенью лояльности.

Ответ на вопрос № 26 дает представление об увлечениях сотрудника, способе проводить свободное время.

Вопрос № 27 фиксирует обратную связь между аналитиками и респондентами. Какой бы эмоциональной ни казалась вам реакция респондента, постарайтесь найти в ней рациональное зерно.

Анкета № 2

Служба персонала ОАО «Антарес»

Мы предлагаем вам ответить на вопросы анкеты. Большое спасибо!

1. На работу вы идете...

- а) в хорошем настроении;
- б) если надо, то надо;
- в) настроение ниже нуля;
- г) мне все равно.

2. В коллективе вы:

- а) формальный лидер;
- б) неформальный лидер;
- в) командный игрок;
- г) душа компании;
- д) волк-одиночка;
- е) привидение.

3. Ваши шансы на карьеру:

- а) высоки, как Ниагара;
- б) нормальные шансы;
- в) надо подумать;
- г) полное отсутствие таковых.

4. Корпоративные вечеринки для вас:

- а) праздник души;
- б) пустая трата времени;
- в) опять эти лица рядом;
- г) тяжкое наказание;
- д) мне до лампочки.

5. Ваши отношения с начальством:

- а) отличные;
- б) хорошие;
- в) нормальные деловые;
- г) натянутые;
- д) партизанская война;
- е) он(а) меня не видит;
- ж) а кто начальник?

6. Руководитель оценивает вашу работу как:

- а) мировой рекорд;
- б) хорошо, но без перца;
- в) откровенную халтуру;
- г) издевательство над собой;
- д) ему(ей) как до Луны.

7. Ваш руководитель:

- а) старше вас;
- б) моложе вас;
- в) примерно одного возраста;
- г) даже не знаю.

8. Ваш начальник:

- а) мужчина;
- б) женщина.

9. Руководитель считает вас:

- а) примером для большинства;
- б) одним из многих;
- в) строптивым индивидуалистом;
- г) ни рыбой ни мясом;
- д) трудно понять его (ее) отношение.

10. Критикует ли вас начальство?

- а) «Хлебом его (ее) не корми, зверюгу...»;
- б) частенько попадает;
- в) влетает, как и всем;
- г) иногда;
- д) редко;
- е) почти никогда;
- ж) «Критика? Он(а) с меня пыль сдувает!»

Если вас не критикуют, переходите к вопросу № 12.

11. Что именно является предметом критики?

- а) моя работа;
- б) моя лень;
- в) «бабская логика» («мужская дурь»);
- г) мои увлечения;
- д) мой стиль поведения;
- е) одежда и косметика;
- ж) мое образование;
- з) «Что с него (нее) старого возьмешь?»

При ответе укажите максимальное количество вариантов.

12. Ваша работа оплачивается...

- а) более чем;
- б) нормально, по стандартам;
- в) не доплачивают;
- г) «Грабеж!»;
- д) «Хорошо там, где нас нет».

13. Вы считаете, что:

- а) коллегам платят больше;
- б) платят так же;

- в) «Не сую нос в чужой карман»;
- г) вам все равно.

14. Ваша карьера продвигается:

- а) быстро, как молния;
- б) с крейсерской скоростью;
- в) нормально, по заслугам;
- г) хотелось бы быстрее;
- д) медленно;
- е) «Не продвигается!»;
- ж) «Увольняюсь на днях!»

Если вы считаете свое продвижение быстрым или нормальным, переходите к вопросу № 16.

15. В чем причина медленного продвижения?

- а) «Я бледно выгляжу на общем фоне»;
- б) «Меня не любят, это минус...»;
- в) «Мне не хватает наглости»;
- г) «Все такие образованные, а я...»;
- д) «Я слишком старый (молодой/ая)...»;
- е) «Я же женщина / мужчина».

При ответе на данный вопрос укажите максимальное количество ответов.

16. На совещаниях ваш руководитель:

- а) прислушивается к вам;
- б) периодически интересуется вашим мнением;
- в) иногда здоровается;
- г) не обращает на вас внимания;
- е) постоянно критикует.

17. Как давно вы здесь работает?

- а) в пределах испытательного срока;
- б) более 3 месяцев;
- в) больше чем полгода;
- г) около года;
- д) больше года;
- е) 1, 5 года;
- ж) более 2 лет;
- з) около 3 лет;
- и) более 3 лет;
- к) 5 и более лет.

18. Ваш пол:

- а) мужчина;
- б) женщина.

19. Ваш возраст

- а) 18 – 20 лет;
- б) 20 – 25 лет;
- в) 25 – 30 лет;
- г) 35 – 40 лет;
- д) 40 – 50 лет;
- е) 50 – 55 лет;
- д) старше 55.

20. Ваше образование:

- а) неполное среднее;
- б) среднее;
- в) среднее специальное;
- г) незаконченное высшее;
- д) высшее;
- е) два высших;
- ж) имею ученую степень.

Служба персонала ОАО «Антарес» благодарит вас за участие.

Комментарий к анкете № 2.

Вопрос № 1. Одновременно носит вводный характер и фиксирует эмоциональное отношение к работе.

Вопрос № 2. Фиксирует эмоциональное видение субъектом своего рейтинга и места в коллективе.

Вопрос № 3. Отмечает субъективную оценку шансов на карьеру.

Вопрос № 4. Фиксирует эмоциональное отношение респондента к коллегам.

Вопрос № 5. Фиксирует эмоциональное восприятие респондентом своих отношений с начальством.

Вопрос № 6. Отмечает субъективное восприятие оценки руководителя.

Вопрос № 7. Фиксирует возрастную реакцию руководителя и респондента.

Вопрос № 8. Отмечает пол руководителя (важно для анализа гендерного фактора).

Вопрос № 9. Эмоциональное отношение респондента к оценке руководителем его места в коллективе.

Вопрос № 10. Фиксирует факт и частоту критики.

Вопрос № 11. Фиксирует предмет критики с эмоциональной оценкой руководителя.

Вопрос № 12. Отличает эмоциональное отношение работника к оплате его труда.

Вопрос № 13. Сравнительно-эмоциональное отношение респондента к системе оплаты труда.

Вопрос № 14. Эмоционально-окрашенное отношение респондента к скорости продвижения карьеры.

Вопрос № 15. Субъективная оценка респондентом причин медленной карьеры.

Вопрос № 16. Эмоциональная оценка респондентом делового контакта с руководителем.

Вопрос № 17. Фиксирует продолжительность работы респондента в фирме.

Вопрос № 18. Фиксирует пол респондента.

Вопрос № 19. Фиксирует возраст работника.

Вопрос № 20. Фиксирует образовательный уровень респондента.

Заключение

На протяжении всей книги я знакомила вас с информацией, так или иначе проливающей свет на природу лояльности персонала. Предлагаю в последний раз пройти по изученному материалу. Лояльность можно изучать по-разному. Мы рассмотрели ее и как феномен (такой же, как снежный человек» и «озоновые дыры»), и как проблему с последствиями негативного характера. В последнем случае я представляла на ваш суд собственную теорию о результирующих факторах проблемы нелояльности (прошу оценить).

Мы рассматривали факторы, определяющие лояльность: социальные, психологические и биологические. Изучать феномен лояльности персонала без внимания к психологии работников невозможно. Мы коснулись психологических типов сотрудников фирмы, разобрали влияние стиля руководителя на лояльность подчиненных, посмотрели, как лидер осуществляет свои полномочия в жизни (власть через идентификацию, убеждение, авторитет и т. д.). Кроме этого, были разобраны проблемы, с которыми лидеры сталкиваются на практике, и то, как от решения данных проблем зависит степень лояльности персонала.

Мы коснулись влияния возрастного и образовательного факторов на степень лояльности персонала и рассмотрели преимущества It-технологий как средства воспитания персонала. В книге была затронута проблема вхождения новичка в коллектив, а также рассмотрены инструменты социализации: тренинги, корпоративные мероприятия и т. д. Всесторонне освещая феномен лояльности персонала, мы коснулись проблемы службизма, порождающего явление псевдолояльности.

Самой серьезной угрозой для лояльности по-прежнему остаются производственные конфликты. Мы подробнейшим образом рассмотрели причины возникновения конфликтов на производстве, факторы влияния, стили конфликтного поведения. Как должен вести себя руководитель в этой непростой ситуации, как ему контролировать «войну всех против всех» и поток негативной информации – ответы на эти и другие вопросы были даны в нашей книге. Кроме того, вам предлагается провести собственное социологическое мини-исследование по проблеме лояльности персонала и идею тренинга «Эффективный лидер». Я приводила примеры из областей, далеких от бизнеса, совмещая приятное с полезным. Надеюсь, что вы отлично провели время в компании с моей книжкой.

Список использованной литературы

1. Бойдаченко П. Г. Ключи к разуму и сердцу // ЭКО, 1997. № 1. С. 151 – 163.
2. Бороздина Г. В. Типология делового общения. М.: Инфра-М, 2001. 3. Гаврилицина О. А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. 1998. № 4. С. 65 – 70.
4. Грошев И. В. Как принимают решения женщины и мужчины – руководители // ЭКО. 1996. № 4. С. 146 – 154.
5. Калмыков А. А. Управление человеческими ресурсами // Прикладная психология. 1998. № 1. С. 1 – 7.
6. Кладко М. Применение It-в малом бизнесе // Успехи современного естествознания. 2004. № 7. С. 102 – 108.
7. Комарова Н. В., Холопова Г. И. Этикет в сфере бизнеса: Зарубежный опыт // МЭМО, 1997. № 6. С. 118 – 125.
8. Коноваленко. Мотивировать или заставлять // Управление персоналом. 2003. № 12. С. 52 – 56.
9. Корель Л. В. Бизнес-леди: Новые возможности или новые грани // ЭКО, 1998. № 7. С. 124.
10. Корзенко Н. Особенности управления персоналом в малом бизнесе // Вести Челябинского института. Серия 7. Государственное и муниципальное управление. 2003. № 1. С. 34 – 40.
11. Король С. П. Трансформация системы управления персоналом предприятий России // Труды Кубанского технического университета. Т. 12. 2002. № 1. С. 98 – 100.
12. Палагин Г. А. Психологические проблемы деятельности женщин – топ-менеджеров // Вести Кабардино-Балкарского университета. Серия: Экономические науки. 2001. № 6.
13. Пахальян В. Э. Женский вопрос // Прикладная психология. 2000. № 7.
14. Петрунин Ю. Ю. Этика бизнеса: Современные концепции // Общественные науки и современность. 1998. № 3. С. 97 – 105.
15. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект-Пресс, 2002.
16. Радько С. Г. Принципы и методы управления персоналом. Московский государственный университет дизайна и технологии. Вестник, 2001. № 1. С. 58 – 65.
17. Сидоренков А. В. Психологические противоречия в малой группе // Вопросы психологии. 2003. № 1. С. 41 – 50.
18. Скрипников К., Кутайсова Т. Навыки руководителя: Результаты анализа управлением структуры. // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 3. С. 91 – 95.
19. Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 1. М.: Мысль, 2003. С. 575.
20. Теплова Т. Системы вознаграждения топ-менеджеров // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 1. С. 117 – 123.
21. Трудолобов А. Ф. Зарубежные концепции управления персоналом // Прикладная психология. 1998. № 1. С. 8 – 20.
22. Хелмицкий Б. Личностные детерминанты управленческого творчества // Прикладная психология. 1998. № 1. С. 29 – 38.
23. Чаша мудрости. М., «Детская литература» 1978.
24. Чекалев М. Н. Малоизвестные факторы успеха в бизнесе. «Великий Новгород», 1998.
25. Чирков В. И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция // Вопросы психологии. 1997. № 3. С. 102 – 111.

26. Домострой. М., «Советская Россия», 1990.
27. Энциклопедия мысли. Книга вторая. СПб., «Кристалл Респекс», 1997.
28. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 2003

Примечания

1

Социологическая энциклопедия. Т. 1. М.: Мысль, 2003. С. 575.

2

Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 11.

3

Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 2003. С. 15.

4

Пугачев В. П. Указ. соч. С. 128.

5

Коваленко В. П. Мотивировать или заставлять? // Управление персоналом. 2003. № 12. С. 55.

6

Коваленко В. П. Указ. соч. С. 55.

7

Пугачев В. П. Указ. соч. С. 106

8

Бойдаченко П. Р. Ключи к уму и сердцу // Эко. 1997. № 1. С. 160.

9

Бойдаченко П. Р. Указ. соч. С. 156 – 157.

10

Трудолюбов А. Ф. Зарубежные концепции управления персоналом // Прикладная психология. № 1. 1998. С. 17.

11

Трудолюбов А. Ф. Указ. соч. С. 17.

12

Пугачев В. П. Указ. соч. С. 124.

13

Чекалев М. Н. Малоизвестные факторы успеха в бизнесе. Великий Новгород, 1998. С. 13.

14

Чекалев М. Н. Малоизвестные факторы успеха в бизнесе. Великий Новгород, 1998. С. 15.

15

Грошев И. В. Как принимают решения женщины и мужчины руководители // ЭКО. 1996. № 4. С. 155 – 156.

16

Грошев И. В. Указ. соч. С. 153.

17

18

19

20

iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAACIAAAJ8CAMAABa71HvAAAGXRFWHRTb2Z0dFyZQBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmxcmmcmwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWwZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAAZv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZSxsmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzAAAAC4oS2gAARzxJREFUeNrsVT1z28gWrtvNYANMRvtHQAKBB0Pw1ilxkhPqJuAEQ9CBCQVDRTeTtyBwbUQ3FVHYGJIJxpOIInICEQhM/AhrEpG76gr9d+5aqxsUJX+M7bE9pL269qZJAv2BfrD6A+K8rxCc9j+5nN6a9oSgyj9Ne0HwowHorcMRSgIGSEjZISMkBEyQkbICBnhV4LQajqM8D0R+tnZw8P1vMyy+J9sYCvLinXMUfiCE9U+QChHN914DW9dv6x9kVKqXLKA+I7R6G93EYoo1VA/17eOkLSU8OG1dDZDFT9HFHeP1KsXI33kN5ZLmZWmRvkhjfwrXtI37m6KJ35UH+SVcE6n7BnD09rbOowDzAxx9Wg7+EfRvgI4ZPiYgxm5ZmEcMiyTKlRn1p3IIXi2Cb9rMgCCFa1zgpF70o1c8QBDL+5Kn+FAiFLLFpKrTpHhbr5WodHxSq7JgGOIYcA4FH0Yrd6ww7qHgZY41yNBLszWUKOyJwtoXjqmjniuMTfh65kFVME7AW6ybEW4jbJVmDrKLGFqC9s/pjWir9SyQEVAQR78JebI6FuJZQxzcQTgkZ9CTwN0+F/YI/HsAef6tZTTNZw0WdmijiO1XwbiYOrgnYG4JjMM9Ct5ojIoeAwHRQvC3l/GQvZeQqmXOJDXYkcc3N7XUc+hOOEXUINdnFMrJ5+Y4P4jBEzmUw06UWIHSUAIBOBRO78S8sUwDMfludkQPID00zAMJ9C1dhc6dCrkIAnDHsRyhN09uEWEEKrOpCDERxRV/cIp3jLBHi7TIWdntEwfmXN8CZ6gq2SXUCItZs67DA/F9L+gxBSO2U644H0URRGD6LwHmf2TB3v2Mt5Mk9G0O9doREu5yl8cY8wzeZJksSiXY7C3kQjbPYnq8Ac6T5A6MMwKSTcGwfIEkoLakVM4XW1hdDUYQftW+E2x4RwHg67jPANCP3CIKzDpVPMY4QDmozszcNWgewGh7F9X5cSEsLbomiFZAbACEkKbLrJ52duE+yOEHHgGYWYQyi2EmzrsF52PPEEC6SMUQ2I3x9RTpZ6dXgAOa7RwRhraSxyq5YwJl74OH/f52NcvAF9w+JQppdXD2Q9kCOMJgrbrbfr1hLYOIdq2jjhaOPMXTPrPR8KwPMNHTYMXrcdOTYDQrXcM8IthHYS6l/EUA6w1+T4BhBOaCiDk9p4BMZHYfcdGcL71h0uCmGR44e9gBDicqYAKkdd8XT1eDnjF7BG6QcaoYPLGUMnwg1Me31GNwnEI7z4MGZ3PbhNTm6FqWPo1AM8nzITwsmV5OUM9BW57SFKoOffpzdEINhL5CDnCPuLmEF6uHZiNsnxOvR+p9dz1JiWcVeCCH5f+I6ddzrAo6v1ivQgdnzYVcXATcVz2FTcQf+r9aLrmIJlqjBPhgU39Eoq049kfCj7d9imFKuglmLtpg47X59Z/cMTpa68Cexpsmv4Rw2/eYSW2aBvNth6Qy2q3bp+gTnKvd/aw1o06+L3Xl

rQ+fgUoEEZ9Qbe1eXqwiE5eMgxR/QZDf2yVbA5Rx92zHZ+0zqqw3ztNvSm3xHVzp8fc/9lorlwKzW71QLjb
7aF5sJdSI8tQtq+fYAE+0VG+CUQwvTzWf5yIKHgVcAlv0QUfjuJETJCRsgIGSEJZISMkBEyQkbICBkhI2SEj
JARMsK/RKg4vTXx7c2JEydOnP6BqZm7YN9TEnlfMEJOJATI2SEnBghJ0bIiREyQk6MkNM/IMlkybIk4Y
dse4xQ/5WOEE7zMIoEE+6HfQ9DDsJ9D0MOWr0PQw5C3IR8g522U94eaqecT/ZjUHcz9vV5a1J7gpAHorcm/
jU3I2SEjJARMkJGyAg/YbLeddALSfSTEQo/SbqPZNCaz8Kw+09Lo3lhGCadd5xweItk9OkV3PYPIRBMH4
vMN8dqHv/DbTWq1F+I3z8p5kkWcBTK0BFYo4pPye4nY7VAde1/MgYX3b8cCeze6DPIt+0fQuwle7KFy8+S
sKdmYa9AoVnRyzLybFFG8BajAo5jx9IRFntJmN9up+PFTzIJ7Gyh9WCzDLWW/UUCbXr0eR4I2V+ks8P+fP
y/e4vxvONDpgbaVlAdYiu7nWYYWs0fB5QbNfCzxU/CHs+zTv8CZdyxSV34lknOsO6uwPf4ZKzRoZoSrAO/
mGMdqOlO+sYZfjei9sTCdnxqFTRmAUfb8yRx9no5Ux/f380ojC9I4dwvrqDnZ11/eYUePNlw6Bc3jrAisik4Ku
aBfApDnYTP/kQlxsDF9WV/DhlmpMUcN9Nbx5+H4fgWdX3XsfAuV10XT8Ojjv17GIuc32TXdh/DN1o1bB
hgybGL9H/4GIIRwLRKuYN96TsQrDgXksfTVrQN2YH9+HKC2NdfiFrqPppVjHYtjE7M2wE5XDso/4lBu
+DscrZtZdQwFeBMV7/WKVPa2/JEi7RuBri2nK6eOEXdQnkHQaclmeKlnaxh8/eJ3VNEPtGz3k+IGvShWjo
0ywQd4WgvO8rPOAHEuAyPzTUrtAEHSXjXkz4Hxv4DCbhpYOKINqxPapdn9h+xEfBuz4QuGI3ASAv84hj
KuXVsBTmbRlfcMfZs1eFoKfH2lc4udGbh6dwegENNcjm5oeHrrZy9Rmj37+cc+RBhRDf55UYiP0dXmOfkK
iwnv2mEcOsH5FKAPDrUWxLdKVRrYznWfafojEpsHw4A8pUjL8ssK7SJEGU3srV+rs4OSGi2tQhQOSqG+8
vzGiCUE/TFKNZZPlYBlrQm5QOEWEerMHUAQkcf8EnVv3V3LKrcuNLFO6ZSZ99zhFa0vSigQLP1y0ye0h
WSz0DmGG8CO/BvHdebEMLOyaxHdzMhXGqEpHjvK1X+irGQP3+CURipcpkr6t7OZlhx9XJTb5U9oPrtyz
PtalBfnmlfHzs7r02Uuj0BhEfG0s1W8cmIt3yE0M/+1+Q1hBTBBmFLCGdnRiu+zO+CPUCo/QfLOghDmEGK2
PEuF8cwBOGS4uRqgzDWfh+/u1IjHl7w7xFmjvZdi0wv+svngxtHD6T3lhdq7lD3Lh8jhEBvQ34JAymhOUDfE
TLaMhaLOBb6qwrhWte9hTBSQ2cT6RrhfXaN8J7VYfqMWiUHK2evEcoolq6NphPVgw4YGXN0EJhWMV17
EZiB9AADpx6gQZ5BeCbuEcroGjJMcREZ6LIQTub4GcNL/md7IKW58HTVMKZ2m+yVBYW2G2mNoH+p
4y90D7dxLsT1lmjqfARwv/cPK5jKzshNL1pVe6voO7vUZoRfQzznjLpwLJqakxEIzWsLjyTUIZux4agVhRj
H3iwworVol3sCI4U6e3HTcHq7PozUs+aBfLfgdutGyG626Hiw/Xbgx0BFm1YEap7QiFXYO60aah++ztyHX
QA3DJ2rmNnE3YOe3bnMcm5sLXfJaatGJukLXrXf/uDoVwpRKdZhVL2S/ccMxXpkclMNGldSPoT7A7+Wrij
pfO3H1ekfrZGHZQenNVjWuyD1+ZOQPf03rVTxPtDutni0C63ngB+0LIGdvpH7AvnMBRetglzUbSxx8xLIDa
OLs+HMwbEewSXSjsupelsC+EY8HWvhCzzx1d3+KwD8Mzld0LzEZxcbZpy4J2prgvhOKp7ljvJTH4oyx9Ux
06u59uGoY3LGBXVwrb2Lap/et+zE1z4VuTnPytZzl/Mzv/peL9EC6OGefel2zlav72B5J29LdsLP5mdkb4XqkZ
huHbzZEsONr9Gwj/XnZGyIkRMkJGyAgZISPkxAgZISNkhlyQEXJihIyQETLCD0OoEk5v/vxX/mKcKdSlu
xUc3gg+vDEiheMkBMj5MQIGSH3ASPkxAg5McJvOLmuyBL2v9vnFGYZCiEywz2OQpZX3/+ZEAnybLjv
Ycjj6N6HIQHfvochB+HehyF7HHx4ytQOpZ1qDDRnP4Yu/u3MO25vRsgIGSEjZISMkBEyQkbICBnh50T43f
vKmTcdRvilED7RulwmoRZWdq/fZ3sCMWu3oNmfZxpcWdG+EUQ2r+7PgrFbo5FZey6XvGa9rw9UUqV7
6Fn7qO2/cphfH8IoUQV+gduD/4dqacXj8JI9mZGjP0vkkxisc9pP7W5+1fidYQ3qNCqyq4Q7UJlGRVCdJFerPA
Krbdl5+dPVDndDMFqjeU03ajIUXv0BKNW4/SvmjtwgroRP5TTNj6K/O9dgOXrYLczKMcuVPkrVFoorYSq
UEM/x3NLLG5Mkpt1pdbwzXBTH35fFrcOSVmiWG09V2sqK4EjN3BWOaNDsVfLUkr/yDg/PK5aMgl+1
ZOSBRY/KAC4V2MHK29jsK6PrA5yFUyhXeaOY3CkcVUSH/ZFXJw51hdkvillqfCmqycWg6dmaS/f0/C0d9
1olcbuxdS70U52loaA6YpVgK1O8JGRW6YmO0kEP9GfVvmbDSWVUfSoXnKlIf6CpD+BrmvSPFZy3HLf
KYVa00J/H8Zf7VRCDfs+qE49zrL8pXrbKTIITCPhf8HMj2dQY+e0REIkeLV/TknWl8dQgtXPLVL/Gj4yBcd
F6bYQOaxaB7rOIEFeHCOgqDmi3MSUacsMo3tF1DJEZRu65J6rzi66Lgeqm7LkDCLyNRHeuGoBIza/DaJC
m+kinO4L+zLKRYC/78MvuKB1L5cbV2eTx8GKIROMsCuRmiMAIzOnZY0aE4gJ6i221oHFRQMjQm5f3K
LCDPKbi9JXhYQzsJfxQYhxH8zUIUUnlnNSXkmfzYnVLOzQsJ75PeLA2qXEG7qg8OLjk/jsdX7jyKEQ9ftl4
TQ8lCDWPQWxf+rRmhMADYDKV3rKdzLMFllGQyZiLbtvB6ONcKDLDAIdfeZLp1UCH/A2akN2dXIob
jVPGp5mcXOPUIvzY79Kgnp0cxbnsIU71r81ffDhBe/VvfbT9sIJ4AwLbNFF2+0fCQiQgiwc9ROz+dPF51LPb
Pm5VeN0B6fvYbwB0II3Fp3AQ2kJGTemjk0AQl/QUr29M4hPDNa0pzBUFiJ6tOoeFAYuXsI6jyWlFkDqBW/
GdV2/AJuBDxPS/JLe3n+EKEEKy3IcIwDLU6Qpj7SeY/K4ydoWaERwgV8R5rvOM4iQkBD+2qjUIZwZT1Uy
LaM3qgeSO0CjTiiPx1UxW+Vx9pXhTpvsIZPgxGudrB3Ur2caePIIYKOruPKBBcbggbfenEuT++6WDzOTS3
yBjE+GDAXnsL4KgxO5OYXAMHvylNohR02GzZAOL1C8XdY0zS7wkYVcZwLj7Agrl8QHggAbz378vfG9
lyIK1ZAiLdifdn5ShHaxTpJUDneKORbUYaauUmxItuPcj5eDns5Lta9PEvIEk+m6+QPcpGZzJMkHRkd9qhM
krmeJhfJvEuJf7xJDPZEzZMO2npM5WmZwAJSRX/H9W0CC3/UtrfHsP2AswC1X2RJ0sBtAGTxYfazx0U5JJ
OYeb/hT1Zo1rfubuqDUtftpBg59gSuZFLG3litnkNZq5Dqg5ckXZ/DF+vgKx1IUe5XrxspCmUIGoDfoQtK2KV
/4KMb9romcrUtnZwMq8wmZ1AVqfePm4LgWIdO6KACsIPvoAQsByNL5+3o45hLZ3mGWTobxWH8HlBE
VCbOmKY+2QzNCXY4ali9AM+nF7cqFA/b71Q1/qYec294JDA5+8INl8Zdyv6MHqffFMJasd+P0jhjQa7UjB
HudRR+nYkRMkJGyAgZISNkhlyQETJCRsgIGSEjZISMkBEyQkbICBkhI2SEjJARMkJGyAgZISNkhlyQEX
7dCNk5jZ3T2DmN03ZikwNGyIkRcmKEJJD7gBFyYoScGOE3nNg5be8TO6ftfxSyc9r+z4TsnPY1hCGPo3sfh
hyE+x6GHIR7H4bsnPhhadec03bMPO1R2sVhnn8782E7V0bICBkhI2SEjJARMkJGyAgZ4f4gtFxG+BEIZf+h
NKyNzmdnX75ZrSxLFx1G+BEI/eLqAdD10HW9F9dfuFH04FR5PDHCD0NoDcpft4HqbrQvvzBDe+ZYVkm
wwg9HKHvDyVYU2oVxmWyXZG22znKlrh1/1YiMcZqv0KVHjIwZkfMZnjUkneesUOWIfNDWgWgpteocF

equ16t1fFCgCRsc0VZpMr2C91QTupqR4L13+V8yZIODBXqioWHicFCoRYII+VDSGKoIWui4QF5rGdQPd5
+fl2SK5q8c00R5WqpFUEu17vSJQlsUMI7zVaFUXsYyj+2svKLYL9BrEa5pXazjPUXo/VrbRuhXHnHoCkPu
PfL01jIR2exMpuiL56NNEvqQPHJPJCchKzrS9SD2G0IWS6rMG8AtEhMYQA+jTA3W0d0QsDqC0H9CMBu
gkV46Nv1A2zLroamYnF2hGgRYkmfFEo1Jbd45ooetLBJX76pXw+sYz6Bxt+KbkW1NfBkl3cbJCbXJ0F5k5N
pn82JfQDjReaxVx6FiTmbAi7fmm4ALHM7hj4GracFJ7FewlQuuZY28hlFE1HdVgJDUiB7TNlrDzq8oGDT6F
DUDoiOZF4NrkU9clDyXx8whdSK+0Udfg1hHk8gRBLX6GSRyD7oS+CchbyL84hmwxmiFi6AOPiEyWoAY
bHWrbjJD8aTBHq4x943OACNff5mjkCA+th8ilhoY4BmfkEFQLybimB7mPsE2X6CSG3jKilt9gZetjPwl0Hh9
O8t+8htt5hD724JsQ2g8RorcSfjQ2aLBw7ApC6BfG08wglAMyOZtCD3VczyC0mhAeMqW85DgzQJOZOoan
cP2JQtNCDIF6dl7LyVALPesms443IYSO1SvI9+ukcs/aIBTSfZqTx0/mVIGsD0ZPx+6g01MT6JB/mDZeo+Ny
oq3zOnSb4TDjo83Mm42Kdx1h/boZ9oqtpfzWQDp9DeHpzKnfmetEC11AKPvVsseOCWFt0TV7BOW29Pesq2
E08pdBbbEZqOQAU8uG4JG9fChOK4R2HtfQdVBYeDP0odef0kA6TGPvtteczB5FoYzymExPqibiSXPHR4Q
yi+2fEOHGeG0b4ZOIRiig7jsLBu5ezkXergHLMrZziloT4xVHc4OjxGi65yxQRN2x9FRSDOIRbZ02oxupk3
OqHv+JyGcO+ROMVK0W5sotfHIB17IDy8IAoDOUHRqys11eBc6Cs4m9z3ml07n24jPBMRIEAebjoKyRjv
NzJ0gxa2b0OHovDaGK+Rn2UVhQuHbFHFQA+k3xW/7+u+UA+klXOaWZL20dNQjEuDc07yfuuhbS0DVp
AFk/Yv/Yleu6GIZqcUUn+coTmZ+Lp/Vx4pue9dqmpVFGIlmjR6lg0i9gFRDDh9eHro+Vz7Ymm7yRECP1Ltn
jom+ZrX7yaiUJydPOLMwsOBLqJdRhWLQhEQIhDC6k3hRaA9VReGVfrEvITfcN1SFNlxxJN0LhLiON
M5pGJjpH0kyXhjvs9nhEe4U/OUsgWfkbPwqEK60XqEJDluB/wc3gbReuTYKS7M5VPYB/QcHw/CMvDm
pbDUhzXoAajcpelQQQLqCOOZqm5Yukn2O21Hi43XuwmRaEOaz7oaTrHoJoFThbWxHsVKApNtYjPoFNJea
iM2WAYygpLecpTLuDwNeNLNZJnzZAOOLIycJ4vvvZlvkjF14OF5Utgn2NQtkMtqIQd4ojY4jWDMp4sInOY
37W7Sd6xpThM/w8QmmBHm7zvN4I4xCCcKQ9zMGvzRuGQwdtzTxjZfasQW5n2qZtkIQ9/dbrxpWH9GFy
dB4uPWHVWdiAT+i65IXGbo1ycANrdE69CKa/RHU42w10QpHXayq34Gx0/i+eWTSiD5rQxxYRmG/qj55jq
5rYS8ZNb7qx9zG7XOTmuY3QX7wUS3Qc+GnTY+K7qJx/wIO+rQbgOPmUL3jLt/D2E799EadZE3xJcFn
L2CZ9A47Oz20/M8ESp1fP3O7UO1b/LfSVIJTup/1DntX45E+0oYmN96/edb61KPpWEyNkhIyQETJCRsgIG
SEjZISMkBEyQkbICBkhI2SEjxHSj4E4vV9SObwl4mVEBkhJ0bIiREyQu4DRsiJEXJihIyQ0/4mN3S3ZF64J/
Y2hVrMkhHucRSSfik/d9/vMGsf/K8gDDkI9z4MOQj3PQw5CD9mJb9DiTYVO5x2crHMF7X/oJTs5NDFA9
EHZNX88ydGyAgZISNkhIyQETJCRsgIPyHCpsMldw4h6jLf5qjIgxS/Iu712V47BwO3XAU7h5C+0WWbysa
+0hPpuqxQq6XZ1126zDCnUMooeqTj5JdEpUQbZcFyV28B8e7HrGm0e/TX860jzTsAbt4EvmBqCXjBjQ8j
Nd/h1Q2dv4CvmNnn1aXTIpReTy1Re1bpVsGO+0q/u5p0jqhrdTVXCtEBUxT1ora5w+6Q9Q/ikUA/tPbREbB
3F1WGIvYNjLRSRt8JeltGAi2K95cwRlq/iXIZcO2YALqd2ocrhWKmZlapyJqxxVqWCH4ZIGJpnP+azMM1J
QB YHbojzwCddSuEXKpZQ+vLca7w5jFS5GGcogb98LuENqXmjCibUMEFNFdVnNij+hImizjuETaeWjtHSSff
OGsLMS60QF0hRGmAZJWGZ52UGhzixHtfWqrBFVOMDW+sU6UyreQ4R+Mi4eGHZ4y1kYhmmCt/MJ6R
6LVnksnmQjPIZqr7clfirqqZrHwitmejwmxXoUWiY14csr6KcrUZvcdIX44RqyjlU2dUhW3b7ELAfQowclKsf6
aiqOfsNqAvmfGy1D/D3J01qHg1cbiUPSvkONWBuVf/NXon3ryAjuiVrsiBNoFMrgk9q/fIYK+XAforsBqfljm
wZw+uVvpJ0vSADcXlBS1ZevhAUZA2m8nytS6T+cCwtUe30Z4owYzR09PR6L1gr7Ea0DSEceLQDIRVtGW
oDQLuBrVM6Xk99xHEb3AVJihmMnOIVKVGAmxV4t5ozqn/YQCrO8/EqmCVRaxkZJ+pWotlr9QNTHT2tu
Cut1f/qYL9ju1F6iFGsL5XbjZSL14IPRzJBaiEYaQg6kwGuPpDO4eQPjMgauFi7ILFCGFsqhCv3hFb/YWoSCf
iEcDqY+C9KTPi1rMgFALKbfujsmYgISeSdTczJ2IEAKaEK6BBvTb0XW19tEltRw3OVFMZqLe46cOBIvrTa7
sDBAmw0COocakuEcoDpJeukH4JImWv8m+ifuX90LvhPCiCok1UxwCcu2ncEUXckeKqH7SI4Q5ygKXNG
Z4SR8r9Oge2leED3y3DJITHWYP62EvmzkUhaiPjbF4gErb4gBtYiYoBe1nBmE27HoEdjUme4WJwm2EqB9Z
u9TYO89wArZhpuY4LiA0OGS6xsxbUbgYovbSIIRJLgyFkS7YfL1BWKHFYg1CLaU+pQsJ+yNH9uehaC8Q
4TWmxxiFaZmEh//PK7ork+X+IuwFryH8gRBC6B28DBChl5EVCAYkZnJ1tDC69EZ8HhDCXW4vtwdS0kF3
H0ZhnVjBckKb/QQyve1AnBjxfPfxQEgBtEGIKxZAqFvo16NvYbsmIFUf++g94YeSO8aWmufij0ozkjoHe+A
rYEUB3WYC2FzFdcu9hGh7B/jfoG6NdgaSFs0kOJypn3naMMd+N5ekO/LGa0otM68pwXracoRT5ax7i7sXmt
SdkV7CMdOydAjonWF7nbjhnEQiNbuiJb/Llrq2rGigPTuSZJfL3rkBGapy3XgEsJXZjkzgYkY9kjtWJw2kzD0
OoKWM1BhLPwhGmZoJXwbw711bUSIW+qsDo1tfjO3ujVwOUMeCTd0K9aLvYzCkzLXer9aIR+fzpSoEY
DRgFrA+aoTFWijBbuA/M9AP87RWeQkyXI9jOKjG72pGMGM4saa0KYClu4YeVgMhnQKS/3Kx4T0030o1
wo9qBidlMpFgzYV7gB9vrAhcNP4Rbb4scC7CiJXXdmXtKmA4IEkvaXWc+j3FSyxyAoM9wpDp13ABeS0y
6jDRsFciN4RRWo56hUzqnLTWhdKzoo1qvjv5aZCuA8Fcq1GtaOH1NBHnUdnWvqNnMTu1m+DJHp5/AsP
49F/UQ7aKUth6oG0sZEW/k7L0zdMRkuYIVc0ZNUanQt24Y4+TF+ZGkzBcFB/q6s0359MaYvu47ZImAY6
otraN7TXCeagsqpa3PuGfEN/qdDLmfc+e3Avh20Ng893dWH1vOgTPQz8mhHWiw+RubcnZveJz0p20Cz0W0
R4gf5kH0Bwna308Ndcjvgx925EIf+lgHgyQkbICDkxQkbICBkh12SEnBgh12SEjJARfpxIxY7plyuWV9/325w1
S/Y9sRliI+TECDkxQkbIfcAIOTFCToyQEXLa3xQmYzaFCcur7zFCRYkr7nEihXx+krz3YchBuO9hyEG492
HIQbjvYchB+BE7sZ1KWZbsdNrFMcJVlaf3Tgkr5O/9XM2/YGOEjJARMkJGyAgZISNkhNttZ4RvQujdG7zJ
pt4MdXcToAyfOYzwNYSyn2fDqmOsKKf/wqEc7qSQen8mOApfQ2hPVj9tH9RKiJGa7mDDD/43z4WvI5Tp
oxu7Usi/RQndZHjokzCwlyQ0tvaTBA83F0IH2EmSPleXUdhLkljCoVi13jwxau2U0Ua1Wjg0okJ7ga3zi15H0un
C5MCyzqQ/dHv0WHIE9Y06TXhp0kcjt5ge62LdJjUKyh06WC+IWHix6OIC5RHJA9t0ACWqTbFwIXO4EPw

+tuBl0/KRuaZ9RNha/Jgtuq9FYQtIHZt5ORUeqq97ozDJY+yzEKXUmqNwnD23IvVnICN17frFOoY3q64MR
6HRYRbeBHL3ilthX4x6KaqZTtRoGKZwi9iRSobDCKXYTA4oaxbY+XrUhxOgsh8naubYeTlyx2pGubFRKE
2LxTp+UcLtcTHq57OGX5AM8SqM1AILvSJR8TDKYPr7m4VjFI31F6NwArMDXMg4j2VPrTpwcNGhlvvF
XRcvcZztpaTsfl7+ECTGsX+s4yMD0gFVgxuhPyZNGWPURO5rs7ti2PSYrVRK/07VAImofXLqWgmeORG
z6OQ2+5874r2DOVebxzoqhtWY+K7qQbfbzJYatANjuoOPnvOzhJC0lj/XUVVOLhp1NTRCC5+8EVfgg2lXs
TIElF/VtSJ0YlfBR9tyZ4vNtARX0LW36ycmokEV7Jq6MqMF3T6ZusVHYdoV1MHbjllbM1kA5d13uBN+Q
GoV1kaALUGcS0rPfxo1o1oNtRfM8gxOnTHNFypZA77KDarJbjPiOzBN3HWtkS5fKrHEDKG+lxgcyGWmt
UhL3VCM3gPokrhHAzOKSQL937+0eLdpM8sSusE2UQYs2EMIlbhWq7C2oPFPLbxSvxRLcj2EOEpHvd3m
o6Gf4I+xKfGCMFEaluxMFdB2VabTPQ+NeHpNpqo4BwsSaErUUIvdg3RzRCLVqJDFa3MTYM/GWwkcs/l
1WOuiqNHLtBuHLT4YCicF1eVxK2GqGXDIMYA+6OdT0bhDhI6PtEni7cASEs1S5ZEN46/kpbwti47i60Qr6f
hRCF/uLwzWYxexCFGcjH2wgfyKs3yPjjwMTVRAuQHpnxxoYJU5LdQapiRxLC+3CG3G6K3ahQebaenV
UIs+MK4TKQVY666vra8UIj9NW8YQbSM9lc/rqFEI/AQermJg8QRhrhubBfTMITgzWvVBezLYSm5UXckB
4p5KthAwdSf+Xs6YpUnuL1RVvasDoK5amWVleJAgbSGvm7uIcRoXZRLxx98GguJIT5rFLFj0Xlkle50V5G
XmLv+BeOZiCj60oi2IdbocoBsapdZDYD6dZcqEd0+WguRFsp4TYeReHBY2O6DeXADKQigjEZYKjWyPv
7zbeMBesrVBzHz2bElePwvd1fVNLWCdK1z0tcQ0yRn8jXIL6auH4sAaclB0vxVXozGnHzgHMftKHdaenZk
heMXPoiDdHYqH8ZOVjBhkHNhDcm2fob1yVfC/ze8tJzGm4pB2rm+7REhQaQywn6Ot1lcG0sm9pVqH1jGoh
rog426hDuDDu/0ZWLDvlca/cDD1g7zbqHUKrTWbeeIhGCHBvtPBChoASTWKgXXSR1Ns652I7WcA+XM7j
Z0n4/Nu0FULyXEvXuOrtxoyDsc7PSMpXphnNLW3/Qj/acNrUXmaL0TjLZnaKlEsXRjNqrgtmfQT2FILUzXI
BqSf2MDJjkAN/RuKlzl1LFKiUsQH0sV/jpbdY5gZdzDxhgZYRsCTDzFI/0M22HjAfu+8naaZFrj3s/LuFnENi0
K7E4mq+NaSn18VMrH06f4gi2/cVN9if99s940P+befpQ3qfpIz4UfnFrv1vRuLz7HU0FG+GaE6exjelv+/E6GES
P8zMMk1MpMk61iHX9Md9eSd/wJBUBPmcMIP2ey+yPzWNTqJ8nH/SIE/o+3H+ol/VGDEXJihIyQETLCL4
BQPj1mhHsehXZ6xgj3fCB9Mg4Y4e4gIJUHoTSmg2JjIaiPuNr1zxFbC3Z/5DDCXUFoT9YFPcw2Hp3kq+m0
1CvYZ6E1p52tlVovF/+vUvjws02OosIenzPCHUGo/abRfZfcbS+n9CuI2nAwl3fRG3yZ/dfonXnCO/wRP9Bra
X/gB7NHEa4Iwj7gFDSHwMM51/QX9BEEwPtxTAMU/zbHSi0f7IT4kD/rfzzPI5khB81F9q9cTE3Tu999Jh01
wn+jby+/CPLEnxiZRCWw7DrmL8If6Y/CjDCj0HoZyOnhVGYZ0mSloBwvL7An176t9UpFcL5eDlZDhjhiH
En+uJ1mYgvdQDaXrr6CPCktsD6cHLgAfSXUOIvwO0L+cNs5wpIAr/c+PgrzHkKf55uw8DaXuDEEBRf/NyZ
teWM1GZjSI188aqnMLOohw9xU1FW9EPDMU7PBhHxGLCA1ByrhnNhVpLBjhjisyFen88if+Df6Vren6Lv/
r6HnfzFv2+0tUH8B/nE5rGM8JPscLlxAgZISNkhB+F0OX0nonN7/bf/C5j9fe/TKyQzgw5MUJOjJARch8wQk6
MkBMjZIScGCEnRsiJETJCTvuawgwNfzI23tpjhOwiuv/DKBLkoXSfk8tB+DWEIQfh3s+GHIS8qfj2Ev/8ad9//
sS/I/2wnSsjZISMkBEyQkbICBkhI2SEjJARfs0ItXfCfRhDZiubJJjnMbx8QtujPdRvDH9kclN0gkU3OUa4Dwjl
MzTU6o/uD2r/QiEvz5neXiBEmUohh9v+haVBeEbyMnKstMSMX5CrzAE+NSSvArRfQZWoEr/J4Zv6upg7c
pzlNxb6r/TW2Z+utnXxVUGFVP4yS3SHJEcalERBb6XM+LoIOS7vS0U5IwlloarRmE4QWrsRTkr/mRjKetm
DI1do/fKr8boJvi2EI0ze8RsQngtrorJZp16gpaS/aFhk5tlS5zJcm8dZxzbh7xw5PjLIXBCE8i5Q/5N9uWNg55
NokaOT3iEGG5cnnmQaN1rrcyzWztE/aep6k2u0bu2I6L9QanPk2IjUXnRc8nKy1nDW05J8uYJQkWXJ7J50gU
UaMA0c7SN17eGUiIbbV72FEDoaofmoEIVazjU0SKsjPujCn9Erl+weu8JGg7QL5FueoQAYGZIVvmsOHihHqa
JdnvNbaiOsytl8Yu89aV8jJIRBHI/z+IS4V9YkiNDTDmwEN0tCiZ07RiXRkfbGxrfqunbYgMGNRfxl8gwitXv
AWhOQBSPJs5EUnotUxSn5Z8K8coD3l+oq0gxGhjQayxRoRNiyvQugXN+bIqkLoTYCzce7xKyK3g9CYXs4
0QiCiTQqf4MibzxoHNPZCCej3XVfnGNEaoXtaUo2Ng28SoffMeSfC2mWfSLVqkKsnhs2iCI005QSE9Ttdik
wVTI2KorSXpocorN875Noqjmbh8kymU7N2qhDGGuHFpRgC6FNFqQqW3QagobMAUUh3TMBDg7R4kc
0MMSZ9e4bRCh7D2aP7eWMiclluuliV7ZxGYEDaXEl06tqG3Is7JcdYymLOsO/VwOplFfgKJ8wT1CwGzg
4DfQ5qhI15dnDKKzsuGRTI6yRZyQO4zSQDu4csrwcPBxI0bEZEEdqTqf0tRqHVP8WM9JzXNwKwWdlGactL
eKnh5IQI0ZS6jesGr4sjHpCAufB01YGeb2zmwnu7z9OVcXOuuz0XHmHuZse+vG4IK/QcO9Bzob/EybArrK7
R6mvjHYVqmyTVFeAGOB7ALIpOwoF2ed6lOGKN3+Rc2Lymfw5oyJJ+Ws478GWkcGsfrYdhHzlGYRG4
CMe4QpygVTztCtQ87Ad+OgvDMdrrom19P3TIKb6vVI2YsWZCG9Dn5bCPDwrQOy2wUrVoYO4eLHPQID
7tRtnIsZIC7wH4ftgPmhMstYCa5XgVJnOyhl4Ne7CbsAuotljEXqRmgZ2qa7eHNUZqEUbZuSSn328NoReYY
AyE9jRDezMfn7oBwotRkujjHnyPoyo9euvSAAXnyMmKvqAdHOaEb5MYn9qN4M3wsEnF2DoHZX5uU37
KTcVewCDcj+kYFhJiqadU6i+4W4BSsQVYLpWFOQIvCfD8DryMQqyR2p3oUr7FfeHb018qx8q+McTufso
GSj22Q6k78IxxvXHK6Pqv+rAatT5tXzd2qLf2GqE8UWrVEN942u8oJCVARrjXcyEnRsgIGSejZISMkBMjZI
SMkBEyQkbICBkhI/wMCHf8v4zesZTs4o3lhjuU3CzZqfa83kAeif4qseIFI+TECDkxQkblfaiAIOFTCTozwG06
uK2Brz7+y2uMUqgwf9zHCPY5CkmtghHs9E7K8+t6HYcZB+BWEIQfhvs+GHIT7nnbzb6o7f99zen/19128w/i
3Mx+0c+WfPzFCRsgIGSejZISMkBEyQkb4SRBaLiPcUYRPyry819HTurrZ4qGMTAu+WseMcDcRHiwC4
Wf3eGRUPkc5tW0VrEgpVV7xQLqjCE9Qt/CBvDpKD9ok5lXf5uyblg/a/ShEcett5TICKE/vHJTvVQugF3ppvp
5RiKaFunVQlBQK8L5OlarU1eO1Xrc/2vyrJCITM4r9D2CS1VZhDIz1uFIrH1WThRajhQ+EmOlZo59Vyt43
qh7hL4+Mq+VOUI3qA8LAwBi0akVajacFJLqVUHviQFWx/qgqag4GyJLcHKb2AMKWdP4Y2LeXtQ8a8kN
qvOfFWi/ulBoaY+Vghvyu7eIxRt6OYtdXWtR2oXt46d/iZQOLbWf4kKoKRjj31161jfi/oSyLunrwCTNjcPoJA
WdRBqvpw5SfqwQg6lOxcmDICBdiAdj0LSmf/8gEKnyZmoo652pVSq1UVRknaiJYN/KEaG1USBzi+R1Ai

FKtHiSYKg0OrTqdaME7mV6ZyUgY/hRpaWiP3AMUaWwpF5Y60LvSZljPdf4SyV2QptbmHrjdZnwn74piE7
e0JzpT+MjAawShMrxHlAdz3GqHEk2xUWNcMasDAXxzjJ5xEPZxwA/wEgeqNUGm4A4M4dLB/0YHqVs4
jsXRCaNwVKEWT1PJ9jRDZmlEeJbxfdu5bQrm1JvEczej9gfykSQ0thrz1BFphedhCIMYVWvR9zxFayZ1luX0
hfrHxevB6aFJhF2e0VJ2S3i/0z6xCCN+GUUEla/divBVCigMIPHyElr2ypE9KM/052E4QYRLbVBRV6Mwj
EjjF470IIMSkw27KAgOyLwwey66dYPQ61dztDF237RE5y4Q4ToMw8sbuifDbkNrSNudwZVwK4R2b7L6Ch
C2r8Xmfr8fSck8+9kQA6+mFc4nV/o0eXK1QdjMEsfPyETk3h5iE4UaYRs72/vJILSL2EIJU9kbZ1cQhbl/07n
qapGOcxJLXy+yjPTuy8UYxk+N0BnM7A5pOUdlknQGWrJdwr1BCKklhBBzK537YlwgQrUYL+EelYSBv+
q47oQG0iQZ+sv9R6ggy99y2PIriXmaJwChPNUK5+dyfNfAlc5vFcJaAW81Ql2OkNsIW+VPGIXTrYEutbaTj
ZMQzoX6jrEeuU5Y1UDaunN8jfBgMXI0QhzJDUKr6Whtd2rJ6wPpgAZSOGd5TiLvdmCnM5dm6zq61Phfw
0DapsUCzk5mWbq5KkT4XfG7q1n6cMEHKGH+bxo46wXZe/wGnb1oWFTOr0YbmjqoBqeiZYyoA7lmYAe
wnPmJht5itbldTKi3fdURfujY1epCVmLphLB956CeOiDEm8QMpmcbhJ7RdkcvB0ty3riv3CxnAGELEB4sz+s
FBGs9gO+Pa3ogPRNfB0IYcGAqalTy6lYEi+2hvsMn5WKUqpFDp/zeoDVNls1pPMR1uwNjWjaKFG0bYaO
RLVBCHd6UUYvFITw6Mc2hk0/XMS7q1x26M642NWu7prxcJA0ocP3chk1FOlBsWPzoKexEsjKGS+awqZg5
Rx3YCKw6UNDq8KjApSWUgPM27iZg2MSWuFXlo16hbg5hU3ENb7JsOWtCBYFfLILvnrlQeuzlpsJg7xEK
CWsGGgpdem2GbtgxKx1YBVjNBn1pRLldMNQWCM0OnoVni6Z+eAorjo7+t9vsyKaLKgPmdAtyu6EX0h
MCf9NnzS4GEZ7kQF1uClJV5Xddk77putxlcKv7Xcx3dJn1S2OzAZ8wKgQmndD1YDUNLGitS+9xwGqxXo
cAuVNBxLGixY9F1SK+DxbhdqrCx/wi/cLJnn64saWxu7A7/peKL8cuyRSD2LDHCB2EzKfeOICPkx9yMkB
EyQkblCBkhI2SEjJARMkJGyAgZISNkhIyQETLCnUOodil9L8dTqzm8JeJIRAZISdGylkRMkLuA0bIIRfY
oSMBMj5MQIOX1sCpMwy9jmca8R6kfJjHB/k5vxHwO+ijDkINzrlHEQfgVhyEG472HIQfgxK/ldSlmW7Fn
65zeyrgo5/Z30z4/8/Au2vzv0M0JGyAgZISNkhIyQETJCRsgI7xPpqN1/8jouiqq5Xdfjx177gVD2s2zL4wCVEL
OhI1qZKhOHYe0DwvYtalRu2YgYVWASaeW0BwhrKQKLtoWdSSZN9oozlf2kHx/2kv7IS5JhkowaQslbh6R
cewly95IePjTsjRwZOjaegZnppKbO4wifPsreqB/L/jAJf0z6w8MmlEqHkgQVLe0k1OVA5VBih5oAX4x6I9cfw
ikyxA9Jpz/C8/GYA5X3h0ETMnmQu2P3fxmF4QiLxbqg0n7H7iW6Rbp0+IA5u7o+ncM0C7Jci1CZeNQfuvBl
1+olwT4gtAts5tGWPqH2qRj+eHkO7/NyKv2ihH5JisXwIpYAJZ85bfgwisqpQC+LWb+XlrNeqoajPsmV65Pc/
nCMeTr+PEmyK7gfinUMd8aq6+XlzMFS4WXWz9eEcKzmSW+sFg0JnT8m7wE/m/cm5eiwpVZwytp1aKLm
bh8KQCKjyQJ1aFHA5v5x5kVoFdqquO5FaE0IoPsRQKJSMF1VlgxTOFtG83C8DmDCqHL0sFIYKrQIXGGB
UKjblSpYpos9QYj5dHdQ4QyhIsHhHJ8o50CGqI2AQqyH5Msd32yjh3xFGGj8jXq3tuRmgXCB7iCE8qpV/S
DhIStcxRNpvku1E2W+uuD24deTojJwxqSKXNfbBooCoz3gqdBpZsTCm+64iDO/hwcg3tBUyo3kz+Be1VQ9
gPXC5QA35FBHx2xkgE1mj1OxTpPiP/jPscxlZjqvNAapXH6BMQ26GzFwOpPEXjppNVYxuhfNYRGiFp4qP
ANSrkoZEFWUxfCTKnQAFt0dK9iF2KGYDO5iSUw8faoDPV4vgeIclm+wXJZgdyoBFW8upEXBctu4AQNb
jt7FxiGOTqd8dwBF1o0BIB3ZDsNIVuPxBnF8Z2JCrjDYXvG/oOcIX9H9KTfpDjXpAd9eXxn1YxcvZkOWN
NyixX23Ph3f/dxNmGEEZK95VBWFsMXUiOaCNC6u17hJc0q66OzUmNCqFoZ90oe4jQS4cpmR+kObrxbC
OkMJJ0w3R1FBjZJkDVBzbybWQFzNdG4/NKwjhGt6sEQh8de0QQhg5bqvkrq5GCNc7dyezxxzlyskWANzA
E+HfH1b29L/tC99DftovxswWOPmYgXTXcw8k9QnL1QFla4fkWQpsQAtvaZ9CCOVg5kKhDxCqeUMOE
KG/7qaPoJAnP5PJdAshDH+jkGS8IZ0CwtTUAfHsHg4IYQyXQTE1c73LKx2FoZ9vmtJ1CKGdQv2D0aMcrq
c19QOZ3joa4ffNfObsCUJcSmbxE/razfB+IJXbAyn1qKujSP7y+AHCM6FnNn1S0yBE/4HHCGkuBIT2i6l8hF
B78NgvAi34rhHKAaDNOSEAO2jR3N7cqvx8WcWS4PUSEMjgcFmaTqQlrXERlJgmns8c5atSsPwHzy4AQNK
OY1+M9QWwHFa7rMOPkcCnkuSazcKxAZrjDtSxyOvIIMm/Ky40aBwJPwhsb5BIYEA/xY4KoTF3HVSTDf4
R0AQexdrrou3O6w7iBHLmWzWXVkdAsLSuPMhPZnaK5Vm9w0rOgKbqwhIIzugk086/vtEuDAKjQ+jlJ7yg
/QfqSFJnDFIWO/uHInq+NWgosfrSRNJhxyeEvp+KomHWD+iYHRhtcHQyxKxgbVu4JwPXHZEsT78VYbV
YDpm+0ic9knWHRZa/LBpRmd+4A5xcrMk6J0s17TAapXNF9lv+OkPriOwuqF0mmdILANMSIFWQ2cJy2r
ucuWPyJ82y+GmZr9yI3gd4DjKs44F6kSFDeAs3h3WK49pa67HLsHllepEtR+SYh9aZVeU9zGLDm2SMpV7
JU6wLzYK0/ZRdlfSdCuRTVcaw3PS2cuQzO82y0VM4p7h12nCkc1KORD3PsrOv9zF3e/HaPKGXM3+dvOu
PeG7nhX/rYV9laNT+ROLuXwPC6A0li7P3y2t9KA2r00zO/t4Fmy6XDUZY3dV5OXwEArb288/k+NFS5Y5Z
Qe8/QnzOOHo0J1JkuQzdbTV7wpG+KkHUv5LBSNkhIyQEXJihIyQETJCRsgIOTFCRsglGeHfQMj/le++/1e
+Isn4v7X/Ow1mfYfHNxTL6DFCToyQEYNkhJwYISdGyIkRMkJ0jJATI+TECBkhJ0bIIRfYyOSMBMj5PR
PpDAMs4Sd0/YalTun7Xti57SvJA5w5CPc9DDkI9z4MOQj3PPEvaz/mxmfmtL1NehPtqp1iGIYM5v07S886/F82
7f00wwgZISdGyIkRMkJGyAg5/XVC3dN/fUGErpEWtdztB13uVmL/rYdJQp80n729V9BYo5Y+/1IiVXF5rus
db1uoyShTWkxblVnA1B4QjJRS5TuEiuXpohstG18KYSvTjamlZ8JKz7dupeX/oX+NnQunDaDx/K/0c61+Nvs
8BN84kKKNEaJENwp/S3PbXv6m76ipbhRZpgkr+QU9ybqyl4zCJOl6+Eq+OjJJUAS92YFDKOPrDRvklbq
w0B49HAoCSB/Em5c1J6F3qg3PGw+66H5h/ZQE1Yv7HesfjgKyO9s2Aud5v1ZWHCfKtRma6PeqCHDhqqkip
u6lOamWbZ+rBhiszqPWoxN6gi7HyZUIfquQbNCVCFuavs2aE4IZ2njIF9foT0MQ63Yb1rij3qh2x+OOqiXjJ5
xo7DreCE1lxqSBHBRVR3DPnYF1uHpG8HGiyRbOsotXeo/OwzRlcvqDZPO+yFECywodHn2OkKMQu8iST
JOI7CSZZLkZQyXOCnnyUWY17P+Er070C8tRieYYTiuYyHbKj5soQNZVFwJL1sM0ZhAnyV8/L4PL0/QbIh
c1ODImMw90NsY6dwsozWSVKUQ8ffeK2ZplCFqYJoSNV1OFbDYUKmbWich5VDBetRtJwK0ywoMxk
mKYw3D1sF+bNgU6F2UYtU2TVHEFueDUDjMmIgC7ipkGG/n4zR8rF5Af/O8Bw1dCNscEjGctvNhffQpNjd

qmMFX0ALKHsJnQtli/UvF3Gve9Ebw4xmpWQYB81Zx++JcEI3xPL8jQhldGW8sIR8Bp9mwhLi32hjRTZob
ei+n8/QuuO5n6/QM2R9DOuhMJCTG+e7wIO+cL+HAquzAm1Dc3m15aIGR2SbMNiotU8tqXUdcXlr7s8iwt
DQA7QeqZPFGRRGpm3WBEaQORpatNeBdqRprxqSKkQ3C2zWeOVYW62yL9DD5sYhF7Xvtl3UvkuO0fM
E6nuSIINHGF6cags4+RRnuXZ5bKPv0AGybN2i/UmsPeOg4VvN1e+Nt1tzuw7Kju6fLvUx2tI5aEvnY/9hgYr
CyZ7MxKdAqF2dtCVdlxDi0EvmRuiVB10jX8DKB6JT21nWFZZjh87gSo7MAIfYlWn5qc96aITnFzdOzRwx
COUpztASEd6lLa17R2knYcOyHzvLtAOT2TDlmlLnFStwWZNbqtiz7UH3AEWet8qv8DV2qpB5j8bhG01r
Y4gAx9uPDR2wpU73CyAcGJcpfwFtiSF3m6tiPK9sdx9czVCbbZHF7VB2NK+V7f0it0xID+4GWGbGjtAXK
NcvTfC6f28+DpCNEeClr4BYUtlSxjB7Zdd2n6Qp5U2aqIRRhkfR7eBCO2XHX1WSpZshBBd1G6d6ohG2Fr0
lg8RwlkUFRBj9LpBiHaLdPtBX2tQZIsYQbNibJap8HS0ubxNq/wFHbx3UYPu9RchDDZ9c2Rzy1DB7awTV
QjFyfXTVdWSllovkmUjWfcdnPvEQZtuqgNwmiTXSOsXRjHORnNaTDCVv0KwfreCMLci9r7JoRkfdRCm0
M7eBSF6+Cwj3B0Tjkgb6dL6qvFj5NZk3YqEgZTRHhnpqgXRIFoYL2wphTv9sspOxi3XW9hwhjLO21hsG
GV37zOsLsWFK3yROKwuAwwgods8zXCIPtVh0Z4xp0UXPJnlCkxp0r+xfb7pBIzz91VjAEULMdjJ7umkJ7
BMb3iSuZc+rTcemufcl17DEeYhQZxcVwvstna/t+WJo1Ll8b4TiACM6uhZvRIjGj3CUIljOawOpsPOp7j3LFY
SQbBzRiAsCgu4zK3T0QDqjZwhbAyn2A86FdIRufG24RghhLbYZSIXuE/IDEwOchh4glNh28gyTcP9QDiho
UyEh9OnLTaueLLVF5pajKE3RU2NQ3XQqhPbyufEdXThmMlrO6tSS07i68WJRGcttNfceYfzItldQna0DKrgN
74zinxzsaoemHlfw+Exk9bQq/QlGfnev70ltpTldigJR4d9bF7J3T7RtRfJ1BbC4o4UHeB1z8mD1eaqSXAueY4y8
HyqndO5qowY6yO8SycAmyYaisXtQCOLBztrWsj5yVU6CchLNNP75yN1xpttdDQjBzafJhwyWynmkito3P
wbKmbNNGGHoMKHS+B8R3tYtPzB60i7T3W0KnpjO6TixqeRT6lcKQdV91DQ4t9+Qrun0UX7r/bhvdXpPI5
zGhm/+cXv5JnnFU5uunmSrpHeXXwqoDXf+ojnVHT4jaDo5yy6jzLBZjDbo8bxbnxUMfxTdt7VWmzQHloD
Dmab/rqrMC3cnyNZmP+arAm49sRTOySIPINiyxW+VmFZKV5L56kSmciK0JOHQXMKm38AydLcAZrD+g
e/dNMuun0KxnajI73A9UFI7bG1qlt8lwbK/LJwIznKjgvzYhOyrgu6qLFvHPpwHU2CSKf0ICSZZcu2LqFkd6js
sVg70KVutWl47sodeQqbC/94l2Cw7hRYiQ+My5C8TpWg3g3sF7xIKq8FMPtUDZnFj+te7/C8VVS5w0XPf3
Ej321vq0Nnl6dqRla5JyV+whz5OrYnprfLTCUHpUgXZ/ff9oBQz4WPH1aM9Zqm9Xksgrc+O5TTkcfWfj28
uCr+EvF99Vz3rcijN6AUFbZGv8Ywke7q28Y4V92FQy8X9rmzHpKzzHe3Szc2n9M8tLyc3t3FGEVpQksy/8t
yn7r03b7l9ulp8kSeebQsiJEXJihIyQEYPkxAg5MUJGyIkRcmKENBghI+TECDkxQk6MkBFyYoScGCEnRsgI
Oe00QpHtVFIq4/T+vbWlyp+skL/3iREyQk6MkBMjZITcB4yQEYPkxAgZISdGyIkRcmKEjJATI+TECDkxQ
kblat+T67pZ4rrsI7q/KVT42xm2gt3nKCRtDP5J3X6HISSEdfc9DDkI93xBykG4/2HIQfhRK/kdSrSp+HrT5y
Hlv4D/gj+gTz7P0MUD0ZdbcWeMkBEyQkblIREyQkblCBkhI9ytZI/PhPz53d4iVvPtpht1eSDkRfA1IfQre29b
W6VtHyqUuts1R3R7MnMOlm9vVUsp9S7HGnS/a738mhCeVA7trVw9QigdO581LGfnGL7rvoryLFu/08fdn3
zJ+/JLROHG/JUsIbdSc7LGPwTIKzK8QadMnRvf0hv9+M+C78nAVLUYomJzIp4g3crfVdK/9Iov+piPIEe6mK
Hhj6U/69T47ft+o/pEmh2xQ9VuH7V11vtyc7wr9HWWi80wdli5906ZNamzKk5sHnW511Y7+tdFd0u4ibJO548
wREldd9pdkU2hFZadXoJe3nasrHRMzL1XqCt6UI28yd1My4zMZ4Kx1RuacvTwr0Ctcob+1uuvlqpzaBrkIpm
Tri4Z+6saFI2unqo6yL8lbNoWbKaBxcuW2FXkl2+NVh/zFhfAmWY5mj6E3yDIOf7TGZGCIZc7DS6ymmWX
qnOo4pDroWJYVsQeVxHVoUzhW6Huoyl8p+10HXU7xNobcHtovSn9EV1eHc2Z07SreXYRkga59a3+4Oyb
vVx9dM3M1OyOTcPrbPEZj1rkjauhuCjnkicqmpjysHJ1hGYt6cUZl+XDINbT1RPvWixjJyLLZW56LA6ijTv7
NleEr3D/Xxt60rgKapO0s1j7aIlodV47jkVrP0LMT1ieXv6EVrCN7MMvJU6g/RZdZrOvklrGxdEU/djPqA7tX
Kzrkx3j8QoTSi3Hu7RyLi+gld+L2uRKWlc+5e4czXSf1I1jeThd4YH0oPytQvh/qaCubVbJbp2+R1fckMCNV4
6+dB96WIIH19W5TRngmG0QNKPH7gEoMudGA3uyr29Dv/UvhmGPLMRINncIdW60Q0VrcG9pvNbR7lyb
Bxu7arofbGiG7B8LP0WvZDIGz2J/UTIVm7tBDPiQomxKddiX9wiFvk/IvZWuw4bbwceGyFw7IKMtKebuqxn
MEzUstK4dy+0s3mGEdRwmNcLTMmgZK3Lo+ReBuXY7aK0cqxlphF4yLqfGstkuYm2j3i4Du5gnF0P8sp+
MEaGaJ8IEl/Qhz5IMswRSI7q0hHdAUzt4Q25ACNlj7i7v0GEBi/JDcKsAiX8pJ/PHWIA511rOBi27XI+Gpfn
MoV6kxEE7czt94vHCP0khXG4QmgOnGKsE8Kazg0jazPpNjDHPBn9tOMI5UDPhTDq4SrcGNs72lhCRatE
WFvGdqARm8ZuuSQTv19GVc26oRw9KwLQ9O8Iyca4S8a4eKX0FueyYtNN8hoPSKEZJZNpsulcPTsJ20K
TfbakUpGh3ogrRBiFGYhehvrKJQnBiFajnthMuxl5zWzj8DbBPI/Qjj/pYt2148QRjdVFNqbXUgz+aWjEaaL49
pOI4ReyRdpsYbFQeiIJ7RmaM8MQpnOyOE+WnWFRkijU4XQXh7bxa86A46XOIIF0OmEEG+GI0JIpZ0Z2
3D3wUBKfuNundJzG85L8ObcGHlvI0Q7eRt3RmhPjdVAOXAL4eQ6MfcEcyE1GaohI+vtuZAQwjCjJRCm
vZ8wCqebgdTkpvSdxnccSK30akcRynHVLK/bzOedMKCYxHvY1sFB8jecW+DLOnwDQXRCCF+ZuR090e
XplTYDx3EGlzPEAE6L1JIL4RnRcgYKegLLmTqu8drdzfJicitke32mlxR1gxBmL0f8mzyqsYYKIZKDVQytjS
DeXd0lf+ZYE5iU64tgxgCWsmh2HdBsjXVsIaT5XS9n9LIMuMGROhme25c0TheQu9/tUQM0QvtFXNuJ5Yy
viDZFr8PqeXFMvvbO1tMZ0wtYrDLaInPfkUULWkWUsewfnqitTcWvIspgmT6iSIAMtKkoyV0d3izCSQInvr
6pgENd5+GmAnKv9aZCZ8f1b/Zn4+GmAm6lOexUGrQ4zUY9jGu/yDK9CYHzDcEmVeOr9aKDDdxubSpw/
4FbhGpTUV3HJruEjcOKXOHLBaxd/7PGzQ6cvM7WM283NhVml6r3rrR5vX8cI7d/vmN0s4vA7Gf1P5bZ1Z
ttejRvVFI0hmqrTA8E9F5aPNja653y/fbcqvI1qkZttupOtWM358BAGtzXBqU5Osf2+fdPGcT9lv1+315VQk3Zu
o777NZmT9+4f4Jg9vs7srX/0MdbY3c+nIq+qBkzzYX8l4oP7bV3Dh0S15pflNGEYwg/MLWybP32Kdz6T5l/O
YbypDQPcBkhJ0bliREyQkblCDkxQk6MkBEyQkblIRfYyOSmkBEyQk6MkBMjZISMkBFyYoScGCEjZITf
CkLWYNt3DTbhctpzJUROe57+fwEGACLKZ31R9tmBAAAAEIFTkSuQmCC

iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAFQAAAEJCAMAAABVBCV/AAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTRFRF////////M//+Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWazmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA AAAC4oS2gAAGHRJREFUeNrsnb+anDi2wKUNLjjyS9AJooMtOlnfF9gIHNxSTbCFg2u/QE9iaolp1QYDkZ+gJzFsYFRJ8RLexHADo9e554iqtm7W53F/X3nK+/ogFJCH46OuKPzmGMhISEhIRk5yLk8Yogf8TdbyiFeF7nOjrbok6l+FLgg6QSfoBJ2gE3SCfqLQndFx3AwR9O1BD2qtlEzgn5G0IO68hifFh5BPxvo/E0X4RI2OzLGJ3ZCjGihZAAALxvueHx/jCdIG/3MxghTwxYB9bDPSthYxHkkJ2daJvirKsyuB7PeMILkjYFFsCQF7IA8m8KGAQPvVChgH6zw+QR8MuvOuWV/elFNvYqamnNSVSEwxrYuLRC9WKeOTcmEqsTAFQs+7GexloVZVhL9zpB6aRtVnNjgy0SlzvyrKc7N/rdKwruRizKZalf6VhnSFyKCMalGXHhx47kEBsm7j0FSTuomgABUR9AGh91eX5433ovPcOv1LXbDn5jo0N0z4l/V70FnfhZWwSzHvFitz2L11IVFe8LwIADJj7vI9zz8A+5QvGj/BoiK3vsFUScMCwcLV3AdTkkIO6A5C+Ac0nf+Pu7zhWSUy2P5RQA1g3a0/Qh5sEwR9qO4979bQlWw7MkAqdeE/VxeJ+ZXxYAG0mYjc/wPoRuvCh0Wlu+vApOxNEyzbrBrfQvfc+polrchBic01lDOpoV182rQpaDaRXY4y086gg+A+Qs87pQF6p7FbWJaTZcGzrtS/E/TBBnKXOJBjIx8V9UWLmo74n5kC1TKB3xtHvvSfAeOwu3ahX79ql/yvTkHTxbLXuLDQb3pNf4tamlfsCjsN2F+wBbQqMN9TsBOX3TV/B7oPlMu89GAz9Aa2GfhO/vEiR+iQGzTd5iHow92yZVqpsces7WWJaRemAZteTs0nAUq4bEZ14cE62PQq0zHPzXxhbbpGm74q535v0yc1tla6zKxN74uqqnXju+/aeTzRkxrazQQy+X8zOCiQdTHRSpvGG2k9F9amd/GkL8eFOsUEfcCHM2BdxXoJNh5H4BM7DsftfDhV8DgGhcgAHi9i9kVTGGHBv1GsNV2/Utr/dKO2PvMdvTeb/pfvCVIrvGNwf8koegDwj9z8L9R5aemOIHUtuqiAcfi6APCv2xwqWa+YOVTtAPEjo9kSPoBJ2gE3SCTtAJOkEfEDoj6KTPBP30RenjFun4SEgOSgRN Ozs/IFnL0EkIOglBJyHoJAT97C+IPizXEE+CPvDJnMqTHKHFQcl3nug+ALqSg1ZOqtN4VCAOrM98InQx8MU6FejilKBLgk7QCTpBJ+gEnaB/EaefdXIC0MV9b+YEzo4h6Awnohk7VfjYofPpqlRSfpuqk5kuJU1HGanMVEoePXSemZixafXNTosn5feaxDIBn6BTiFluvziMuaMH5L1/kDvK+0Oe789f496g0MN+Dhz6HOF9qY49oGOPbV2j+HfuvU9+Z81PFrbN+j7gSVdHGR9S6bjidbFRabVQhdBpmWmZ2yEXgOchdaQpooDXUx0pbSOeKKVnWCaaMwEv5XHcdazTqHrIFGy4G5cF5yPCB0/tqsu+4pfgtXYeXgqHyKNYBjFxB6XC/z6+dBbQufuRkkwtpX4/Xpnwfooodu0KuHkzeeuEga76qL0A1I3oj/7iK+TEc6SqqLSQxpLsRo7NY3Qf2BvWhEYtVL+GF37UzjEGzmC2g+UOCrJoZC+Ct0R8PhIG6dBpU3IPTMXG9O6cbJP7Gk9f6mvrBBOJEXfCO/Qj4mTF+yq+9meWsEydH0iJmOB9fPd/vTPATpPcBZ/EeRNxPOP4RIde6BqtLMEAIImL9vINdWiepmtXQShAwG4QCFA3XSoMxvoOCSEPKEpcXFIST1F0IOUasytL5FyUUUDdu+3mu4uAfpHnlVeWkCjYoS2yPMK0ENT9Pr6oeuTV22cF5uWD6dW2NM/B5vOp2oBAznoplGvFw06hNOg5rMQfUIJ8Qqho2Mf6+EDrl2moauHpKgqXdzfAwloJRFfzCaA/qpNJ6jw7RgdgCTQGXXeoHCQvwBoYOhgqqluHdjUrC8Yc9NjHVA5zXo56RGFzeg+1C/t671d9OfIPWV05/+p/OADsN3bVpUkrDu5LKL90sJf9pisSgEvMcusKknc/8sK5mMXr4yLvZxDrvikZ1OUMjGP6mIFIQN1MDPab1DCKs17A0WHYqa6c19CNZO0+Hh16Wynoh35C9yNNFGGfBc1dtvMxjj1W1neZdX0yg2qiZ7LVz9j/wBnAWcFe08m6i8714YyU6KcP3fvBnw+rPocTl7uRYwQMbhOM5NiDBJ4jx+ukLMAfuP+dSzlRfgAbY0grISv69ENvgTaEhk3r9EcZ8OEMnoiPvgj7ygmorZ0rHx0YwrHtL9bvr+vTYevfoE/eZ6PHsA8SjlePB495qkePY8V+sE8hiXoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAfex7slKDT/PQHnceBeR8xT4M+sPsRzU5D7EdrQ4h+VMnfUaUHQp/OlfU2zokcld7XhWy7xKd511IEjKCTEHQSgk5C0EkIOglBJyHoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0EnOArog6IOLVPhhqtqifrxJYqtV4fkDkQGRiutl/hYPcfMhqAPLAou8nanm+inYMMmQ6FaBzfpj1fLb3N7fllCb7fflfmGqm97Xpl+Sv8sSdG3rtd3BKPdeuTeJ5V4Z2YC9xStvmsKmd7+TLIn5b6rQENSht/xHqXOWe0gdfIPgH6MFklJlQn6OWm6sI9qCPoZQQcVl30HT+zOBbrceCkh6NuB7hz8jZD88hCeoG8F+khjHOMD5i6+fu9C0LcBfWIKn4/2Fof7wcacoG8PuttHqRzFXNho9KJfsP7p16bjd4Rv4xav08C65SHsTx+TcZ3P8dmmDKdf8Cc9SAPkghH07UIPzUe75CHGMZ6LT M8W9QwjFWudBpsgytO69EL1cmHTBBiOee7xBYY57hNC44G1VcrCrIx5tpovbFFzKAqSZfrPAVofh5ygbwI6se5GL15/vhAXSecnXcx4DIuI55/Wmp43nhPbWN0Y57bFcM3O3L/qrnS+K9a0OexgAzuKh5V3osuem4je0cvutglv/I/Bjp+nDEN6FuEXn/abEo+A5qkkRjPlgsvaUCZu1JZXQ9WKfTUV0AboTeejWHs5t01S0yFms6hSfTRjrFFVBiT2RYV86Rd1IW3HeQEfsVqnRzj0XK0yZ10k05A00UPPcd4ytglc2DJGEZk30C/4YtZgtDbOGzHTMSehT4H+w1pMAh7YmZYVLia5eWPQ5d3+w8l6NsYvbtZN5P/GFv8Mf6kwB00VMCqWzcyaw4LaxgKJfZKMvQvc8SHV1i0ObUwcjLXZysbAYnryT281BGsU4d5EVQN/52kBP0Ld2n84myXbiYzgC6/EXK6TjAwM

wqDuZTjGtte4QYIx4r3Mlf6xmGap/MY4zNrDD7OgNzpiriNpkUfVGjuQim8x+DLr79RSRB3wr0h0hYjr9gc9
610ZBVA+TyO10AsdsR9Mtg/GUIUGrARzlCftcZOEhfGfTdyZ/vzAn6iUMX6r6XAAT9xKCLB8xoIegnBf0e
Y07QTxC6fFgwF4J+OtdvN+YE/cSgi4dPTyXopwFdyB8I00XQTW6DyEn6CcBXaof+zyPoB89dKF+9ItMg
n7k0MUj3IsQ9KOGDsb8EXUg6McMXT4usi5BP17oP27MCfqRQxeP9xVG0I8TupBPiJl+8NDloQS7PiToT0
J+D/R9XvD19RRaHobcBXhf0KV62lzJ70Hf5wXf+MIRh9ITqYOBLp7s+PO70PfoVVTJ/dfhXsD7gC624OuV
oB8V9Ccac4J+hNC3gpygHxN0sS0v3g+E7kztKDo6ROh8qsvZ4C5f9g5dbM9x+wOh8+IM5mbuHyB0J+vGltC
/njZ0saWe/Ye6d8fD2fSH2L0nBucHBeOThr5N5D8AXVjoI3sTLfoF72+phZzgJF0pY8ZHyt8xdOd2Ci+fqrkH
PzNYCruYeWEF2+ycUjXDbZhB4a5xoBTUeoQmy1UPqPU+oT/1YcwToYemDOtGJGaGLjcS83tYF+IV6pq
bd2M2rSalt1vobr1xy5FULzOsU9pXLZ2YG55APVMGrfMn857j9H9oG3kb2znh2FgCyO1k8/B+Lw/7gy62Ho
VIDV3cB10g9DFzlyk6zQjN7xO4mM9gUacs7GbSR8cZvC5lfbNz6P3wkkO9XnR/f9Zdu+aGhW38okOPHgm
sMOHBZqin9Qny1amsiljSqrmPczyZctFFhwpdDBB4x0IX6s7q315wR3q30KvJsmDORGUWernACwyLKk4q
z62hN413Cx30F2268F3zHqr490vz1kI3BTbLcI6tkgV+D302hXNluhlA5kkfF01goRcyPIRN33bPvoEu1DdCw9
xe8HA1HvmgMwAdevOl9aoTgkpfmWu3fg+qE7tmvrDuVXy+Y+j96H30D+hqKgHd+9Vt9w4du1t/gE4+1DP
vChpC0v2MDeG2e4+TTi6xqZZrN24HB12oQbxQQkuyYZZ0nbJxjpdVgk21rsYTXSqtS+c6kIscA0XsEtmOm
VBpuc7tuk4gPsNR2uwLO1ATqmsjPuBHLzdpJoFKuX9ivptZgdySqUBPncY24FckJX3j/33AF0MFVINNF3qb
4QSO94ncsH2HyjsHLoYLoqetelSm9OCfvz36Wk7d+Z3jd7vdjxK0L8N2F6w4aBLNaRLaXrh8jjoSgOVoWK
4iIHjoxL0B1foD6HnCBwkh9F0MXhIXIL+0Ar9McCZHip07aDGNKA/pXvHZxug6YMY8+HPhaA/0qabIWY
6UDSJcULQD2f0LhNYV356gH8p9+uMmoBL0Y4a+E2N+FtCFCMRRQJdql/G97pnhlVylehvQA2225mb7SO
g7M+YPgM6k3v9ctidcDncx1lv7rG846LtGfvizVu+Djm/C+76hD3y2DqXC+oBo+GtDmgkb6cz7OsNtNvbVf7
uHLNzpzE8Depjp6iIxVVYXXpCVVYSxzbqYT3WVMjFd/GvuuVrPMox2pn+bezaDDY1WxklDtuOKW0hi4
L/S3wf03Rrzk4Du1mkgvdC8vTTvWV55rysyaYSMw9XYXcWhSYM6ZW8aD6Od1Sn8OXUqpHBgz4V3aW
5skCyMq3ZzWRd70HSh9hKf9bihh/b7uMvuGnjyGr+Ri3OEI3Q+8AwxEI4BK3r5OepXRjYDC3DhLourPoqe
q3+MruHvntjfhLQA6ufobHQ18C3FfbL5p+sZgeriL+DjTYuGkKvC5sBOnn70XZd9fnxA89g55q+w4cxpwWd
J91cigS/fC28UP+iwXTXpYydrFSVxxP49d1lKzOT2pXIZojYFJL3ltx+NI8F1Pd8sL9t6HsYv53KQM4ZzWJm
59mMPTbCOSsswPk2fDIDhedy7uPUG2ln39hNzshOxLHJ7Q78olJu/tsZdKn2GWz92G/ZdibbhL43Y07Q9wV
d7LNNj+j7gL5/5AR919D3a8wJ+h6g3xpzR87GBP0coH8Zv42WIZRqTtBPHvoXYx7UFdwfTgqPoJ829K/Hb2
/sw2AuHPT2z2POSny+DITl+n/Bv7z6W78GFBiMm9++NezT4IsiZ5M7sJOug9jvy/DuffiF10HcC/Q935nwTO9
1VmdEqcrOyjNy6K5f44FAvUp6b2cIUou7W4bZ5Umb2mWNZRTzrFO6AbUtTBMve5U7dydzmqzD/wAnGc
qGh7Dgx5dQ0PkHfOfT/eBhzC/2/mLsCZEnjvS7Yq09e8tkLuzhsvKs2hn/YiybefEviPVtd4yulN43IC/916+G2E
B1q2DQcXzA0/jN8wXAT1Ndc+ixYwVGeldfPzK9Hp+kHUpHHOWT+0505f7PRYAudL7oymyF6gD4xFehq
aKolQE9MtZ7vL/ywuw5AqV+1fw+Wum79flu0TsOTrlo2uMHJi7CzdwbYbFiwxPcSxwZdH4i790dr+h135q79
dmOETGrsp7sxGOc3vaabFCzxiy6eALJXTWzfBwYyQhOXbDXFWWhwCpqO264Aep+G56DpnxE6v12sC8/x
+1eJl+s3i0cFncIDEFyO6Hc/jHEzaMtjD90gwTjegbu4qNtZ1qX8tVapyDpr05dtqbF5hHXKF9am/6uK3LwI8i4
NV6mTmVlg03iwwNxoZcGmh105Q3cxBfQAYNP7z4OOCfohy73Qv/lmhX/5Oq9f++OnfF9G7/a7Pt5/19d/4
MeFh0N23idbp7njQ8BNjiMcvR8z9D1+JnHc9+IHPD0A3qwQ9N1CF4fwZoWg7xL6vj+TIOg7h36wxpygDw
VdHK4xJ+gDQZcHbMwJ+iDQH4KcS/RIKj0+UT6XMznFp6YjhV/uTuEnUFJK/MhXzUUfSGUa425B0A8S+
sPgb/yf3TxBp8XvPPDsN/dzFmqIUYebT9FBCrPnXRTowd54zFUy7+L1CKe/OOGpNUzhGz3r3rp1Ievr0LzF
OThZwRyvf3TOXjUSCXvOqyZiPMZXMaDxi61NtSfo24P+8PEbQH/epUGt1TwKzTVC1+hPPfnsuXZGnlo2
Ph9NlhY6R+gjaAcE/dCg/8j47UUXPTep867xun+/1vOS7prH4SpyVzHP1+/b4ldNPPIHzN800AeME9L0A4P+
Qw9jeNaqxarwRlrPvbAudQUKnenCB8uOTvOhB8g0tIbq2sqkioJlm4arEmw+QT8g6E95GGPfetMt27FBf9LD
GPvWm6AfG/QnPowJcAltQT8i6Hj9lDi6ehP0J2m6lOI1603QnwldRCK9mCitBiqW2D1ahnabCtCFwwihO+Se
hPCCXUdiDPXDZ6fo3wiSSHK6YuOhkqqfGXR7b0DX4dywE/IzHMKrldJJOQtBJCDoJQSch6CQEnYSgkB
0EoJQQtBJCDoJQSch6CQEnYSgkB0EoJ+lkKfS5Gmk+wewD4iC+vvqAF9cA+iLDwr0YT8abHSj/J8CfnZQ
RcEnaATdIJ+xtCFIDFBPyvoPGzVQs8J+jlBv0K3f/vw/UfQ9wbdeffZZ8xdNtDJv5RjT8jgr6PYYwF2+ULGsC
JG6Hwqk6B6sv8R1IUeiT+OtzYPhR37/H4jPHIm+3zn8Orghhn+hCN7vZHwkrTurkWS8L8rBgqUQ9qDOSPOc
/4F0NjqbHPt9AczFEvC4Y6wP1GNT0QDjNIs/+8gi6HdCd2vrkTtv1SQzJcYvLqam8EaZqsboBzKsK5m3MXp
yn3Pr1b26sIvCCzNIQ6iGpvH7oJgTU6m68d1M/ZYyJ1O6mCjdgZnIqqyJOBwgqwDgVGVmziZapawvSiys63
gHoy9CA+xivujgkBjXkfGJWn64WDQLHbNLhcVP9WKFOedwOA+ME6yEUB2+7FKC/kPQu3EfyhY6+gA
9On9A/+xhl7r1B3Tv7NSpq6NL+AW6YXdtvT4XPMPL7C4Lp/f15C7fO/knlrTo8z3sfBH76AicOQLdRLOr7v
qqjTAS41UfTVVHz83boH6Pe55DggRrwDP0Eb786E3rG6yhx15VnvAvMZ7rGI7FhHDzj1hRrlsQTV7RcyBn
kP/ZwTRBvxM6z7tojR6jG7PLutUA1PprRx/+f7HhcD3XtFoDKNhZsOct6CWkabV16ewsu3UYVHd5w/OPS
C2s06SP4YDQGG9QiUOj9cyzgZTbKKi1rvoS+z3rBMXFawzcOuleyh46dDIYnTeDZNxH6Ewk5iOGdsW6M
Afd0jpBVsavCfpDB3lhXrkEe8a1pl+7ABSurdV0hI6ajkrF/Y2mmyKoATpQ9S3qf2d9z2qhf+pzxjhCFFi0By2r
WGu6W8/BhveaDiV6eDir6dEqz+nRpZktoGMRQQ7HsNB92DtO8IjM6aMHVAI03fZSUMvPAjVd/NTFCUF
/+C2bVosKmDmvAT9f2/RgbdOrhdGqhtbwt1U5Exjc2FRinSasy1lsLXkjXlvqYGGndRM5WanRprdq7Lk5wH
SXFWRwcrTp8VUHLsFg6GTv14g23aBNF3kHCSZg053f4qkAmw5tygmV/hBAacsCBhqLuhFZpzRGXkejfw

ErWeNP5jCuy8mmP/zhjGPH1P8Rv9iRdiUYwxi5j24s/c3OTRRP9TBgMjc2vR+B2g2BIWH3zGa89tS4XeEA
3GMpdxn978OvLxJ0Adb7uMpo4FwoGfo003nchwksbMJ04xZnHXGLyGeCfpJPYalDxD8uk8/J+j0clagE3SC
TtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gE/cjOI5Aj9PMSgg6yz3lle5IFR8jZ8EHYDkwIOAkJyYDy/wIMAKLlc5v
SSKZkAAAAAEIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAABYCAMAAACSItPJAAAAGXRFWHRtb2Z0d2FyZQBBZG9
iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZsZMzsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMAAJn/AJnMAJmZAJlmAJkzAJkAAGz/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADMAACZABmAAAZAAAAAC
4oS2gAAEhJjREFUeNrsnb+eozi2x6Vk4Eb3JegEaYJGm/R9CJhgERMMbLB9X2AmggoGMZ/PGkf7BD0Rb
LDISfsINtqq5JZf5/6OcFX/me3usgvbVBV8XC5bCCSdr87RERwJxpbtApvQI9jElvhLbvYSzI1ZBH9JRTcyp9R
IW6Av0BfoC/QF+kuCLoQ4b6nCzHIT32zBvDb9COg8f18FZ4VutJjhpr9lirSZV4WtOBq6b5r3/So5K3TxFAzg
H6HreVXYHA3dH0I+BF4TS5PixaWJfWhirmVeaZMypDGMtCryKsgSVSeRSZifl3SshI1JeVYH+IOiiMztjX
CEh9xM1eECfZbQo455Q8Cy0rexv0lkLQfRlnxd8tYlmczGqpIr0ZQyCdQQKBt6ubZE3dM/tGWk85oVPaNd
QyBt+L0NGX9bg3kzBAv0OUL32pg0He8myQgXmpaluk0AMiOOxiQmRsZsgMr7tcj3ie5MDLtkW8NeVI1h
vq3NEPAGLkae8taYaoE+S+j3Yzpvfn9VhGSzw6IL84R5QpjgDTSarxz0muy6LZGo6r0LKFgeRzoD9F5kgN4
nahWg9xTVG0CPHzCm86wKw6cHne5epE8Y+p33rralxEvnvd503qbDHmVh5I0Opa20XHfSpj/eJOo25m2vQ
cpr6szWeZ8PSXEdFDchXup9om6qtm07jANv+i3oclXJrHt60GWzu6nCJwydvXbzdJoERIJJHXpuQrCfwHvU
o4UWXGKf24EPPCKcqHYPbvulEhOxf6c8WuAUAZ3qG9DhN+DtHBPgSaHL9QDoxpaouNTajYlwXqEd7t
ZSgJwJ7RG0z3M2gbt0l107haH/CR3nMkXu6/gtwZ+IKHu0z3wK6EdLyb0Fh5d6X1t5vT86/0cJu1JfToKHgBe
ZCaQa0+tiwKjSdrI1Ac/7lMafikalpjdWroxuanSvpgv8phOmD+F74ASIHEKmmgqZ4YSIrOTGND1OYEJIU1
gwRSVVjBIOhu5vrwO5+xdTu5JFRm//xdhv9HHbZXp9W/0kimtydNXuRrFXAV/vyOktds6gye2NXqPVnkH
WlPb525tA7Tq9vU2QBympv72N1W5gb3ZVtr0O5gX98fN0tW+SggeAkSSmVxPT1EG/akNYGoVZAQmrK
OmVJ3A4/aZyUwf6XrO2wwcfbgb9Z287TEP4T/A0oV2qYvk7eCYwSChPhthTYNjx4Wq6kjA3QULTHQwdi
PD3b+YDfHET/O8t+tcORk6hR/7lF10QIJH0t4PrF3+6jd1BbpbL19dIQEd7zQpkLW5DtevRI/7MsOO/6EDkXv
9fUOzesfY29LYde27Q/RsHnTzFqKaZwNuY5RVNHbwGMwkrfN8xaU3NMms2JXdtS2VGk6dKehV0JDxJ
voJ7qZs/+mMxQA7UWKyAQSWjAbOpUp/RSa17RsLb7PKwH3lDPHBmv5vNmo6prtRdr3ERzs6twRdjej
49p/of+/Yn3YDTM499FuzeQfzHhFw/OkcfcNrb5rtNXJbQ2db32iDc/tr2+4mgC4o43ygM9IzrkIJFSywg15AZ0
EDmu6JQEKnOt4mGWk6b/8MZb+bOmR30FUVdYFfM9UHpnypc0ayiuYArF2XoE4hkNtb0WhqQq/FvPIf
dOGx4zpalvnu2u96allpb856NXGKfQH6OEh6lNa/fpB04NoV8J9GqHv+ld/v2bsf3Yw+shd87c4TburBak4usQ
Umi52OyNmBN0relPD2W17DOOb3tAFok5uO9Gatis68fYm/e3GdHLTifUQYFzHMFwMNA77m4GS8AXaX
Ax97K170YJ+a+rIxt/v0Ed6mH3MLKxoTDMYe43x3GD2UWKigle0RUexJ3Ce/c1ee/kn61vxBqYil0id9eoFv
UAvsQDCOWqYHjPtgEdAvX4M01jeDrTjA67i+72MOw7W//+Qo2/c5ErG8DHyoud++w4yvQ7cNuzNgdNj
sf6KSUHzmFwrt3VgUjO/3deDXgfnY5ZvtlPYvU+8ydpDz7b0jllOIuPggOI8A/V46PEg6ashk7OIjKYtpa8sZS
B6rgXpK/4ZmmJr6DGVlaqExbcxAKXH70PlihHr3TlthXRhb9coilHXRua4FUfEwxnommmRy8d4q9o+oM2ps
Hc6DlBf9wGj/lhs4fvRvjnvCLnfU1LzzlPF7DucxrTH7vxCUMBpoaudtfxPKCLWXnv87v2/jWwB0KXH80M5
ndFboF+V0Fhd2Yy6PO+DLtAHytojfnYv+wFL9CfoaTm2u/7AablWkd7xvswRtwn/EeYp5D0yYhgucFHTVb
zDvNOxqzcddGNj3zYeFknplet31mY7oM8uwcua/NB17OmC7oGnaWiHUyBsooa+wwSFId89QqeG7QJ5yyP
WnodDurT/OUeQ66u8OV0D3Ln5p+gf4MofMs5YW7ktxC31NBnYqTERaVyFPVvVW4QH+Gmp4lnqm0qY
SpMprNDEGEkbwYXJhzPUZCvxjobjpnv3mbw076O5b/dLaxDpadCPpHW0SoljLoLsrpQIM2n0ISJcUUJS72i
N5DikwSFJIUnBL6mOnblTcn1+eH1GLqebqk25kXgu5i7iXmDtuSRbA+sYT5+eF9rW2oqqY8MfQHzdVPD5
1+YqXPDP2iF2cEa2JuBMXoe4Hnhhoj3obkb4qmOi30hynYOAfjP0ZQG86kYdMhLymYBuMnWfmlpEuTg
r9oZfkzgP9QOxPGbo0iSTzXsK8S6Nh3r+3GrMKOJtBUedDeDroDx5HzwWd0e8HXwJ0rgN4cc6RE0Wt6Xd
0Uqcc0F2EuT4Z9AOuvJ8N+kEenb3ET+g/ukc10ZRN3L9Jm0zaKx+h5ueFfgj2i/yGnk0N/aPZ5BQ/LPsK9MN
usJ0V+iHt9lfsprBxZkDpWrOLS w9t5u+Tx/6wSI15xFWEE8D+pKAfbjwvAP0gR36B/g3ox6iQuYiw5j60GzvH
J4r9hxC44wRpLqQhT8Sjm/125Eh5KegL9inEfaQELwf9iTjyz07NLwx9wf4or+54Q3lZ6Av286v5DKAvQ/tZR/
OZQF+wn1nN5wF9wX5uac0C+jK0n1dUM4G+YD+nUZwN9AX7+WQOI+jL0H4uAc0J+oL9TKZwXtAX7G
eRzNygU39elso6scczP+iLR3dyAzhH6Av2E8tjntCXof0zYUx7wplCX7Cf0uzNFvqC/URqPm/oLx67OImaC23

shM8p0fT4i2kpvWiPzmp2iukrPV3dTqfn9Kz2qVXTYX+R6A2td3AKH2FaSuhD0/dMmCO9sy/PzIvdKaQ5Yj
LT9iHxpJo/c0U/jTiBadLTnmYdDrJHu0sYeKEvt4E5PZfLfRaf+06P3OxDMomHFmfNNC0Wf/A8QP1c28ee1
AU3cd/IPvNotDIPr7ufQp2rm3/aSPflgLOpmD7RfPYRS6KvT3Z9YGzFvf5zzPP/PBLvUBfoC/QF+gL9AU6c4
tQixlA/+qDZ8XBCzMdAt3bL9B9LuhShxeG7h5CXV4cum9qnXdfoXJK6E2nbX8u6Dw3OuvDS0J3D5zmbXJ
h6K4a3pceQioeweAhhlbG47rBZ4GeuzWP40tC9y31uaLjxjiV17TEbl6HPDM6r7WpoYO0rozITIJXZBIkVM5
C1EGWTA V9XOj9Oy+n55SETJHtwZeQufqg8JTtS5eudCRIqjH+RyadAnqCVovcCDSa2k2CkLQ2ce7KLCe
Dzi3x/o65hvj0oH8USyWH+BKwCK0qqbn76tBH5Ax4VoeTQf9vt8K6GoRoaiFpsfsSAoiGQA1B3uGbb7QtV
Y8slKR4sBKoo5QyYdNCx0l7kaGUSrQlN4IC6SLvPJOGZt8PAXqoS2AZmKSyLQU9o9zG02g6rThe03tbek4
Qzvyg0b7JbDwV9LvqUkNq1pSsqF3JHcRepPBe0CQ0lbEfu73MnRksqqabXNMJIsmcFttGOSb2O1o+PU/Uo
CsI1jSG+dCAFaxDrDKpmxy6G5BdkbKVeMjo0WNvEH+DRk6D3WAEJCwEqtxKYSYcdijNpgGelTrxq3d
3P7MGhIEywoX83yXlfdJr+82jLSwZBZyV7Q8/Vp5JZRhlVvA+4JQtLi0XT0y1i77VvIk7nyLW/7nsfoHNT
ulVkJp5/gE6y93uhAN2WnglcAnGqHrjYyIPG9DW5FhF0nKCjKtGvksiqDI2N/xUGv0QdkDQmuLVtHHTo4
18fCZ3TchqAroYYZTMR/vjzKAiAkcNYnQnH9ILWgo5C1xBG0FHydQipQtMTJgQ3AZpalH4nkliPTVnE/tf
X7TrYe8cwuoLmeushlNtSbjvq4BUrbkw7mA0sfF+L4loUNwleapfwpqfhxVt30pZTQWeiNRhB+ZoKCv2WB
naYnZTjE9QePT/Yl+4SIKUBcdsF6jZR2/Jx0H/sExZtBjGW7VqmNhBELTe9qXMLS2/qyTSdcbSrpxiNhsTeZ
rhCt0XJ7QAjTf0G7botf7y5WiVO5nhdrfTfO2rxhJpO6z6G47/AG1eCZOPf/jHDTJo29iHX+Novr03vnpGMult+
ko0FBTgxVYkSxsKo2E9Kp0+eq8Gnj0I+StNx/HgeV/Z+UcxRfuK+pAnn6WlVwHAsKhtLvmvLKPZwLwr6u
GeSLFfkns8VOR5MKelF+nLZdoG+QF+gL9AX6Av0BfoCfYg+QF+gL9AX6Av0BfoC/cHqVz8OvDblfTnG
6THQI3PEqtZTQBfG9PHLgs7zg2OI5FUwPXRPEjTeTq5pnNBK6gGTJJ68ChhIhU64Jqu9EdpyLjUdHtFJu
6Sf+Qu+792tyEOqdJdidfuNkhEq66GLlpRhDy6u1NAR3Jd6k+uzXwUOgq/ajkSKBmODfXyb5mUqciPnpz1
EWGrvZ0a/JI6FxScdq1OaL4ABeuKBNqr7b9FqMCWguSkxkIr50e+cg6DINIXEq+MPZHRVIOUW9Rpl/jC
kVruzgcOjeetDtEEiYkIBnV22VNBzOcmNDf9M3HfPM1aZj6qop1W3ibrK6lZU3FF9hk8IG7M0NB9fZ4Noz
BAwZYyl42N/87uyqTJtyleAK67DY6DzVczoTukuUe+p5Mhs+kpkVzYea5aZ5ib2M9OLDsCyQbVPmYu0O
Ap6ZtpK2Tp7X7IMbWaQyxCGSR2LrnSb+pvSI3FQgmcyq7N2qPSm89Zd8DjoOGUvN31m6w9nj32i4l/ppubr
jqToU3XuMenm+lVhwyPMuyrptALYAAoWQGcyAd3IjllWuegBVpS8NU3HKRQp4KaUFEhQCRKtV9Qs/9
21TuY4tIW6B149Ht+UEWB7Rcn8JuXFu6PMO6dT1CKzgSs/dEESypq2pJr9wjzmd6wYzBCqOkJ+F1fgfymI
9VvQfRq1uQn42wBt9waxit0p+SqhMMAhQLvb2HMIeU13wih4JEvkunycpnMXDpHHFA5zd3bX4fMSdNB
m1YniE0w+MKnSa2p2LHSSZJRGRuYEPcotoPcU9k3QqQDGG5ND9E1PoWF5b2oS5Cy2s7qK0uK6Exn4mQl
ClcpXQ1toE8ifgQTaRvCdBhzS4rSUK0aDz76G7lILNmAhQfkN+jhoopmGEbo6ETvJ00FsKxUHGRWBRoFie5
Am0L8z7r13vE6hUHJH3yZfCZh8K3fsA/cPZP1ApYgWDFifJZ4aqoZUHQOdNy787s0gTOy1lqaD4k5jb5G3pt
aUcfshhN/hnTS320YY+hYzQPtVnQxAlWaUGN+rJ9moQbeKZRNH/t9SBfJs0ZV4HaENadMc5cgUp9n3JkD
w6kd+WlqIAmjKrhIsTxOCGAagPKS9j6ljzztKJGpfVop+mvcY0osaiuCvkgzt/sXFI1JChElpkCeA6WVt/cgxv
agFxXTen11SxkRRgYWL6mCMkhWt7jDBwgX5cMyYDoOVVwGFEpOSw7xp46IBK5ITCFIW5uz28jqMK
Ng4lfuXqYU2EAMFliduMByPanqDfdK4oEHkp98EJ1mKbPVRyzoNIqpO7gt3kb9UUYGamSrSLhpZoSBU
Ew4c/USD5/GxY/qHhpJkgrFdfPpXnwtHMNV3vEyIXF24w8monwkdb5xDjH84+UvFBxWGqyWPAJxAmji6f
mWPG9lk3GlfZ6ynn6dHBU5YvR4guF2eeyhU5cejFGbFckVsuwy7QF+gL9AX6An2B/jyhWzOLzX4qAHG
Wat0/HU6cSQqfPo5On1f2dnn09LIt24vY/l+AAQBeJcOFUtXzKAAAAABJR5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAASwAAACYCAMAABpjySQAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlMzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzDMzAD/zADMzACZzABmzAAzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAC3FJREFUeNrsnb9y20gShwElBC+RHgJKACohmJyUXKhLwAuWw626lhRYegFuYtCBNN
yqMxlc8QXMSGQijpLFE1xkXiLwAmFe57p7QMqyKVmysCJE91TZBgfz90N3o4klfntZXLhssgi9FUW8Ciw
ltuGSS/k60zAshsWwGBbDYlgMi2H9KKxAcTGWf6L5atusCdFy3yisgdYLOdCL2H0lWAeJvn2jsCx7II0tO9
LZL69lWn/TN28VVmUIsKwg0b26ILLnOIKGNTi6cMFFW9CgTscW1GOJsQ8cX4Qlul11eNruQD/oYSpE+
65xReKZZXE6YMaplL+BicGJcx/69XwIBLXOahrXTNHzcDiMDzYO5pUIVhbXRjqLrUo0DZ0hHXWSFPb/
x7StZp5V+V3rSRuawUauUzFIAaQdTXuR1leuZfzD0kaR71OomfiY+9XracCRnatnUEq+ot4yWqYASxouw

[illegible]

[illegible]

ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzMmMzMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJImAJkzAJkAAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAzAAAAC
4oS2gAAHclJREFUeNrsnb124ziWx4EKmnQy9RJ0lRCCFr3BeF6gInI3EDXnbItO7GgzdzLUBiVqztkR17/AuB
NLE1hgsMWHaE9S0gYiXmf/F5T8Vaopl2TLknX/p22JHwBB/HAvLthlXiFYLBbrdZTnmKmt6UVjsnzdjW
hb57bWboDJ3F0FkMncXQWQx9z6EH9Rr404r1uFmWMvRdg+4kpor83Ay9leqRp+aKoe+cew/MxBMHpgod
pZSHn4ZQKsanoAcinCxoVy0DOYsD9UFHnZohStDRWM3PaeGLvC2Lon5LPSreoA15e0GG/hrQE1i6W5oJ
GE5D0dFZgb2Bsfbv4nujPtN88i/MSME5tILSDIVbjgdmPEAR0a4y3fMkDvX6VSqcnKqVuZk2ZDsmbEuBa5
jURymVw7egrlShYqorYugbh15WWlcp6B6ZFGCHZJ/iGN9IXoV0RmLqaRvbH+XAnIP1xKOD9JOYK7f8gn
KX+ElxqN4t3D5tDezuUF5gBLjFzBOnJoRbucZ5U+/uggx945Y+i1SiR5YBrLqGntTQrV++B73RMZbsJP1vqv
AdyB2bSwwaCcZCUN7gkCULU/9QDr1mG9B9nfoFhoFTVJ4dM4DuDOACFhf0GPqruHe49hQMRr12OaTZ
dw7dkA+4Dz37JanNWWtEAa6ZgjZBP6yhT7xb6Oowr2JFDKa4bToZln4Lfdxrlhb6CF8Y+utCn4auhd5YWD
q56ugOuh15NfS5ey8tdPfW0q8Wln4ulBfYsACWXLxbh39r6S68hbwa9KC+IEN/FeiV8DgZD7FOrFnxMqBy
59Ad0lZgNsHFARuHdxUkVw74EN6S7FcW3O5+TuRdNziks71aM4zfTkH2rodEWXLB3h12QoW8aOlzvV
GsyN78wYzUwOr7QWhdm1ggKePHPLV+bcR3QFdWQNITfTFMcHIKhLH8nxTjaz2OKNRHFD8BYT0Uc
QNTtw6DUiOgH8qEJgVdX6PVMdMuXTA6NTpl6Ju29K/07m9kerITPqmi5OHDGeve/+XTnE5j1TYz9JeDL
msqjvdE6Jc/BF1Ij6FvH/QfEj3RuecSEBwg2HuhNjPOLYEu6sett3IebTP0twh9g2LoDJ3F0FkMncXQWQydoT
P0vYHO8u2f8r0U5Vpozcho7/Tpoybpc4pbOhvhONMcWdviWKtNja6GPuWmPkmQcSaXzywDWa+YQr8vo
nXj/Y272/Zx7/2su5V4uWYjX0fIrvl5OM/bUiuH0JH1lbEkfHGT+K2YMI7rGx8/Jt0xHcNvQ3+/jNula1LQ1h7
HsQwfHybS8jOPbx3MeMfd/MnH38JhZqeJttSvEjur2I4NjH77Frv988xr5/psT/q32/zJx9/IsY0W70puJ/EbsPEdx
OuqSd6Ee1WyOUffz+dSJj30t3yT5+H41G8fJtjWA45uHKERz7eF6obfkNMPY9NBT28XvZXfwpfcignt8Jzy
1P8U2xPb+Y4m1nBY7+m8KvNVbc4mxBnalmfq3zMIY/Qafa2RZrA3P7t/qHWPeZOcojRvjyf1bhg69RT9I0N
nBf2NG1/pNrm1jeiXZG/Rhcb+DDFFtY82YtQ6rLMQX19bdccoeP1pdS6Nbxcp6DqNe9t/buDtuu1lHpL/M2
LTT0xd/O2Qo93r2aGztAZOkNn6AydoTP0rWyN28Hacp4CsZn1wrcB3aG76in7++t8ju2s6+0z9KCYxHG/qnv
GJKf/E9Cln5tx67BZmEm05Ka/m8/1TUMPyolnk9I/IvNQF1WqPJsJ03OUakhKgTnfUPP8mNhte9Xmx2jYo0
LcFbF5Mxd7lmXQ3JR7PzFDCZu9t27HojnKLYeRqu/h4e3RLdV5P+X8Lur79OS87G2R29oWHbE70EHbmjZl
occAGJVGyXq4uamiwJjUh6Go03rjWuVm2pDtTFdUxNWjAc5ABVWLxgsVSbBD+FndDqTE6H65JJ/95qBf
iXmebtWg5En/OofGh5NjU/yukAo8Ev7e1N6faG/u2EIOITWo1pofS5v0N9KgwVUin0q18KG369mkog0x
T3zmDaqTNfQe59dAX/vwA9yUvJod59esRuum9ucYh3OURDrVUMiTKkQHpiKoQnsA8794V8BJvrcGRcM
GZ+GlxNlnthS+51X4ipY+xYReEPRj81GWL255g/tMqaVuOTs8W9wRNTyfb1Aeb9qQZxMcuLHer77FZM71
xBa5ws85Qqxhi897ZAehRy6a/1/V+YG59g7MUGI4N+6gJ1Ulc7iENzhHx5Aza3ouQafT59C9GvTYO8Fk4V5
U0StDH0eqOQAFWRitzbht7+UL4aOG0q3Zr4+hw9qxMf0YYOQDetNyvYW+GCd+mTpUiuZHv/yyS9DlxZ2
lg7S4qM5dMwb0cS8uH0Lv/tKh+dEJtJmF96FXuhjSiK/Qsxx0odXR4Tg5kabV4U+nLt3Wdhm3EG9Bz37pf0
Q+rQXDwxOV53CDuc76FP9Oa0/C9rhNOvbgyl0s1PQcQ/WOx/DTg/MyMutpYmKZuuLB9DN1AsA3c2v/X
z2UTYbd5a0s4bWB74jS4dPSAg6OjLKKxu67NeWfm59Ed3LzLSEwt9Gj5078QzN2TaaQCUTkvs/ST2jn
YHc5gfGhv7w/my45ZosUhGL6IZhu48wkmuijY3tXY+mpxvICeo98oEk4MuXccvIw9+iLICQZ8ATdNRP
M6Z+oj69kvGWWfkm/cCs/030Q+A/177i3w3wazifoB5Ze1XM6Po/tXaU/21uzpy5+qMgxmqVKyQGc427N6b
CFYKp12aVZ2i80Re/Du1Ac0fuU/nFBFJQGFm6tfZr1CSfiV0x+nyh61+W44S6KYMiyO5PDoIQRvV707g5K
M0Wcjd8jeB+jx6HwtdY0mR1XuCVag9hQPK+jdw2nPbXRU231qRlnRfWrW2L04wBF75q6JlhE77i/v/XN8D
AxN9QR17v7GBZjd9nDmaP0xezxdR77+PVy7PHdJ+FmunroJ8v2914Y9Af+uNnvs9dg77UH+/kY9h/rcSYyz
1+DPsorFv23PQNqn/43HTPoW9C/L9WGTpDZ+gMnaEzdIb00Bk6Q2foDH1Za9Q26OXeYpFIW3GD2wW
d/JzC/Ryf7W6HffH77NgsVgsFovFYrFYLBaLxWKxWCwWi8VisVgsFovFYrFYLBaLxWKxWCwWi8VisV
gsFovFYrFYLBaLxWKxWCwWi8VirSvnGwkvH+jufecP0bOX4bWWP3aHhN4BQUUDY0YDM/o2OBn3rxd
s3NLcy3Mg24WpRn0zWZH6hw2k6GUtZXox8UTyIEPcw+OJmSfLhP7YjePWvTOPKPFgYiYrGuwZQ38l/5
7bdLkzIwJda2o98oQ70Peys6jgFrocUPaqe6J0ZCA/8QKtr9VA61Am9CLE60OqjRyJ1mPPDh2tU9Q+xEnjK
N1F5WNSJPWVLdLrL+v0dZZpeBWxDlMRFPVRQUPIPoqjrp5Pxed1je0FmeAKcsnS/whLd8vqo02c7Jo0ML/
fnfH+FnoA535n9hb6OAoqDARb8JiOBVFdSWlZ6y0yMYsDm43WnJNzwKWmDXFWRbnp2qx25kqezihDL
+XzrH1Hg6aSSxGMPZu7ljI523x2dA2XNvJ5ojvWktDzKusbcHOKGTrYnKM7Q9m553fvuraZZfmdTNDHp
oJxdhVxCp2Cpnu3YbMqO0X13Yfu2topyew8ozJlvjozfzkW8SpCeucnRgP8mIaCrdPabb7NnFlnZjZpuO9qIvL
vrEzUioLhr4y9K6dp4G1ldGAXpiHPvOBpCl2efOve5+FIqlanT5Bb3pz6Gac9bx70CetDtUM8ggcKeXmGNAP
kymNmpuu8gC7LFIKVK8UOQGn2dRm9hB6Mytr6LggQ1/dvddYzLhx+j3oQpwOH0D36hTbiU1ISdAblDaX
LB3b14d30M1YnVro46hZLoF+ZTNt19BhzEOb1VYm1+3yIXTzya2hT1vs3teJ3mssVSGpM7RNNqw+IMMH
c3pQXsGcIyE6oU0Efxe9W69dJxC+FBjnkKVLuPN3xewwMed3tRPd93P3Lq17P39v88+G9ufATtyYzn2blBl
FpXXvD6GPvDn0S3tB1o8LM2eV2XX2n02V+pRV0cnNqNcK5qs4Geem6nk4fENmNupENIHXLp4OISCYt
AQVVLmZqM44y0qMiSnjsoHp+fm0jZRXNvWNPYlcAlbIkUH0PioQ0jn9SUax/oGZdvsVfPogIYPQzW3u2
lGnrFIqTvWmDI0DGxEqvqZ8tw1GuAL0GGrMv0UKy3DijN+yWfenbNIZXr3t2+O3x+whW5wKHmKz+Rkr

+bj9v56ttyWcxboe2wonRag7VrRBuW9tjE+DICEb8b/Tl8c/PqJisaeY4tFdSPidqaoODaUM78gQ399qVY9Gp
72tObRwxm7XPuXUXE/tn0DMeSDFL3kwyPulbc+tWRZ9z709sNtFovFYrFYLBaLxWKxWCwWi8VisVgsF
ovFYrFYLBaLxWKxWCwWi8VisVgsFovFYrFYLBaLxWLtt1T2hvXUTnjOa6odgB5n6s1KPxWAfr5rZvEuQ
l/frhd7stXpPetPhs7QGTpDZ+gMnaEzdIb+jf58jXVw/PrQ1U87Dj2ouzJdCfprriP16tAdrW1Oj/rLai8PpKLpSs
XS7YHuJGaoVDJcDforuM81oAs/N9NQCBn836pv8ibmvRWGy20Kgu1w7wG1RkZ7AV0FNIWXirWF7nR6
nowzeudzi9yWfXNo3MnoplDN+i3Uvn0vtVWz16KXSM+3m1mvfle1yuwO2enNk0vRORGVW7xHOqKXW
F8sXkNtr0Vv45RH72Amrq+SbU6Wbc1L05Xvy2+qKvxzNCtzXe69mbo5dtjGa3jbsPhd/ptt4MdJUYysukeps
DRveSkZ/FOXj8j0iqeDBGvyZZTAlbAlNRv/jF/E3CsJ/J4BM7uptMgCmo8Bnal8+3C1TpZt1kkfxh/pL4VJ6Yi
Qro1cNHJsNFcspIMJjEmGJwCBXQC+dzY/PGmH96bhZTlhK5KG5fOB+YaURtOEwe56RbE/pUZ13KsDLs
X8F9ZeWIHIw7QzSiXVaha3p5FW4Z9PiJD56/hn6AHpUtSdBlPg0PKHHEnwgvPZNwS5sOSNRJQmbWgP8
6zxcRUJ6hm8BMhCxcvOaNeFcSvOpcHNv0UeG7cpG4opx5NoXUo8xBH8w15ZCYp5YYe5IySTX7ONEfm
L/g0Ee3/OLVGaLoqdCRHXv/9Gyh5PGE9H3oSsfhj5UIJYmqMKgUvlQOF5Qpe7nULbE2RdKhHIUnT8Vuu
NtADqcs17V0oF76leSsj25xmCC/iTECfk6m8CLsDme/GudGabbUsLm+rKGbtPNWiz5rEGfTj6rT6XMXn4W
2QwwNfQJetQeGMfte0lkTJ1E5thmDlokkWmXQ69pU5TMq7iFHphPvq7TRUXBV+minmDp6KdYfdO909h
M0AUj3yZICuhrKCNJ2fNUWz8devLy6W20ppRt1vdfQ2dHBsm8hr63DLvQUefNxsL6Nmgsu9B//UWOsY
Dcrbh8xY6ZsF/3ElvqtHPA3tgSill/jX0w7zqNujqmFn/YR5C1z2/TiKj/zNYAj3+zv1TR+lsOfRL+LaJB/8lpCjX
rmgcyAaGfP5FfCjPj57s3ud58V5UxkKPNyK1BLpjPbuFvmishV6PfSBtLSydfPRMzaHXOYbqM7IYdefc+jU
glfy4hY65vN8WWK4a5sYjqadG0ViOGW9eJ2MKHUfWfo0nGcOokSBS6B/R8aax7J1eoE5vUBslk+rcZcyFo
4imeBrDN9nM9+MI+YkWrdny9MPEf8JPGBH0lmomx+DPpoSEFPNtA7tXeyWTM8p06eYZMmI4ysn33M
Cz/Oq1G795XmdElZXMjCRmh0SX05UZQU5MR8opygN4oONWPI55jkP5R071/UvcRfqWrJBLFVRfm85p9
9mhZrFFLNxSBC7PZxnkxsTB0aipO7FJDlpRog8DugAI3GRAdcz+WAhgmlo7TZISfKp7pO7Jw+TwGZrOTe
Tbx8nW6feNR9Th+OTXaNr0EP+49Sso5lGayXQXfQWEqLjLv4qZ9Sn6EEe9mTp9jCA9RFTaG2BWJd85g
zkN6JkFTtefKZCdFvYOKXsywuxJB3dOmVPDrwK5bDXo9gmJH1OGV7vaDuxvt35QI/uU3dUtKYGrnh126
GPsNW+f4rg2+6vs6HFqV2h6HFGcV3VtUtmQPfa9fMXewptq36d7JXGiC5hW3R4fjUEev9NaaNc7PwZgZw
eeYEe9zKdUrJX0sifF281F9llfziQy350uWNJf3v9vgy6orSm9PAjvxEJmJ5MPF/F6gLLgVTJi2tYN3YdwUJOg
BOOK5khaAzp9LOJ5/S8A8qnVZ2/Kyld3t8RyyK89IKx91xLtu/L79mPX54YkFr3/iT9cOag2NvSZ++PORWt
MaA/EfRKFzZBJhmBizGOTRCg4zaSSUzL0xP4vLopQswQIOQNTl6sMVWpjSJtattHAOGJanq4QH1Z6D/8oO
2J0B8/kQvM9ZoLnS2BLltK+ZRIEVG/IktPpgOL71rJBkG38VAa1NARB1notP79QtMp3EGAdQLimQ9YPSO
cUQVBjzwlthZ6UFRPS7Ed6Gp8b+w6A7Pqw//tgu7kKSZISmZISWvz6lcHsdCpGR6eU15dYWMTxM4phSQ
nVbf9+ZMIPncH13R6nFe09qUnECfmkqKXxNw0yOmjWQ4fPX/cKug7+n/Zng+6T0+jg147a/i9TtZpRPil6IGu
7GR2FdqLhIMjcTv2TqY9egRNOz3Mo52shwHR7qlOLGOc0emquBfHv2QhnREKhr69c/rTdbb6ep6h7yh0V6
8+ozH0XbX0Nf+HC0Nn6Aydod9rZPZ2oWuG/o1G6jesJ0N/RlnoOt64tGC9qrb9n0Bvz5S/E3/kuxfa4JSvGfr+
QWdLZ+gshs5i6CyGzmLoLlbOYugshs5i6CyGztAZOkNn6AydoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdBZDZzF0FkNn
MXQWQ2cxdBZDZzF0FkNn6AydoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdIbO0Bk6i6GzNiulskypzVxJ6Vgx9i0QpfrSG
3kVobK55DLu8i1w7mZjJGxaPLb0bTH1Dc0kbOhbZOqbek9oxoa+Naa+sZd3qr03dLUtough9uZ693RS9/7jelIF
tibLsR96lvt6lVn69+hsx9O1/Y/vSRymbb/YbSkzB0Bk6Q2foDJ2hM3SGztDfFPR6Wbola9MfgI4Wewx9NehO
35ihJ5Ji6O0SDl+Htf44ZOgruvfEpELI1m6592bPEzKfhgx9NejyAn3XbOzgnB6UNwx9xUDuyAwPYeh+WcU
arv6o0pRkPdHlVaC10TpKzDQrq18FNsm0ZN9M9cQaGU6q9NAvppmeNIQ81UPPLatsYLDpJAZmpHlz6puJ
oiJlUyLiefmppfodF3ojlJBOfPQtAtbtC24loO0Fpsy0SP0A6NCCbZ0I7MNuAKrsH0hDvAtQPcUWHSRBeVH
jX2EbrMKzhLfEwA/Fx2QkmdWIVBV9GHbLjJr3E94MxzfwH5u/vyitbpTideco7wVnlWCQTkaTijKoJxUn1
8T0mDt4Dv393lwK5WfhAT7dYtTy1rb0ZoaxNQPB36Vqpn4Z+j3vvTl3Yf3HM++PQ3FWhW45pAYcoAHu
XzHcSgyI/EoMzmV+I5JZQ+GXp/YSOsb9ZT25jwrYs5CJQZdMLJegigQoDYMCQKvRgHyAQOcNxiU2Ceh
CnGGCOJuqHA7hbk4rUOp4ElO0EJgx7F649SXcAX0G2PEc7itv3huMaURe2Qb9t78BdDloMqKySEGxZ1
U0wTQnQ+fuwrtRNszGsOw9Bn5s5m3l+49SGVmb7tU6qQ6F0fDZvk70IU19JCgAyhB79bLJBiqP6d+Cx39
q4pZhJvfmomo8JHPBRZ6GpChEWyZ9Nr06ZaTdS1dUGXHqB9tK8d0tdS6ILJ0eC60g4DLC0DHVEPQD8+
q6ATQzVipBrU2nzX2F/pxFd929YIJZTlpA4pfvHjBqzfWubEL2bYNVRxwwYBN7RtZ9acRsVJBf86pHWA
38leBAEp5s8UwQLVGMBx0FcwGf7ZDKX/t7YZNtZcsmWRape/UdtuEIXE7sUEbUNr0VZw/k21YNat4HO
KBvxGDfhjFIwP0TR5WrX8FoadwgbN8r/uXQn6y5Gu8yyruhkcRumjzkzFLKTWxm2syymLeyK6Kw2JVluL
GZWmNjJNMs+YYvOdIFHJ0sd+9FVWfbf2KvaVMBB1bSrF9cVrePeUX9Gy0yq2M16tm1obfYLSXjAL/Lga
Ju07UADUqWoafaW6OyYyvu2+Xs5p6+tk+kzPdI5xsew5N55yfZy0N3CPNPzvGeEDqc/ZOj8P1wYOkNn6A
ydoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdIbO0F8Vusm2XUv/rmjzdzv6E9d4+3X0sG6+Wbw37S/ZTHdnVS21p8V8xv
HdlLrvdQii7kHd9A/Z69ZnLWD3v01loOsl1nZs39n787+/W0pXttQNcfv++bdn2PYsDbs3dePw9i/75935+czO6
fmJlA5ft+z2N16C/bve+fd2b/vXezO/n0vvTvH7/vo3fn5+x56d/bve+jd2b/vlHd/Nlb8/H3vvDs/f98h7/588Rf7932
L3S109u+7oeeciDl+37PY/XljQtaOeHfBz9/3LnZn/76X3p3j93307vz8fQ+9O/v3Pftu7N93wrs/OyOO3/fOu/Pz
9x3w7s8fd7F/3z/vzs/f99C7c/y+d7H7C3kP1rYHXezf98+786JtD707+/dtln6pFzoq1MzB3JZCN8a8QKStMqqY
oW/phG5eBg4xNzytyb90tVMVs9aPt14MTWb4rx62NXZ/OTIZx+/PGiQ9o8zS2r7DK35CxQjlnrGZ+z6AYq1

eXN+xfx2rDWvf/wHWJh57fA/6xmdrhs7QGTpDZ+gMnaEz9DcF3el001nWYuj7BF22yyo+McM165OdUHSi
laF/GGg9DLCU7nkMfQPuXV5cC1lOwzUrBLGxtzJ0GZhRA78mjWe8x6CnOj2GvhR6eS3ccuLJlq+E2/KEH
8eR8pSKPNGMG8Jp/awiHML+hlCtpmr6ysHHZ76yRYTEDqGUj/8aK7t3t4SvCcqb57xHiXmrwdCXW3qVFS
PALcylTEwqklHfTFRiJl4y7evQhfvP4f4DnY28wNBG6pdVF/tQJAWv3HwSifkn5olwPeh/IOhu1vVknFGcgY
+u52aR8CnzZoTfoWhmXUxJWRxnMcYnTnIyu6HwE3e6iorQCT3P78VR3I4Y+ILok7hNc+IRFcLAPeGE78o
rULg8MOcyH4p84v1bdS4vrsQglfmNSGYNcTLxcLo4tpiTyhOu+btbfhFrQJ/SM/wbDKFeMpQIMhITYijdHD
aLoXB7cVHR8AuPpnE+lBh3gbnxgs9dalKVHpuhPLP7UITCE/rtlxOVV78y9G+4d3FWpQJWnNIOH717SRT
QxxLEj7Quq3PXVPffood1OSMauqgicWS0vvYIvWuGQbEW9JFS5N6DKgoq7z0laqr1UIGgINGQLwKN8eE
Q/jT1jgnwpUjgkCYyEVEAjsxNU2HclDICKgepSnH7j5LMGQ/9WIJdX5+JompWzhvx5Dt1cvq8tHfpTdf607Lj
x2NKnH0G7tnSY1VrQ53M6hhPcznv8HiLEKM2Y/LNs1dArjZkEF3YzeIVLOaj0uGtHnh2z2AcPZaa6inwLfd
Luz0KGvmSdnpqG5iuhwn6t2Y565uhl9RzurJzOvW5ndPLUS/6ak4f9WkHzemT55nTA3MunMYR5pNyBrP9
7dR8kr/4c0u/kRDdGnAocICBeVp9FIq2D2DpGAvvAN2O1NI/WOhVI2FLX7pObyo/blEQrpQSDn4hRlcUvSt
PUsAu5oeEiiN7HJp/YD+K2qP1Dm9V6IE21bCNX73DZKpTIVt7IRRRnppRMAElkkZc6Be6HocUaDr5dJzC
G2DQDIHEBqB9KokRoAyi3dKkDH2Je3/BZyE/YOkYbxsQmKQOXa/uj2KfXZer3/kg5GFEUoHf7pfl5WX
omFP/4kfmwx9I2IoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdlbO0Bk6Q2foDJ2hM3SGztD3Cvqz/gnl07Tn0JWOX1z8PoG
tM/UNiHuZ9db0/wIMAKjKLw+nH8KcAAAAAEIfTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAlgAAACnCAMAAAD649ILAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBBZG
9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAAohQTFRRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAZAAAAC
4oS2gAAH/tJREFUeNrsnb1227iXwIEUQ7r55yXghqCLIV2s/QSuyBRLaIqIKcb7As4WoZoQmnp+pprJE3ga
U1OYULHSS2SbkbYI+Tp7L0g5Tqwp2pKsDxPnyKb4AZDETxf3XuAChDTpcBPfTmpe/IEnoaTaRpLNqz/sJ
MV25KRqXn0DVgNWkxqwmTSA1aQGrAasJjVgNakBa+5tvbT7o97LUq88yWeCFRYTPsBrBkD6BT7WE8
BSL+xBrVfeaxeZT2lnfpRYyUyIO/y4/lsK+yKJGrBeNVi0m67/lmhLBqQB61WDZaLEakGD2veJq/oe/Im5jI9
DFduJCggNVQR/MpWBCHLhNBnB6ZmUXdjvJPDH7GadUP279XfW7maBk0g/zCLAVID1qsFq6h0LFPw
MGVuh7czZnSzY4mQeSTMGAkjntzAN99VF8SA88bsSPnn42PYMK99exiR87FlqogmKcN9vRTOjuBaqwHr
1YKVMmIDCMTgxL2l1yCfQDwIH3IPWMSCHkpmAlvwgW+OZFAWOU2JCTLpjrgZ7wKUJ4odpcyQgOE
tcQGqEciwvs97fdaA9ZqbQnL2jVVgJdAotrHBQ8XbBgTzkljJAiteM/gW+1Ow8NgdNotDPA8OAlj9EqxMBi
GgmfrJcd2A9bqV994/jNoWgEVADFGQPI7/JkGpA/tAYv0ZkbcgpPqM/hnZ3EGwaDs6udPSaczW31GqrwO
wTscuYRrsfFcBSxQ7JTKvB0Ey536eOIGrPl+rFGu1CCzaDiA/3IAEWXK0Xnu0UHe+aNI7VEREXegAKo/C
qzoU+XZo/yvJLV7uezlNzQcqhS0KsgGjuef7UHuu6OJ/wGu7RWrkO+gsIE25+0eWO2UwSuljt071oA1Dyyj
GtxJux5stmNC9Tf4HHNmclvokZ8GZ+WpuiWEfce8GoiK08o/Oh3/R8D0IVJeu1JTGh4GWXq7e2DZoHIC
WIQ4oCI4AEZTVkT4cOfz/eHcwj/0wfhZW+DrMBx4K3oP1a+i8+mLFeUd4SUmF4b8HLPNBm8Cy6wykZJ
tRfPsO4v1ptGeRv344Wx0PLGqqzZ/QZc5QSzx/g+vymciodfS8xWra75OTwTLLQTikYclbiA1y2EbwthEaMd
e2DI6m+MtmfNL2W7IjAFu9h28VTWwFsSBSaRiv21qpjlWBpZ51CsewWRUqMJPC/9JMil1lnUIDgLorl6B
V50IUNUB5UAqqFrdrRozMMCrndGYFfDIWgVQIt1Vaj8/Qrhkj5cksLGJE5y1FfhdHdUpPCkclJznjoqvDM+b
WFgw/uihPP2E5qCYyBHKeVvBrRQR7cK1UEKfWT1LzKgFl3C41oNr73gCG/SyyLojndHawdq+UJ0BVkRO
8ogmEhpnd5RCJUA9jX1zBO1yO5aZh99s+OYqqeBFy04X3uEAfRxxwOg2hSk5kC11wrmlhbBNghfmFOQItk/
ZAeeD2KDLI2+KOGOQUQDNHE6/cKCAsVC++GI/+Yef5FV5k+qcTYOQbA24+wR3fkHCsb9KFS+gXAO
VtMb6gl9g4AvJor/Dg0BX94x/mDmCnmRQ3uuDqmvIBsby3BTq8HWYOWCg7gqLg2isSwunmCLRpVMSd
Xovnn4y+smlGrwKsXOW32OF4Di20RHtA2wnmKCJnMTpK8BsaCgbUjYeNtAnKfniDkgQMCbBVcTfsM0
eZyq82ARZUtIk1D9Xicw/VBNj1D9MVTVEYwMYdOwew6ABU0OJbC6GBG4Xa5pbe+MZQalH0Jw6mkN
wxDZbm6b9A2h0VYzzrCrIEgffNmlvAhdN+ANbpFCwk7FzrtgAWZK6Lgms/AVh3zPOOfzHH7lnf/oX8M1
7VWDF+I3BL3MK1gVx++0OoARQETdmb8FkAMzIma4SpwQrBxODdnMwSbQHj157bsxml8eVWA0sYriq
0GAVeTat2RKS/nuBEgusoawFYJklNa4WJnB9keubgow677u6xbo3dGaBlb0XCXYDVK3SvLrCh33x+rsEq1G
ASPQQRvY09fQ/WJH6fYO7nRT4oECyKswSr8x5JJ9BUqmIVsKTK+9UU4qvPGMgn2v0EOgxIrlI2ZrhQ2ef
pxKrHdFLzziGN4muNDBq03uJFeH1LraOvzwqj6uiWBEsc4TWsZZYolfcPgQLYPkyKesKm8I3g+JKHx2XPI

3FKP+odaI+CBSUWDczwLqbggUCsKfB0sVyED8omEqJhR/3gcQib0Zjn1tVU2giQ5ellghG/kOJ1dVKGjole9
/4ShJLFoXk+wKWoyi7moYyUaC6ZrKrLkzQqmaTiMlKH50c+luIflxQpkAJvcET1Uf4AXN8me5QSuzmVD
K2fi4PsCoKJRcmMeemteaDHHfScr9psDyQsXi/qGOVTDOb0QOWnArkV6MHJxkWKj4uyggg9KLSseDk0r
LDayuwXkgN002h1rFC5PJXYOYtqGTi72D5P+hYIKTKKKok1tFoglrCFZ6qdbSHOhbIPw3Wb8XN3KZQyBp
Jv8tiT8ACe88v//sOGn+YuCPAAaznWrTUJTFDCewA+5Y1NFWogjgmUDYQfPd1nnAgeBRefpdSLE4zb5pa
P8K3cEegg3Wg6oBJeYO2JhacCiIcj8synaPIIYhaFFZAEdyFXMw1T4jJX5Y2mzwUzktJlnESSNOW5Qp8DSR
Kve1nYhWIRgtUGAWuMOISmZ+AYEDZcAvJLXxmsoqzLMBWprAJJT7eWpR9vKfxVf6oSg6LTQGv0ytw
i9w4Wkxtk4LLWkfpeWvSL+mfQJrhpyw1+iRXKUPlN4/LV04quCW3kG0745UjiHtyqtcQ/ze71R6mqxqT+IL
sqoD944kzEFFC6qVde+xot/PotOy+f2d8MpnSKcOL4NX5XJ9i9qhpflnllF5t8h0g6Gb0pJnx+KyhpWj9qkpFIG+
QvFc5f1kltk2/btQ61xuRwtqfZJed88WLOfYXfBOpGdnejSWf7743vlnbgJsMgug7UDqaw1XiumogGrAevJtSZ
rvK4GrAasp9fac19yA9aTWJpvYqOno86+xQdWS3yz2cFdf6+1pTp8A9YTyhOLfIJQxs55Zyu5iVrSnjt4nAew
LNPh64Jli5bUzjHmxhZ863DREuTYiS2z9T4gxGkh4Y9d2gcF1tyNEV18zmC+z2dDv2a12ex+ep4ljoe6z3gy6Iv
WKLJ7mehmlj1KmVtEpux073hvjEOdRhH/MBFJ+vrAEmoWVov0kP0E69ETiUVvre4z0jZ2UFyQy886cAe+
nasLwrED+C3ChMeOUuL22esCC/SO2T9cviDLPQXrEVmLHA9PA0sPJsBhKu1YChz1dBpz8jZXwwiPhf2f
el1NITSB894fX8evedfAeyF5crNPQ0riRUQikOgvjL4ZjBiDj0QVG8zDsdAdP1r6L0QWLQZbRVsLici9USE
3xvWxr8XHN1+LrP6Oqx2TG5zGQ3ZuXY4A4HhV6+6+Uy+as9SjlsdDPrZcCi70U13mFLYKgwWjCkX5C
DBOvxk83T4etbhcGxDW/yMhYBu/9mCIHDU/TQFJ/jIjWafBQyWLa13pflnyis1CKTiK/JFN9BsGY822yh9c
RnxGZwu36scojHMYZJacB8wLwc+FHFT+Goj1/1MBBWRTSVAVJ45lrAAs1qmThebcd5+CJgzSBrtb62jP
StlLeVsGiIQ4FzXxbSoUTTBrlN4cxx3ZZRjg4dDD2aEtm/slo7LcxtAljdXJPn8nWABZqVnzJsy17p3sN1qznm/
FL2zvPO5U+4R69vkK3h9Hry9ENMXw7OYyWgkNeWjvivjez9w05vtBI71Gc6HjHRZ64K1kLnqi5Xew7Wr
CeEn9u+g0XcvuWwN2gknKd25v+KzZyjin4Z8EvaNzTpONAYuhi04xGzL8DcINmZVwFriWZVm6t9B2vmM
/484mH/wKIJyCz6ewBgDwXVBnWmjvKvMZjQIQ0bWk5K6aZaYpnqBgMPTxYPv6wB1nyf1ZP0q0MAayZ
ZP+3bw05onEgJeOk41zgTnBA+qFxu7p9lgSsDkaTsZIJR9T2crQPaxYIPe5IFP2QYcfFcsNAVWkuo1RJ9ew/
WbLn8wyvaQ7Codl+dSGlpN2l83I7gX4e0pOpjJzwo93DMlrHvyA5vywgUfZ8YcOYzJRavoVnVbwcpAqzZT
/rQ8bCHYM0VPIaewMUJ1uvHWm4GPpWrQwBr9rM+0OH3DqxWHmyiTvjjzcAnc3UQYM152vsRD81Av
wXlZr26sIJ+dTBgzSFrOuIBxPw2kth9sHg9M/AZXB0IWPmKdKk58C2tyiJ2HKwnaFZPbAcPB6x5zyzUdprB
FZXplyjvKZrV07k6GLDmPTWXijdgPSqvl0P9+e3giYE19/e0SGhtTL/aabCWDI1YA1cHBNZcsuaHWSitLno
npXjRVIHxZM3qWVwdEljzdYB5QmtjMqPWtHBcvHB6nmb1DP3q0MCa//RzQi22C9YWPgVp0KyeJ68OD
KwFv6uZOvzrAutZmtVzuTowsBaQNeVikWkr7tCFdXF1aGAtjM199GZfC1hPdbCvgauDA2sRWY90+NcB1j
PNwNW4OjywFpH186j1lWdWnFkXNs3VAYK10DL+cY6HBA/MTFSfB/sO1tOGLqyTq0MEayFZPzge5r8zd
/iR0GoJoX0Fiz/XZ7UOrg4SrMXevAeOh7kvzdCxCrj7S9Yq2pWK3J1mGAtJqvU4bE/b9ZbwwWqLLdc59T
A5f8kjiY/wunW9Hbkyp5MTOI9IjhzV6vcOtgRaxZrcrVgYK1mCw94kGp2WAJBolQ9L4RtKWAFtEU79oxM
eW7cOy5o8gUPrmMw4zRlkVnDU/fLjPd7Cvj6tdBWTJ35bACTX5LLB+i+h1RL6DRblekXyoBmML52BLG
ZWRU0b6XTNiXl+YM9bp3CJYfAUH+xq5OliwlpGF62DNAMvMLnBJNjefNoUGgjWdJoTjbH60W+DCe8b
lANcGvLytYkd3A6z1aFZr4OpwwVpiG+LaTbPe3Mln0r4h9AMGjBrvGU4lhBILpZLDnVJieed3uNqkCRILIC
On2pmmcB1m4Jq4OmCwFvvgkSw5K1vHIy1QyS+VRH39TPXIIA9oT11HofLNL310WqTHvb6fqOtBygUzgh
1R3kGzEmt0+K7I1SGDtVhm4QT3xawjvxDKytXKLJzsBf6D3k71UmXlmmZ6mTO9DBqnbEfcDSv2Bq6fq4
MGa+notOWTNf6qVS3n6QXvrWa1Jq4OG6xIZO15X2HZ8vG1albr4urAwVpC1n6DxXG11PULq/VwdehgL
SZrr8ECy1ZtQFitauDB2shWfsMlvaYbOQB1sLV4YO1iKw9Bqv0xMmd5eoVgLWARJcBi29ieTWhtCu07yp
XrwGs+WS9DFigXa99OUh8otoh1y/Pfa6+J8Xa1T/IVq0x19Wz41sNWN3Eb1fyTd34ejLWdFxa9QGJrZih7
KbQ1YD1oa40p38hVj/7a0V13Vkn5usBqwNcaVF1gYMGLLeXNeR3UyyGrA2xRWKRao8N18vrugKXEMm
ogHrxbjCWRQ38WLLenFdS3YzyNoeWIY26PQyXrsC1jyujlD2NKJX5+VvVDPm6hsXdnNLOixWdsDyx0U
KaPJabLScljzuBLPnSGs3gyta8929kRl68puVppB1habQvc05VZytStN4dx2UGxoElchN1sFP5RCNtgTgtX7M
1lbBov+rqIdAWu+ftWAVQOsn8naLljUsbsROQVhmole2lIZI64qUTN7k8gdKc/4Q6XsBcBaoLc3YNUB6yeyt
guW61EAi3ZviOm5w4iEKWlbbkr03CnwFMbEiXHVu12DtcgebMCqBdaPZG0VrBOfIFgYFFTGKOLChE63
BMtUHDGDg0ZrsHmwFvoZGrDqgfUDWdsEa+KTn8Ayr5kj78GSLQDLamvNg7XYf9WAVROsh2RtEyyMt
cZYVxpOwQo/v1EX9nW1niqB79g6Xm4arCV+0QasumA9lGuD6+gs82Mp7ccCXD0d4QqkoKmrFCBT2eArr
q3ay+HaxLNHWaI+bhSsZf72n8FyBxN8vsFkgUELz6H61vPasnuY/yTaOfi0BVaTv06wHpD1IitT1OnSceX
TXPBrAUs7/5eJecSS3vgZs0r8L3KhLWCxDKjxbmvCSzauxXkRHnrBOvps+GvreQ5yUzy6OXBEoVY3j84
B6xutBjY1cC63jxY51qZdZ89t97s6n1RsmqAZQjhvxYsk40xlywaDvm3T7OaZH08Xd/qu4sV2LjwsG2/Qzio
NyyG/7H3rilYJndLII/MskCu9v33Wvph7LTlqkFRf3FsL2Nj8MsZr/F7EgXZau+jFk9sGjvRhc2vDK7fZIERuzD
3YvEdzNcbxv+0PbfHVSfI0ao3YvfH2h+9b4kWbs6ukGPCxPPBovYo5SHd8yUUBkeOU15Etm9FM+IfTuJaB
KEJU9uh4cZqW2Wr8EywsCG6jwf+07AP0AxI/zimbDvNMDsw8hOrlwVmQEvi4IG1B36NSWWOSg90V8ix
w+VL+zejSk4DXPFURht4Y27yoNjmS+OQyyQHAm/nbF11fuCZO0sWLVG5s4Hy0w8/LSHhsKUXI9orT3lFs
U9J1AFRlubuOjjfaw1LQPLvWPEzdiRZt09BfPmCr77UNu0B9p96ug6NmRHR76ORQFqJ/9j1QSLDkqJhaIln
dI0/As1w/MYHwaMcmjOcTYhfQyLepux86FSY29p9b4cWbsKFraEy+NdF4F1AcD4IVbNZ7P8LYeTbua3P2

ONeWYy6GuwQEOmvwd1wfpXBRYQZV+zclo7N5P+pYetY9y9epOw6W1A+QobP1sXRcPJN1ZXx7pMS3
eiV8IDdy69Eiz46k66w8iegoUfoOwyqle9L0bWroJvB5rSeWB9ArAYOYJKyFBWaJEETckn+MGB1xZwYWF
MKW1dqEPz2qsHls0cS4NIDj0UVEe6/k/HrOrbot0rmoA9Z5l/evi3b51D7mVRbvomqyuxCDatpcCqJNYnEERk
vANb0NjeQNN+D5Y5/E90LKK6z3+pUb33ZG0k8E/eT6qws01hPbvqkR9Le+CKSUC/KAXKFTqtOuh/Upl/
Wkxwl6tAkUcv3UBjYSQq+1hPeacfvGWWQYzGJMJOuUMP2tXR2HcLDU1YjGEnOqCwED/EycrG73RRlxl
+ram8o3FQ+bGMHlx1WoytcOyfDbFUdzRRw/+LABZPIZFoUC8VLNGo8yo3ilZGF22iVStg7FP4V/LwaL3
Y1+NxONW6V5g5YFqVjHcY5H7L7hl1XU3UE6m12urP2VOOOZWQ4r/qN424BB+aFkuns15bYmlc7Gm3sz
q7qEprPKv8q5yNKZPyOo1SJoswYXcUJ0cIlj6wUXWVj55exWlw5N+k/2a82sXiBLFKIB6zlgGfJnp9H+g+X
0pb8WsLQvRzVgPQes9bycQ+qE/qFgjIwVDVgNWOsFq/QRfmlXwaJtbXQ1YO2lxOJS7SpYjr9EYvHNrnn
PG7BWc1PyueGw1F5typyVwDL4kqaQK7nRpBqWVgPre+k/JVzsS0XrBYuGKmXYLw9bdaODIkJbnxid1
W/22knqQVtYIpeFDwLj9mJ8qYd7A/A2pTJMU0NWJsCC9cyOb1jawUr7PAkq7txCMu9q+HY6vqxqct7iof
O93DCACdMDLgYUPOxx72tdNWYD+M12nA2mOwyHRBzPWBVXXVEju5IoabMa570stuTg5HLRZ6gT1
X8C/F8X+emTKn9xcxR+qH/oQGrH0Gy+hmpPiPnOAAbe4+gQTpJIO4/UsPPetno/2X2qN9WGasLhaAtJ2Mrr
Cti7jbl7vx/w0fcgRg9SYJDMq8DBAs2r0yM9lpx4+GLjdg7bfEmkc39D07wRCaW0ItE6r3MsUed92175Fz2Bp
6NExrglWOAWjr2BuDm8p7mzLsxj+9NbkgZt8CIN5guygt49pDAXekrjBy1cShJ1YD1qGART6A+DhLcEzO
LSIHjEBlm6ofc92svcnYwVwN6KmlY9kDlfnuMBuMOX/G3PV7+W3ZjX80iLCXHTvvj4aq7+MwApV5Ri+
P7FHuYRjPw477BqW9BsuGijwfs7YI78HCwTn/ZmYmhlRMBRQdQnWdV2wyi5zgx/j8mGk6jzXfed6yADT
nfdG2ete9a4zct+XvxgsHNah1Oh+kONCD6seodmAtR2wBLOH0Rvlu9ce/YCtndmLGA4DA6E11AOJTL1NyB
q3WnJCVzXbpPL5r2gLJNmnZaGH1ex9a8DaVIPoaEOsrfpdnAsGqwn09Rs9QgyHttEuaPI61DQiuwGW4z1ol
Rd7WHHs5wpg2SCzhQjgHckI7I4Y5a7TAcGOowMcEcBxW/vvAz4nAOkRWGa7w6jweSsgVihW7EMGFh
WB08ERWdPMYSfkGFDREe2I2Fi6UxZilx/4Lr8XuRAsR7ahiDctKACfJ4AWqBV3MAvM14SSHF2aDx8Lj
3nr07GWJ2wKybbB0ktzEmpbOOgfYE9AHwOrM4uJgWfNAe7CMS6OkJq/R0yV1BX5Df8VeDu2Gc/jildCJ
Y76ov2KCJHspWAATNCi0kBG7KFUTRFZPueJgHYR4ZycSrAxZNZBKT9jAWyS0J87jd8XtjXNn9PvMT
gdFZo/Q4LCJHdvM4hqDQaLHDLiioN/ZtOPetin36sBCsFzZ6Y2Pw36Cln6Gd07bsg1ZAFNJYA/GzC06VdY
edUVr5m9xQ2DZg/mhpi8GFJR66M2ljo4m0eFW8Hak4El6nOQ6siV5hz5+FYXfPO1IgY133Zi4gZ0EZHKdfv
NOBLGDumBBhRMj0QPR0WDF+K/231DKhTzUpEdaEX17x8w+o720XIPicYFtHMLuqgtTj7czrxkNmM787
G8MzumObssoDoyfQBXXwgkuqPT0LICDTzCuP8/KQIulYOFC8jdQLlr9uPD3Z1RpwS4nl6o7+MpOb3SA0
VHKDO1JzJLi5uXAMji3tg2WKxk6w/RKsACWDrcCzVB7WC+qgCZC4b1BjZc6O/yFpvBtxr8oNbgxux62o
KA9tqMngAWZv0EvyLVPeBhzp+uhoUxBIYWhwpwgT7Mv4nbMaoFIJDjGPEHvsFeCRcJbPQy6zPwNZlyP
kasBMEVOIi7OKdA387EEq9/uYCTNkSrSumC1AJ7LEf4YiyzQI6FpckUT3ZKe5koNgdl+Kw7jeZb/5prCJ3n
eNwLWNEZGCxwAS9f2737pYf14DkfOUuYkOiolKUqWUtSxzH41tw3sHmv3/ONTcTFYpeDacqHCCadZY
HRBYn16KLHQMXODcqqOWHCDG2tA4FOBhcYsXv5cTzMnv1D56bvEsjMdVINJrFNoAC8BiTCqKbFAJ
Lg38EPAt3B6S86yY0NLLP02fyG/RaXEwrDZ0pNfnlVYIFmYBmoWDr4vkFiXd5CKzL1sJ7jTenRia4CqO7
S9w+v8iiDnzjHV2iVu9+0PSO+qK1jaVWH2EMpOxgzfBzhHwLytpHEH29OchkcIfqJ3kt5d1UMIGR+aUv1U
cQS6XobH0mDzKHsqY6FkbyoG8ZrwFhl7uKmaBjgerHL1P7e5GLwMKbHYztBEq8sQcT2U15Lz0+Qx1r1Jf
ByWjMQbXjH/IlnokVDK2XhdYxAjArLG7ev4kfN89HW7lajdWOAQTFqqgn6i/LuHV5Z9JOc8QCHowskZg
7sLuJI/BknKs+lZhACaTrzdAcmaQcbW191Xp/TvhG3PW13rUFML1tm/+2YEcqFOZdbbO93vmAZsWDKcE
aBD62hQEKxLNN44fYRnifrbBWAZCRiA4jriWK70A0rgxCILEpYJJChjYGmlVeiIgLwysCohEmEMIj7V
XhU6X0N48q/ynnpbK1CntzMr/YTHtff1+/HMH2VD+WnTy8hNefBZ9y9kQ/FhVPLGkXTTr7BFZQva8frH
uazJ52mbjf/N1zkJrqQceVmdyxNZWYyW5SOp1GjU0jJktgRm7plS64ZSxc3IKllz/uGH1GKzpT/ZHKxVnPWz
pTWR3yVxvjed9Y2CZvTzrDiYiAcUObiI3YyLuL8HkywG1ZGDqWsp8u5wmR9rExH8gjSd0PsLlp6RAow
pPBAlw15CU/kWjmlLRJi72TYOVOMfMDNI01Tdg7S9YoiFOeVzOlZ3wBGyRcjloBetliQ7bPBOsAasB66kSi
5Gwo13+5fxIeponLbF6Xy2cmMtNydLcFbMBqWfrdgrHntHrMzsJnC5oV8OghbPZJDhRzygi4QSOZn6YNW
A1YD1NeW/LyJbSQoesnqBLu15tHCDQkqFvy8BGRdrfTtXzYrNxhcXLgLXZ6Ei1q00TdXKu2S7KFL7h9CJ
Ovpd5iN0EyxwU6U42Vi+SxKbW7njJqfY3uQaJ4i8OWEGA1aTdA6ABqWGrAatJDVhNasBqUgNWA1aTGr
CatG9guehplxauZ+YRU0rfkZK3ZlecdmDLom2J/naMD3Dhb3WC1ZKy/OY1YDVpJgBmL+UiwGnPWplHP
4yZOcBh/JETOP8jJbQtWnls927JibC7Me/p9c64aI06gl92wh/mn2/AasD6nlqpwWlp9XyYjgVGjH7Pg6OMa+Z
GWCECy6aFg4Vhsqm5epB1RJCP84O0oDVgPWgLSwkLjyEsZLexM2VGmHM7wQD3AA1zqvRWf6l7nvW
J0zBsqt11BqwmvQYgN/08mI4sVo7wgGiGANp9i29vJ355YzpsNyM4OqhVnlCBRYubtZIrCbNud5HYytUE
Qbe/QX6Ve67o4zjCPdeakE7GYBcGmW4NjDtgSyq1jtjP2MPZpkyeBhTEwDVgPWfTJ0T15VLIgFY0Acxv
WyZjjxu54vwNeBMLSM3mH3y6yRn2N2GrAasOokyt8FOLvZ/Fnynpdvk145WGYSEx1T2WnAatI2AWjAas
BqWgpSA1aTGrCa1IDVgNWkBqwmNWA1qQGrAatJDVhNasBq0isFq5CbCL2+n5GiSa81bXBGiv8XYAD
YIBELPztYXAAAAABJRU5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUHEuGAAAlgAAACoCAMAAAAALtWDeAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZ
G9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/

wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmF8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAZgZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAGLZJREFUeNrsnbF627qSgIEU13R1X4JuBLqI6GLjJ7gVmWIjpijKkY7vCyRNqC1C6H7fm
mrueQKfJtQWIVzC6CH23C2O1BzzdXYGoBzZkWWFomzZGnyJKAEGCBA/ZwaQPMMyJUqUKD2jJPWTJ
LmyU0pTMkmJ5TdI7HOn7dxqKZ4gSbWKK6EFJZPUPQ+gkvvbZ6ktWOIp5KR4ACzSJHOAfiz/H5IgsAgs
AovAilRAILAKLwCKwCCwC65mCFZhNiDrcrtketNwVWHw4aUynG115BnaqfLdsN5HC3XTEY7y3scTqf4E
XZzsJxstBugYE60qsrKmQr+YzSawH8t3aw7u/I658PSjz7cDaNrlSriFc1gXrrAXrEgenVMYVUIEK//tKfYkqo
BDeeLYUEjxViVKhEYWCYzjEUDWH0sI3NXmqYobIRc/FDJ4WvK0F+fbqem9bKyT8F3A5YZpr24EKjr0
UPkhp22jRwldMMsF/nxiDjzlcKGw7g8VRAJfxFlqN4VIRaAvVvraj2RAsZ1dgMv/GbEuwTnQdpbrwjWAtG
M/0AHjNNNwjKsGUszwloIi5unqnK7/U8TtUoYEEy7KO4IBjHGJtWxy9M41Fm0ssACv4Ovj7dXjaTL2/NtO
eM2p+xynh5VSU5p6mAip7LLuO0mvoS3MdidSDQ+hOrkm+aipopoL6lX+Vs2wqJ3+IUZmZOCsMmj9NLR
hBlGHnWRAHkz+jnyI4zfQBm/PbdhAncykjoL8kzf9Cc1E29ZwEWWhz4PyXNdR40BYMTPrA+gBIMfLwUX
KbXdiaftpxy+esfLIATrmMGhXBitSVYJ1rmOikwcYmuHP2JnRoDB/PNrOY4U71AV6LUuT3Ema5SXXsc5x
mNlpjF6jiDacZ2TCWYdCO6wFpCGvq6FkNjO/XWIVjZZ2g5xIML/cwGcvLhTPdcHQmQtI4wxT12BIWC/+
uh8A2gQzgifDmt4PbgYyOErz2BI80q5mDlxUfRgiXE+mDxX6eeOw6PzEzD5LtX1wMYUmAmDG6G02c4J
+7E/neu/sTLuXAImh0y8w1lq3k1dSfXLIegwo5yA+Y7SnW8I5NphIrmYmaYANwGmBwadrhv7btMDY/sD
fNez687E/gXk1QXf98HeGpU6zcMx0S0Emnx/4B2EK+GYa5LSKFGf3jZMDNCFb/dO1x2/F7AbL3bAVY7tjz
Cy+7hFkCpOsoZvwn76yw+THMhicCJU4zt6bmYNDVnuuDrmGd4NkEgaAfA75LSxj2w4cTjX2S3jYwAmc
N8oZHNh5vrYqDAZSYZ9gMksgRqlBdAZnZ7IV4VA8hGIXZLsc9/hwrEoQBHC12XnITqq+ag1IF2pxFcsSxJ
5CsO6oQqEauT5YLogqyACw+kPz9swYXlnz3szfHCwL15/eDVhTMZzMUILVRWngGquBTCwXGWSaWp
Ppa6jluc0MNFlvASzA7I2+DVaNW19rBnZ10eBYkwx/gp36GeTOHKyQASiRj/MtuAXrWg0nBqw41Qasa9S
AMLyx1kXaxuUsXCmZZINfTK8AKzVDS+wsgQDHAaZgINl8sEOpDUq6axW5djDGRri5ccwb/yfONsXoR
HKdfyHTzUFvgzVFVWV/1/QpFutB5bbgqXj43IOllticwjW+RysOhaQKXwVCzBIhgMJfeXDQV9HANbRLBf
n4c1QATgRLAULsGoeButsAayZBeu6sHNodNc9YE2/gdXUYoRzJXyRGLA+GhlqC5b6WhsR01TiVwRr/OI
mtGDN4uA2WJWcTHunFixm5ZsF6w92Fywo/jfOTr/XgjWTiQWrbXUyK3G9a8H6EyXWQN7SLcvAagCtJ
WB9aY339JMRqXXsX3hwV1K4+6kEqWDzDReZfawKmcIEZuPlh4Poi2GIsoDxC2NOZQOAb95OZg83YIF
qzGILVvwgWE46xceH/+MP72QS8VHIBV8jaDISvTeFCFD9THKvzXfSHmjgWWQMlroHB1+/HeUim4JisR
Dj2a4p9qAYnoBFVdhouEHNVb+8uAUWM6pwdJ0bsEAjTv4NyL4OUCMGAerQvAdFjWB9alXh5TdVCHI
AtRJc7UJ8/8XiyYz5tXUuIKQo8QyrLJbqhBZvTSfTdtWpUZZVRg0v5vmLqFjuQErnINl4cdXDrf4jir8zXQG
MozRBpmMQ8dRFULh5SJY3/2CyN63u0YED1AJ969yz/2ai1jYWfIvwleTz/5XsBx7Jr/Hz4FbF4wtM3No4lxd
4gSae5Xb2cYTY5xR+GDACZ1RZabTSjK4CzOQrhUenFHxIFiWWMHHEHRclKiBdysXOJgFD3ujUf7jmi0
TT5YJjHH8sQscHCxgwurwk9xwWb0C5w48AI1EGYthldwXYnF5vtYyaSZDUQ6aaaS+WBUSffZMxVnaE
mX1QnlGbA2p2ChwjNfCbDnp2DXZAYIDr0xHL6DqkFjKjYDyL54DuhAWOEITS7h3MKnvGjC857UCkCnF
nMJrfC6aLwKbPTXGe5PDhzqd1Jhnjfe2uRkYLZ4RkJWRpYPs2j72Od6liwEMAYEOlzHXxYZ6mOFMkdJd
DHH1M2mKtNIiYrUrXLzJ8Db0zbTAjISwgAWbqgDp4+LK00UliBPZC+YzZw44YttCYVanWOwFhZ3euG
3O3EVogJssZa+gvC123s/yjlev69IYvC+ljiXEVxiSlBGHtwJyhQAupNnZMGXMBxsVPvdwYYy58BqZVTJW
NW/xfCjhcl7ec/BUulb4VgtexXx9DZ+xxjFcrjevW3A+W0j2MV5c3F7CaMK67f2kixA2v45gEpJ7WG/sSGsh
YPw8ANz8RQx77q8vVuzvo31LL/SCW5tFXT3lc7Dq8JnmVDIYTqqBeLGRXyepPvDtZfFdJ3hS//u0LUcFab
VtveXPoSmsD6ZkejPrNvYkZg7RNYjH7dQGCRxCKwngtYUhnYBFbnYAmLSGIRWJ2DJfHvHQksAqtsE
BckY1FYHUOlRQ3jMAisLoEC60rWhW+GLDkUySI7rGu2IpOic2vJzofwe5aXGz5PucpSsn9TbrVPk+SxL3i6
v5Oab3x5ZrOB7C7Fm+1LJYbDULtcdoraSrX6I7aXGt3r1tV9y2KpWpOakmweYml/qBO78JWJ1bkt23eDO8
O2QJpQQhsjNxdUBgibttS0VCazNxiRiBtTC878haT6JT2tCOBWi2PcODyWpw11YV4cG1hKyyNLahXV1c
GCxJc8bWVrdW1eHB9ayvXWytDq3rg4QrKXf2tCeVsfW1SGCJZZdgSybtq2rQwQL/6i3AzFP1hWBjB579jq
7dWRdEVgPkkVCq1NxdYhgsXvM0Htv4GP/VOULiKuDBOveH/Tdcw8fOQaRFvslrrq88y8crHvJWiq0HvuXt
/uyY4smwzbbx4cI1v1SYynQenSw9kNiiaaRW61oDhGsFWR9L7QOFKxVntYIrHuHtyK0412hdZhgcFfrxqAi
sHx6eVOuurw8TLLXUdyaB9fDwVi13bgmtZwDWDmlOr3RmKwisFcNbtBZFFoLYGU2TgCGedgvsB5374
t+8756eCvvzzehtQAWHxov+NwMneGILTL54BNYLB2v1VqQVWILcUoUmXsDpxmCh82yPEVgVHKwHyE
KhJRp9688n52CdICb2kV+Ow0B5Jxj85gMz4Y4yXfilDnlqQyRhSJ0owPAFUPp2qKJ+iZ62OQbMwaA8GBM

puR0TicB69mCtWhra+TJ7OcskVoa+/0OeXbqRYFyK7HcWDERgwucYXelGvo5c/Z6dYR46pi9zdjplNhCEEI
GOhK9zG3EnF9mFR2C9HLAeIgvjCuilqjDI/QxDI42NA3kBefzCRK/hw0JiEELHw4g0w7EcYuaSvZsTCSR
Xi3GRlOkhky6HbqGwHoBYK3cdLCbhI1aCIY9wNhHwVjllVgMcOK/3ID1+hZYRVLbmEiDm5hI2sREir+P
idQBWEebvA17EpczBJYj7t4X7npINFnSrOwKiWLIQRqur8rz7WqEEyoQcxQFdbRyXiuCl0p/Dq8UYUfoN
o5qkITOM7OfTiPiQTFbCEmUhcSKzBhCe17R64ZZCEt5EVEYHW1K/TgXVpQhandHxyLk3Jsfc6DMbJMI
Q3t4x3OcJ6/xrOjXdd5/0SjHcMaKpsTCRdeadz490cugTLB7DmkX3Xbo4nKiSJ1RIY4sEa3+28n9YPyQDH3P
qfvJ30eH2wMqCXwzqhBimKj4EOTYje397hMtUtbDfEvSkY8LB5mJoomKiJq3kfOG7qFUJrB8Y3kO/rPv+
Kx0uPba71B1YTnF8nvMkh+VniMFeR6DD+8CZUDFmZfvKxurFeIlGiZ+bEMqvxSg3Gv/oKxYL/05QbAJrve
E9tOnwDL4rvEdi8WT0kV+YWMF8LMyiQnguRhYeywisMJlg9OdaxsysISKM22ttSYxh/Vs/w+LP8PFvBNY
mw5PqpYHV9zBktJPK8iNLYxBiI7ysojefbsAqAKlVYJU5ggU1gjlYH1EhwsK3BcsjsDYa3upNh+cGlqMwFn
ow7QX/8s5zACnyL/52BEvP80qkuWdUYQ7LVFy8GL3Hst9w7Ypr1MpGIsWlazb12mL/K6nCDYe3ctPhuYH
F0y8eCy6GA47xz0HlGeMdw/uqKMv5LxjBt6xZjA2bYu5QF0INYxMAeGgQskF/22JzILA2HN7K76qfnryccQ
8JrLWHt2JpSGARWFsMb8WfVxBYBNYWw7t3aUhgEVhbDe8+sggsAmu74d1zv54BWJLA2mew7rlhz+BP
7MXjxm7SBNYPDM/5nD5yxK1N7sEjB4xiBNaPDW/50lDu47TtfyKwblnBQpBrPwKr++FJ3TQEFoHVPVjb
+lihRGDdw1VDAQUIrJ2oQtKFBNYOhicUgfXywFL700IThIZ+cVQJKbXaeOekY7C260yHqGopDthRcke6
Zxtrtev7Yf7weB/AevRZeHlgWe8Ee3lTGf2QLk++jy/QLBQZMI9uR9Cd7+JRGa9ncjan/shOxdYBNbTISy5R
/ej+0BJBNaa3TnK12tN14UL78f26zWG735uXJHYpNeIYD16CvhxUXxevdDqifpndS7Acv8ufmmiaexfxE+B
7Ce8jcd4P1JL0TOWLLv5puIbLwzz4ZgUVgfTcuLn10zeKkKuRnpjDg3wgDLomK+6oQqZKpylt3yInKeapin
kJP7isloBKc2WPMj4vVAE+ALN+o7pjAOMSw/Nj4+eHZ1ANeXBWlY/m2rOP43Sx0J4XlpuJ0GrmJzAr2bu
CX4elU+HEvmEV8NPbMAf0hAJ+TgFRH6BM3ckaVSL5GBNYBg8XTgUiwvUriF6ETWx+kjAFezK2Ok0nI
gCN0E4muynzj+ditJzOx8IfgSAbi37rG5Kjk6kKf+gTN4GSC4/AOMCwnBIXzuiOLBjHvVtg6SLOYtSBSW
XzXeOc0dXD3AOMxjItmKPHchoAVlAXb0sLVklgHTJYKS7p/mpElugzgtFjomfAotHswvGoze7gQ/CQb/J
vaMK15HoMw9qmcMCWOg5CCRWdmkOewuWL7vxs/wXGLa3G7BMWCNffx9AZp1V+E3vHO+JwDL+a
p2hRqejfmwyNFKjc17qPDD5TmkjN6EU0pUYou+pAl1+ah3ZgxlpquvwSNeYFdjD/oIFQvaVDrdrv9M14LT/
MG0ms9DPjwi++q5Vdr9vxdJzU0VNJRmvx7W6jdN/A8tBU7AAsLuU6/r03AwsE1rLG+doSC3rXY08NFk+L
HjsYsNCAFCipC1wP61qgH/Ixmi0liuh3uoJmRWMMCVSxPohifq7RASVK6irR9dA6GH9nvZFbQa/H8sZNM
/ph9rYF65Owj3oKWoVnYKOaeox4Ca3DM2F6FmiZQd+G0GI+Xie3vUTnGbrCvPESPU5u9e7xJJbY5dzvn/
GO2yv9GO3CLOdpLtwyFP4EfUmys0JOPRq1F9Seb2tcMljFpLV3VHsg6Lh+z8v31pxsfTKz12B3CnEKWRO
TxW/5Yd4MrJl1jR8MMFaCAxaw8w/oCPrAhM8ZsP6ZnZte4rrcvbqcX9f06E3BfrxE81teosGkCR9TFR4UWI
xf4a6v/ptrfdrjjKCPW7c+xnVyxLX6KcZ9Y2SnHk5xHRY6Yw+/YUAhFdsgQd/8MJ+jH+aqr9Cbbjd5UgGaL
4IW3P82hPZJehB+OeOZY1d9c5DU5bU3mtYQgW1MpevlaelXqLb3t31Ek1gdQYWFwasfiFL79U3sF4hWbF
CMOFoKQvPhxr4jCeobH5BsLgBiw3H6ICZDysxDxJkwJrlGEqoK7BMVBdkgl94jkK8a4Fi//PWww089+sB
es4LTwEayyxu3CYe4kWN16i/9P07hiLL+94iSawupNYfSIaFWZgIWGUHwHrYVSDvIzEMGendSR6gcawe
W++YKiBUYWV+qCSZIFfx/7XcB4kyB7MfuCo8lC9upMPPPvi+ZNoS7CcsuqxbCrAQIqAVOhxGWWVFXS
+zhPg6IsAlM5zkYCpFfsX0EnUde4k4j/Du9/AJjuB3p3Pezfw+M/YOyz2gsVvRQisLiVhoFSPOaDzwMZO8S
WBDP6rjXUGGceJ+bLTSVVAiVfo6oBLHDAHzDFiSoE6MtADUT7JfzcD3Ni/TDDYUvjPTDXV8qDd4XH
k6Ln+KYjw0kNmRy/wAVusAzklegr7Gd7efMvR/USrcIlvbtJzRA6tTGWRy8L9fccPmPH9yY6XTnfXG74by
DLRMca9dg4Qp+N1t5nYKV6JutXdyTJrD2X2LtbvhdtV5lRAILAKLwCKwCCwCi8AisAgsAovAlrAILAK
LwCKwCCwCi8A6WLBlyh2CxxwPrOfhu0M/ed8MBuoqU6gnTemCJJ+pdd95mJDM3fWLx+Qz8hVfKHAk
LwKJEYFEisCgRWAQWJQKLEoFF6XmBxQgsS10noZS+b1eS+khp80nbRUilzmVqQ6F4n13aRUilQ+wjpbsi
Sz8DYaBJYD1HkaWpj5R2IQ6ewYpLk8B6qmdaP126F0yl9ygRmhsltfmv2tCB4jbp/o2A7n4ruG0fl/3AkdJaYI
knZPpesPZKmxIkBNZOVr8ECYFFYBFYBBaBRWBRemFgBWbBP/YlRocMVnB1XXnZ1eyBwE9Oz3gCX
lnFw1pdSKwgZ8EsMXA+xeRygmsR5FY6JGdZZ8eOMPX6qEA3EGt6rgTsNyQtcEROk+BihmB9YhgPfgY
+/LBGenLNTTsj4CF4ZYzjE6XXoQs1RXjmc761480HUIrA/HsKuYq8cd1hHrY4Y0vsYlX6G/37a+yIzrb5V
DwbFxBs7ccgx1b4q1Ru/hBfa3YEVCGGkU6LHIt0vMNRfxBBj07ITG5oPiwaJHie6hn8mZhiUQ81SYyQJnd
uwT218P11LeA/VbWCIBXtpHbD6JigKOx1IHfavcgxxwIIBRhklPh4fQXcqkRaxGBXCH9XitPbSGAPzYIZ4h
8EGMLIQhnKZ18eg9IEO+eiSnWkTBxxaEwLyHah7OhViIJE6hYs/+tYDWH22Oiyj7zYcj8HrzyNO652nN
85WHokgzDXpiQKfjhM8ySiRn6d5xkZOnC48P3bdngUFURGDDPp3eCaKyDljSgMVLkEcfNACj7WDAFM
xz9UCWH3kbaRFjtdjQKcxP54L3BKC7wrA8Mo2YqZ9jzObYw4jMad4ftkrWxngWCdR1q7t+5wms7lQhP1c
YwjCovL5nIx2bULPlzZuCJQMJM8JHtUL5VUIFRTMle+xlG54JAD84fVjYNU0ELw37tAZYPMaYjN4rExT
BEekAI/FgJkoLAKtIEKzwDlj9dDgH60gX0bkB66eYmfoYHnUwNHHBs1r6FwtgQV2M8Vx5BNbuwCo/mlk
ti2huOuMBi9+geozwiXeEyN6DZomPS88opJwdgZKsfiWxj2/CPpkJnuXHbdin8x8Dqx8ZJYUNil4/8msBljKr
UQYGTZGfQS1EzFDJYUyeACMyIy8cI4adovYzkhLauKnbBeN+CQWVHS/2scJHlZsSasjYKk8DqEiwnmOU
MLRXQbgMMumridp1XEizx4OsHnCypQndUeWcmPhLYO2IEMzaJ4J0Plkw2jbLfmh35V5c8M/YL1ulBfs+f
5CKbmmCK64PFR9doll3NoAldHWDfeqJf1iHL0Bg6fryvx9Z4B2Ndf2DnGoNyBGC3Y9xP/d4t6yGBAxANxL
CtD+ahMQsHgY3fbB4aMAuxGK1HeyDjvVowfKUGngmrXPoY8ok5il8JpIThnTyM9gQmjA2exEwlmRZCq

hhDKikPim0Zhn1KbdgnDLdkpEXUxyxz+AHjnQ8/mIkfr7eRdb6T/S4Ca3tVeCdxuds7wfBctoKb9eKx5xM6
h6B9QzACuqQPS1YP5a4t5NvpwisziXWzi9NX0ITWAQWJQKLwCKwCCwCi8CiRGARWAQWgUVgEVi
UCKyuEoH1gsDap0QBSTabXSWfKpG7jZecxNMFfZLkeJYSpadP/y/AANDnzYjjTAMtAAAAAEIFTkSuQm
CC
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAAZAAAABvCAMAAAD10maGAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZ
G9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAzjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
M2ZM2M2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJmZAJkzAJkAAGb/
AGbMAGAZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADmADMAAAD/ADMAACZABmAAAZA
AAAC4oS2gAACxhJREFUeNrsnb9627YWWIEIbXULwEvAjNE9BI/gSeyi6AMFTtUfYF4CXWHCLrFV1N
L8wTuYuoOJrUfIlMkTqEfJ17Dii7TurGlgVStEh8nymKpEzg/HD+APxzCGILW9ry3SJkRYXXtmY3Rey5Z
vr8QolqipTbAslFxUU9loi5SZ1fyIo0kauyf7BzebSKqBLP3wJpgbRAWiAtkAMFwgVvgdQJiMgVhu8tkPoAy
QFJhUDcRaaUumY1B2KrPM98XAtAQnNT1ZW5eqjkWFR+8wtnlisPpPblniq8SjwDGMfjJNd1B0JokOYxfFq
Dv/LLKn0I8pB3amaD1C3fmfxTYtZ/v5gAclSKdpgH0gtybK/oLTQQKuQYKu7iIRBy0odRb5//JETXGYuBH
HeJhVtQfmPxU3c3IF/7EDthRPj3q3FiBsiGb5CE0MwovFkN9GzLmHSmczyPq+LuKy19V0qP2NP5OdZgmvt
pMJHTWAZlP/qMWSB9J82xgo4GQqfrgQLRBJNpvn1HTt7mWWjN8IXXTfO5TFceneWZBrLIV57JKAuAO
GPdVGj9OcgK2+1EE2ZFUIkJ8F0U2FDyIPGJDSJEKw4BpAM+BLVw0HciPoydKKRB6KiQuNmYD5Yeje
YB2GwX9sR8ds3sNGb2sN9T58Sei4ESYpCGwg9Wfka0gcRf2b8NdVATgGom14Si3S0ObdhSQPYQ3/Ozsl
J/oEc5QkrfM4fRschNohLq5xVCMFNQd7Bug9Sc5fjYc16UgwSz/6Y+APlix+DpC/YVhqSMDrKPDtVKsWuF
/nub4wcrZgNnJOL/F/uBaMXupu5MaEjEAX0CveaBAX6Fxs68TsX+TLDQGBpuee471AIADHI6/SFZyzk94
AeZNRlHI4PFt7AGTVLYDEZOEKfQDbqoWwYtYgYRZOWdAc+0/ovudDtC4xATGhqLibsO19CJ2FbuFKbNln
uGpf3AKxo1SfTgMBdUrfEzgfHHF80S+qqIEotfzGaGn5cqmq4ESACrc8nwWwNZKGBfLkDJBv/NMQ9Qb5
WCpTiCGIjMF0IAGF0doWktRCYdTWkuTtnYPoRyHSMFurNhIxAKKdwyMm2QGzWIT+k5w4Ec4SD7Ebx
q6VHOvDvCyBQgR5oCJ6GkxOoyQjUFJQWlAWrLqgVFpDQJm9b+XLJYjFFBCQbfaOFEAiDeTzHSBgo
U43GkKcfMU6sMGGfaaBvAAB/wASKoRwTSzuJH4Humx0Bk7dirzTa0KHIQUgWmjufDsgvSiTchGDAVZ
ygh4bfYiScw+6WsyjPLTVPFpcMncpZeimK99N0cbhEaAacznPwoFzz5plMpp/qyFSB/GPv17zPafzGmUPNqr
wIW/y98TN0WQWPqSTZmfk1oeAMfOObOeY9SE2tpYEmewWQqBRwgP/1wy6ZzLN5tFESwXkOUpkBKB
NnmWXWwFx8DpJn2FcCWGiXuDSw4WPF3BE3+nrA7u2EJwL8FH6CIKxJXT/Hmyh+G+65D4gW1wP+97
AcAlYGF1BB4IRomQUjOf6gx6faM8xfMYwrC158IJvbr27BmsLLIQNmaeQSCWbie0n92lqc82shPD5QT9t
6UINjposcIXv0ZTJ8ZMFuVoTik0kHO9Soql/uzqJcdjWLGf6x/gHr2xotneu+MQNFm1nMviyowPeQbT73Sa3
XpRUfNl1RKlqbD3GQBpZ3tbIC2QFkgLZJ9Ahr46YbjksgVior9+W57epMfeXtliPLJFduhSeJxUXkTgcgdpL
pDkx53O2kdGygd2rxTk/hjiDQPCFd8T0Bwzm2vQKqLZWRFPHbuYw+79jKB1LLsVrOdIf5B1940IHI3ie5u
hR9y7WU+H3J4PEy4xQdce1lPUPFa8hC7GgQTcQqXkrTFgEM3BWR3PW15GAby2FH7oRcDkYapoVVtne
xzcugmgTxu1H7YxYgszU0+NN61mxGlydmgZhPhZtyo0em5Jrt2QzwMz5c2mlipqRzDE9iNde3GzLXpKwoN
de3mxGj+Ek8TiQhF6gukgY6EG2xxGRdBmzZqN8mjnKvSDXPtRltbzm0CjXLtZtta1n0bzSFiWIKl3UgjG+La
hSLPA0hDgi1uupUI3mrWBNdunEep9/41wLWbvXmp3J3xn/AC4gYHWBUAOXBHUsqoumSrcshEhCLPD8j
GtR8iFV5KXyv/hn5NRIqWR12AoOuTuTo4ICX1sUoeecEXTxyaipQV0lcBRL8N88BUpDS5VQGkeF/sQf1o
cgzBkK4wOfaualysA69MiC6DVJjM0/77dkdCV4iDw59t6ouZwz9nkNopXh5NVD6XeAtkC0jIPKsiqww/jkQI
JhioESjWWH4cyBAij7MS+RdlVc/ECAqL9KilGcRRQtkK5tS8nVQUdkI+hYIHW6ebJ72KwMizL0nrPgQpZ3
I2NtC+KM1xIkSX/iDRdytDIgU3GxRVZ3oyaPnByfb7pisIb4A3oreV2eyTHvh7wCpzezO9kBCfGN+MSzVr2
ym+Ppm/TrnLtd7OOUmn1LebYFUAOQ9DbLJdDnBbD/ThBFXqbUfqHSDjDdv3em+MLz814StkAq0RD6
McTMEHYUD9JLOzkjPb+L6UNeYn6JU8xWYZ+5kxf91mRVBSQ6w9wtvUQIwYdFcgw6A3Ww5z9KiUDo
IM2+Sa7SAikTiIdAilQ67galzuU1+8SdCLYG4yARv7ESgBQ5B1gLRGdOw2xgCwTiv3TnjM5icN327+Nj3gc
NidGdhPDnETc5DpLjUVgCkJMFRvyfWVVAHN/RCf63boBoYFSY2JHSoX0o1KYlQq+YLlovXRxe6BiJ1
JjV/nwEdrqQwkmC/WSRnFFQGiQrjHvXK78+pmsv2sJPmRv4xBtKN0Vq0hD6BD1XGcdqy0Qa5rHbK9AU
EM6kYKwYajmEHlrXHVv8k4n+UP1PVH35bx80hBVZyC05/M9AkIR4rASoJZYM/RaPu+ddSTvKSdS8x0
VWhd+MDELhEaJmGWYqWwFY63Yma3VMtQdYAHZRtYyYlaQ2UW6/4gVf7P+Wc4bM5IoNaeNviZ/0p
3lreLLDRssvY6dal15FdMGJdgoqeRp7PrEfoLtbJdCJtZ0iObhKQmNcROY+L+yWygjoHLyTVWhcI4OQrtax

h+8V8Y1i240hGn/gUeVoQ5wSV5M+njL/hxcEkODQgIJyRH0EUnx7dAdMY+gNDTQHPRGhs2WTaOvqJ3
VPrOFL52kjHmQnPHA1QUZwjD4N4UM8SuhAC1pdNYDNQZ5ielwdUmK2ZReRgR9A8NyEn2jpxgIkIfA8
GQFIJyGkDPhAhcep0EOiQzD4SM3tPpfMIj7P5Sp6gL1kvdFfq0JxcIBKKyFIEkcgP AonNQ3PBrlGsJ8eqhADl
ZZIILSeYipTv+nxS M0AXONMQaFgPwPzOnPv/m1s8RclGaAXN0B0kmYNbvUq0cxsX4PSScG3XSAQzJIm
HvBilSkUL1p8YvgmtEpOKAr/SxBAST8TjbUh4Hke7wv6x4gN1kCiyE7fmWbO6IoDuBPJ/DNufCte2/Ne8o4
Jef4s3zt049rCN1o4a3BqecKFGKo/Lf5Fwj0liH2iMwNQQZr5Lhy9OQxTkir0/TOV9MHS5p/YSZ6ppf90Bdjnn
Yvzb2UVA+p/G1Y/RUP08iV8wliEsq/7xp3/3NVHkXs6vsX+PmJzAK/AlpVS6jS5SLXz3v84pAWyKbaUE9Y
CqQ+QuozUWYAtkBZiBYvpu3NEC2TH2pnOSSVaIM+jtEBaIC2QFkgLpAXSAmmbtEBKAaJkTUq8agYw
ovalDZNW+PL/wUYAPm8eBs410BmAAAAAEIFtKSUqMCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAJYAAACHCMAAAAAASoLbFAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG
9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAOhoQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlmZJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WazmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZzmZmZmZyZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzJmZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlmAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzMAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAABulJREFUeNrsnLF22zYUhoEspLo4D0EtIjPE1NC6L+CJ6iKo5zRUhrpTNmcJ1aGChZcrCfI
ZHpoBA0VH6LqYmloiNfpBakkji3LkgAQOKfCYIugRH3GBX8C8P2B0LEci97iW0IFmJVtxTixsbE4p1Y2Fr
ewuaCxLGyusrHsay6fMcYZsy6KPoSRWXkrMt9GLpBTYiGXUHmfURuxLORaPxMp9W3EQpT5NmJZxvV
IYENs4roz3rJJKO4OAY0S1q9Gp/Zw3Rs02yJg98fylgYgygmGHULxcOZjBdeGCZkNQRfpnmgb18bpq3mh2D
yrNj7SeWSyD1y+hVjIN3tDPr40YpRry4qNyZHOtoUkg0KxdX3LnFBsX3YzxvXEAqApAXtykZJSK7HMCM
UOS7omuHZZaTYgYdstgNcvYLuty9cuFDv+u+ApoQgliVCrdqztXDhkjA17Wf1YMNJ5dASG+0UHITddeP
VjbRGKk3IS0g2NYD3GhfvLqGpQFFKaODEdePCC0gGJaRe5NEEvKI0Q7tFh55TSThDTpBIT2oLo02GEH
DjhixOHYT0iFDhdffursQVokTp8P/JjOVsMhGa8S5I4TZ3lzmnr4x/y2FeSryIV3NeM881Cb9sSJPs+aYb7+4/b
H2sx1Bwu1Fwi9Xp3DTdmHr0PuFBopQfglcq8i5I4g2H0IdeO2hdo5VlzPkTPokHsDRBcJohRro4B9DiKUcO
FOe/NIVE5FTzvLvBNxdMEYBIu+X2Mtgi96+SUKlx7C8QfpHa8YyyWwNgpFuL7itx4Ki8wPrr5gPZuTLhz8
TAQR/ow1W3SbbwBrfg6f/h2wMvLDRAZrExcIhLjkd13oLLceCq7gy1CFhc6KS/jmj54LIWUQzwDrOTQvnk
AQJ9dQ+R41IIj4FymsjTdkOCTmRQJUNgdBzoEozHkZWjyEfuFmKzZbDI5zzmZ84TVyvgHsVopQMOHipkj5
stPnPJHC2sTIQxEQvt9C5UteVSC3vOsdcd4rf7baxPv8LnHCKz+9fiWDtedIB5MHD8pnHU+tnO7N5aYfO/pV
vsaRzqF5EJq5Dk7P0DtVk8ga0cklk8yicbFcKsdG31RNLvVHG5dkRpKuqZpsopQmLun8LT1CIZ9WpoVLQb
abr0EoVCThaVgsV5MbqJxLUcqi6rUmVZmUioVCWYKn2pGOurxTpUKhMB1WJZfSLF11i+Vqk4cpsxJLm
VCoTrVWxKU8A1yNgKIPTFciYBry5VUIhY40fgVcWtwF8iMwTaYH2ZGOLi+GJJc2i4icUOhzrkxhaTTUy
AiYTp+PhFBotR8dzqXZFXxOdanbrHUgl3YP2WEjHf3WtoO4anDcHSIUdRgBD+CqxZ+4v1DUZJvcd6pWl
5tzz6labSbT/QSSPu/rXkJRoyV3n5FOnU7hPbhqNTDvLhT1+qp35qrZ7r3rVK12F/puQIG/OX4nLgOe/V0EzM
RWajslhZEdDp4e6ZjZeOFJoTC0H8RTXMa2qdg+0jG3e8ZDwTC4qcc2oTC518gWLqNboDwuFGZ3Zqm4f
N8yrEookLMNS3CRDduKGN9ep9zvHfQHRQTWglvSeBD5xs1hzPetEut+cxFOzRa2sbl8agUwF522/LSpURPs
2+GEWQonObSPURzLsRzLsdT+mFqX+3WeUSr8mhcMhhvZFWx8OmZsennoBX1hM5LnCi8Rju8aWYPfp
K43GZDXb+m2xqcC6/pOTVfugo3RdKgggiuG7EssIJGmekl7rWdSgw255hibeadwK4gH88W48EI6/cEgHJAKl
ESY2+NV1XhHih+RVByH4dEd4m/EpIZ6i1nLTtftJSMY3ALrix5lBGooza89PLkZC9tjn9Exz4KUTyNhVS
wS8Tm/z5ddcbhKXITG00waK4iqIDbgixr528oq2p56bpr10lvvTFTPI9wtNaOiN4c3UJOVJrb239BkY+FFfCcO
hXP0+QKhM2GQIA3iGsvNfPprnqDGvyJk47fhfBCTbvMCIoiF97IvnKNiYSMEUJcxOhR2zhvK2DlyRqvRhx
YSXsiThUvjeSSL5YTeGov9M2jChd2/SqwrAyaF8l//SbB8avy5xPWEMyzrxwScioxLoh42mzxFplXf9KEiu
MnJ9QJrANliCvuoUQ/An1EEThcfWxaK1vplHIHHVI5yU6gSA+h7b5/varIJ5MWyKI7SVAX0kG8fCJAZ6b
dmLb6HrFhFy0hWrOvRqnqB+ztiyg1z4NVsO0qUX5nzRSzljxWWbF++DHLq80ORiEOc8aedFFkz4VK7L40
8WUV94QIH10HGELbR6BrXQRdYpj8onVMvxKwtp9bwSb8Trz60PxVlcw7NLBNG6gkexX1vIhTz8/xtV/Sf
AAJZJa9hOoVcDAAAAAEIFtKSUqMCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAADoCMAAAAAaUa+bsAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG
9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAOhoQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlmZJkzzJkAzGb/zGbMz

GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zm8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM///M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlmaJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAzAAAAAC
4oS2gAAfRdRJREFUeNrsnTFz48aSgGcYGGBi7Y8YXQBQwRJ0lZdK7jJfGK/qEXTVW5KBxWgz7gUCHY
hg4AUDi9mLTCCiHQjDYIVf4GjpRGThwPk7l1z0AJUp+XstrUdIK3S6LINCyAfb7ukZDLiMkZCQkJCQPL
z46vMVm/B9moThZ3vpkqATdBKCTkLQSQg6QSfoBJ2gE3SC/oyh84q/FpugFwS6qVZSKqWkTC4FQS8G9
PKZYHysFoA/JuhF8XQgXRqrC4GbGOobu/hhVNDb3zX0d1C92mDZF7l1dyT7NXLuB323f9z1X/AqbPP8o
NBF7GLZ13V5ui4LILAgVPXYVYEWQd9SIpdDZ8xJVBPURkpN7bS6WYl3034foaHzTkcyKFxopXEL04i
h+cDwepyBkf4fv/hVomw+SywfC8pcvbMhA8kjP8rCiS91D2LRu1rX0OGwHjH+bxlEa6EtRswgKIOhbhs72
Ea+DpjYRAWsj2HKSZqZ/oVTOwBilbmme9sxkcdQasIqAo5CUvBS1FTaYzUADEWkPONT8aDoLz1sMj0s
Ij1gpQQ3O1hX7aou03OShXCGo+FdrA+L4FA/Qd829LqKRWWOIyROhb88Ab02hV0B/S409/VjaKW6LNr6
jL7QN4JkAdvTV1uY4Q2bVaepxC2d3LoRwyAnom9+RX0qsWbHmQXE2wOp3k5ddwi6FuFzuvqzD78JQdx
DV3FYRhsQAdgOuvjUQb90r0NfZwCPHD1iW3jzqqG/IZDn4VDIUO/risOPZb1IAFCv8QYgN3LVBD07UNf
zRp7ye+gz8IkPRab0HVny4cfhQ5qq6mGeQt67ulQ15PXJc/jgbiGvtQw3A48wVB33p4B4rOfwrvwMDdCO/J
qqfB/4PwPtBhGeYUoztvWMAzh34d3td1YXivJFgUhPdgm7xn3QRB3wL0bJyeJXLxZiLH25vQD64TOaQpm
G2byLuNoDagA6dyshRZo9CHTHD3LDO4kchldR1kdUECMGG6E+cj1PwKocPOI4K+Bei8JWF4Jt2rIdS4H0
Zdes56yLaSCRyY52M3HLLN1SoeWMyRUqaDzQEdhmWZXOqoznaGWGz1BLT0yddDNvdWXX7m+byZ
SgnjPT1kkzJRAYX3rXh69WoaBCdMPF7FCRPctG3cb+QzKzcnZyrXpzTWSzV6Cxzeu5pUMXWX3I37WEL
zvXtrcsbDTS8vy8BpHKZrv56c8WhyZkvh/V5F98VZxz8QdkOHkqxZsK9dmoZ9ntD319B5F8K3xnyfc/oE/Q1
Cd/CJnbs5rrtflhPELph2918DFBfbx0D05x7etywEnaCTEHQSGk5C0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBP0
Jyn061IkjNIP1IF8SWy2FzT9pxqTKJwXsI8n6kXM64h6ETtOol6gJl6oF5g5Ud8Cc//pXYRrv+fb2mcxOUfUC
5O4E/WC25KoF9GSRL1ASdx1T0TUC8ecqBcqSPqBWZO1IuZGFE2V0TzEfUCJXFEvcDMiXqhkJii/reZf85
2l+pFtBpRL6LNIhQbkjii/snMw2dwF/QWRGESd6JecGMR9SJ2hkt9zh26/ZwaMAEtSOJO1IuYuBP1IibuRL
3gFiLqRbQPUS9M4k7Ui5i4E/W7iAyf7a0R9cIk7jeo0zO34jkDUS9iACTqhUncN7svol6UxJ2oFzFxl+pFTNyJ
esFHsUS9iHktUYcEzreLkLjfpM4XmryvZCES95vUbVlofw+VUmHR7jmUxf7HHyT++/XF8nRm47/44ReXu
S1V4SyQ3XOBn7rpf51Hhnbh7rnI8T0E4oULdLaPnf0j3bYfPrpgGneP4n8uBpL3fON3t416fOj+/dpV3XPC9dn
c+N1to55d4Lxv6M/QNgSdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0D9X6DUp5aQMf84EQf9jE6EcPxvohpMEFq+O
Fnd/NFAdMN4KCgOdHwZ2Mwns1g/iuUBnpRMXbqw7uXvB5kipM6s40H3GyucuM6rPB7r5I0lf/QXojD/u4
q9H6NP3APqz6NN5A1qwm0NHT+cdtexpr14dlSK1mqvFt1JeVCKZ9PZXMHbMHMu40ZFx4Eg5xXa/A8dt
OH4EPZ9Kz0QHTIKpVh2pJRRchqiwkjkfKmVbOZezWQQ01QG9hsR04bTX/UJPzSjJhKv4iFs9HHQ00Y67h
m50ZKJW2K85YBrBD1dv2wlcxbuM0VnJ0xsGNC05dMtJwF7MFZrKTOCGdd5kdLSJv09k7LXIPGjJ+QI+F
x00TSIlxJSRLkcX5AIJOVdgGpmiaY4+apo/hf61x0y4HDMjNmHGty533glzGNjtuG/bo6ldtb9CLnDpvHOB
A05QUxwe+04a/q1JZQyDgSrLezK+MjoLGxbK7WhFKRe9fCT71+XI5hz7hq+3ZaebVeaFj8cFfa17c7C4p0lx
hDedlnln08AegsuenHt6XDnNt54OfTswwthdNPA7lWk3l0Io/NB8E0Dipo8Mhs24ydbJekx/mZity+zPtH2bUc
GDP/no6mAm7b4Pt48miZ5C7cf2M55j2FBhzkJf3cfLA3SgUs6/mTotYEovcdbqUHD60N4N8cKtt46eb7Cu8C
CleFC+BiaXU3ffOXkgBID0E2mmVYZbFBXQZYZYGEfwEKGbDfPeDTVy4Dr6Mob5fDRStcL8QBUEiqFB
lG12P5CaDW07onLW5NHh14LmPn+4Bo63nlNwqWBZUxA1g3QZ3q8+yt83DagGbtVL7PkmyOGOrV/ZzY
zbFaWwHQQ4JNTAfYRfLTITfwagy3Qdu0L9mqQkxgdw0ZuGjA0b04+EXr5vcvBZddxDMK7o++Pt6b5rpG
GjIBUTzcNdSaABjPCQWvaepdDn1bi/xsHrHwpNqHzNkQyBryE/pu1Uc7CWx5zkke/yFT0iMDOoIMSmqa
+hKp6jwy9fHIQgk82+nTeVil4GY9O8Q9Ch0/Q2Fdq0bltQIjN2jH4oVJHmW9d3ILuv+tjLksl6qKzyEysIIY7S
7Ddq7Pd1inbgI4WRCPXLj9imj/19L4wL9fpCSZyn12zWtPz6CDF+YeKiC6VQAX76Q9Vs+hm/MLi78BT//x
pqfXY4R+zK6gL628HOHiktfQ2/FN6BcYLMFnPtach8zT968a89rTT8FKPX4INPm7Rg79SFur8+stA5rQY0
OXyKOGVuGd4Lanj8C2h3mj/wqgO9AoKuDPwA5/9QNr3fJ06AAgJoARndNP7tNb0BsvxDV0owuV2lY5gS
4bOyMNvQawSggLmqIXmpi6T59cw6rpRoF9NViHN3gHoEOXDeHulJV/cZ1+I4Neg9a7LkcrZNCh/Z4Kbrf7f
hbev0LoH9g+9OmDx+/TeUuw8gfccvI+HWJ4hOAhP5tZHKF/lbkvQuebBrTK0i1JbDUuhnfMLEQGHbKdl5A
A9wB8kBs5h44GMBM08Bn050dsLznGgnLoaEGw7j7kB4O/173vZHECo2oMnqxSaEN78BFgKIMM9QVEng
ok4L19DD1n/zVWy0YHDkNXnGXvc7WsRBI/IHOF8AXHPnuJApwVnb2XkymrJzAKmEM546wcSFEVpKh
QBKao8JH29qBhHCj4oYadwKUoHz2V7B1ClDPT95ZOMKkGmWWZCEYuuOQ8ZPMumg4NCLG9ggbcw/
vfSZa7hyqdq9/Gl24N+0fw8+5S4Pnfg4IHRg6wgDoUBJUswDQrPaJZ9bJBAPi4RBjR0wR/L3unufe/OfeuPf3zn
Jwh6H8DuiDoxYJuSqUmBL1gnv4Zz70TdIJO0Ak6QX/20NdPTLmNcuOR+e923KsYBP2RoPPX67UhuExiN

62RSjXBZ1dau1fEtv4Y0PmrjvAhwPGcW54PTzZ9vqvWmgR9EeAXtIgrp8p4BKAXLB/mnVtKgj60M
32tk8vAU9usihTxiv+hDkS/8wfV8H+4rFEHqnXYUtXtF74bvvN7KW4+OmpVVAEY7bcIoN+4Th+/pRldaV
b6NyYPI+3MeewT9waHj+ghcBeixSj+DXk/f8o6Uly4zG20pz4HKXoTrpKDL/83HBwp1KVPY66zkXGVLqG
GPVMsed0DxFBUvmqCIyrtdyBLwYQVoJGm/rdIBtIqmx0xfn3n3OU2Cfm/QHXXYyp0Gq05dfHTab6qp4K8
FPg02JT4Jvzwwl2gAJ6f6cfBO7PLXLuseC/7m9GoRbCbNnsj+x6vCAlc8nemGNOXNXPYluCoOJIVgNF1z9pJ
OFNISYPWiaEvShh36BzENRkbg0ADw71o96q83kKEPKxxPnvdCtozyf+kNM88zmCLSdvj9cQ69C6v8Tb+
HCmTbEhNlbDb6MyzWgKL3c74C39So7H1N2R3o8ROq1BUf/eOh6gdNMOPJII3I5w3dDgG4ibN6ZOIjW+
UHwZjhoggNXW6FO916s5E3o7ThbLbUBnWNRCL0qMuirUOIRGfChXq7x9D3deLkezPjZD4s0Hugpmym2
BF336bwZ6PDODjME5rnL3vSgDZziUyVXr2dtZ4t1yj03dH7E/gfjQuRm4Z1XRZWVILw7cKQ0DDbDO0b4
NxgcIOPLw7s5h+YRQKAQn0WfbrQaa1sN1Qqhx9uarrKhpmrmjmk3T2w50I9Idru9yB1/jSQeWhj4Lx3GgP98d
A6nzMJy5WWesppUoHoxkvxWdVkyPhLe/a3B25DhoeLwZ8vsqDgcprMwAmUsahY4o1kYzpf+t8kyjGLbC
SCrx5p4IHji2bvxx3fWaCR73sgRmW5NVYD65sUTDCd2tQif4jn93cchmN8NQQ2fvCoCHUHs5DIOs9kFWv
dkKIXq3Bn6rj2E8bGYZWEBaVO9DJtgMwX/N5vpXj+CwLqrfneHX6H1zAFW4esi2i+W9ePLjdGdjgqoUb3
nRTGVt5784jfgXZ+S+G2y/i8K1hug1r29V5Qzv/t7Q40A3D/UV2noe4xo6EMPXCEMDGjEAlPhjRvz26bh
4Jn4JN43ezfosFAzkrow8HGleegg3m5TpDpoME4RivsG1c+waW3FehA46ESKzwi3nrCUM557IIdD/Q8BvRfK
PdcQy/7fj02nPkYMC1c4jqQ4Q0wRqJGBlexiH52/Zq3CoZuEAeQ5j1xyqaXMo/6Ghd9R010kw8WnPwlEas
D3fb8W7tWTPQY8Z4AjazB5L3HE93t94yvbGyYv6VjOiRoOPsE4dcdrgmR9gp6F3KW5Fe93L8ErcKEjGWeHu
yAX5bGx+ylQFi2XvFvGBH0eocXzDyBbLibzWXpkY0eAJkHbAdf/okh//kXb09wU+hpDEdnuHeM7/Q8/T6h
81c4j9GeCgff4ltD5ycDHyeoayn+agG+p9DHGWf9KggOgJxIE9Ur/nf0ePe9cKIDXPsfpcPTb8Lvx6jy5QFzFp
Aww/k+vtNVhaiAL5vAiDYa3H0ag6Dfu6fj5NUe8l5DL52v3+OEsAzbtvYoiIb+31MBee74CnoZX4Cp/phBd
97pd+RMOevv6sj9tcig6928vep7+DogFOiWdAq9T57+WH361TT1ejzVwffOLB3eTR3e8TU3C6GbMsBZDk2
Uj/F18DEca5+C9+fdvjKWveWCKiYo6PCOb0xZvAMf+IKnCblONdhun07QP5J2DP+F+HwXZ51HKv05m7
0arWTs1lQ6qYxVjK8a42/T4F8ZCB7Jel5OAbFaTWAYluis3+vfWY0a35ZG6sNv4put8hY+hpsJMVnIKu5YNf
InlbgJznV2XYpegP8Y4PVtvAEO2XbsK/+XdkKoPGbZn2/ylDQMsfPZssbr08ckyHGzYFY/BoSoy08+IIWT0
9UGml6V5zLarVmeKz5vx0YaNj5wrtm0Ztm1DZfk4pz4RBP0RoF+9Vv3nUv+YZjn6/cFWNpp/dFpd15YRN
DvFzouDLkTdx384/TLkf/CMMt+SI/84+Y9y1G0B8F+hWbPy3S/sgvMRn2X++ZJmNbT9kI+jOyDUEn6ASd
oBN0gk7QCTpB/1yhPz8h6a/KEE+pMoJO0Ak6QsfoBJ2gE/T/AP05iStOJASdhKCTEHQSgk5C0EkIOglBJ+
gkBJ2EoJMQdBKCTkLQSQg6CUEnIegkBJ2EoJMQdBKCTkLQSQg6CUEnIegEnYSgkxBOEoJOqTBJCDoJ
QSch6CSPKrbv+yrU/x46SWFEbuHn3UieuPiaeUiGKJ6rkxmK5+rk6AV0dTJC8VzdJyM8yZHVNkVttXSC96
nMt/tLhXKbpVMY+dQILD/bSw8pSSToJASdhKCTEHSCtTAJOkEvDnTT930P/2Vo37cIekGgV4ZqFQjemiv
pEvSihHceB/hRvxCMoBcFeklDr46WBL1g0Kv/7Gjo5TBswIcTDhqMN0OQvsWMVhgIZrbgWws2nDCEjsA
ZhKjEuIMqoAvfUSMs3+L5cLD1FnT6WCroDCxUEWbLY7kOywwCwwOsKfR1JdgEsa5BK7hWiej3D918L
WoIvfxLoex7zJmF0bnLW1EYqallOn4zajCjPQtHaSCGQxjlznMoziA+ach3LKqmGYrBCq7zxlzWlvi/fkg4
DSuXNWZic2R01tauhh8zDc6C+5/thrNtEdcrSZZvtMjQTYI/nrWJUaWC08BqeqctBhC592fWOldm+pBOm
+xL2xWlj1Wk8AMjhoWK18Ithjra0JQPuUIZMst+HUd8JmrHvMDNaJgdYHKATK+pWhDno0tA3TF+X44
EsMDYfgwfwlxbtxOEwm2tXb8OG8E6w+EGwnhQYB5e1/YBsQBP2e0febEEIRunmpvcr5d+Zchs0c2eOt+Pv
QB481XbZzIcxLUDbPD3gdPNsGRXM4n6E7d6fQaqJZOIARIKsKhM7bK+gueOssGxxGEpiy0rmHf9zSCYR
wp4vvrVMNnUfwySPsbGTrLNIgCkG/X+hYhmbV0N9n0N/fgH44yBTB9xH6OUL/UfD60n8NHw615UfX0E
96uW4OfQkRvLGGdHEDev1SAID5jy40nKsBxBV0LOO7xrh6hgpBv98hW6Tj5wu12HwEeHjDhKPDva56L
7Pwf7DeGsCi/JCa3ahQ7dfHTBD091YAb0x1BKZ+kybjvCF+vwXhpNyudHUIAF4b0MCQPrQk1QG++eQ
Y3WVXivY3iHFIWOXceDnE6H9ysVgn6f0J1IpTg5k+DkTGUs5RkmaVIOvhktrepILV3ePpexVx2tpJynU4E6
M9ipUillAAdjmUwh61MpuiloxV5nFfBdtQrqqBMf6AICLeVU5dQyRIIHf3O8gm+auVo2nERNhdEG/YDtq1
PeTtKJvjkg6Pc0A3aj6uhPOpmEh+8YhWwW/VDw86Amco22I/Rlo+M33mJNhN1vx9fwtHrQr0OPb+hszsAAD
HB2L1TpQKq/4DQv/wG5QNfysn84rw7latqFfhYLTPLwmi2WXdaVC0081vN9RcICNH489hUPQHxD6F3lg
oBm5AkF/KkLQCToJQSch6CQEnaAT9ILJdt9l267Qu2wkJCQkJIWX/xdgAAheyu7fkF2SAAAAAEIFTkSuQ
mCC

iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAFQAAABaCMAAAAB5aVSSAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZ
G9iZSBZbWFnZVZlJiYWR5ccllPAAAAohQTFREf/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcmcmcwZmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WazMwZmmWymZyWmYAmTPm/TPMm/TOZmTNmmTmZmTmMAMQD/mQDMmQZmZmQbmmQZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZsZxmZswZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkZzpkAZmZb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a

ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAADFIJREFUErnsnbF22zgWhgEXS6qZ7EPQDSkXI7qJ8gKuyDSip5hQ5+yxX8BuQm8xouacX
bLSC6ynCTWFBVRrPsFW48pkI+J19t4LyrEdO3Yc2bHsi5PYIgvCpDLkAk0i/Ej0vey06C0w3M1QtPjPgm
6C+7fwydoXNi6AydoTN0hs7QGTpDZ+gvBbo9hgfbwnnaFtiZ+sTQfxh0v6w82Z03yZO2QM6bjKH/KOjAPK
BfTXBxOotangd/XJM3hCBgmft0iYecF9dXzj4l3ZJXDkQxp9MejZIpSpa3p8/Mcak1MHYxi4SXbUGHbpbk3p
Les01nmZOjfAV3mmiI7/P4kYq3VWOkm9Es9Tec4GuQHpaau8PV0rjEY7MJSALd9Za5/Kpup0jrZ1XrmyEy
paiBkppsRmCrgZuX48AMI60TIsZpPDfWtsla6ztBgN/0Thx0U0r8JCDhhPgPLf54mIm7GNWQAS9OsPHFgX
Goan2jaYeJfAd0udUHwMwAkc5juPrp0CD86wFH0m0DmZ8LqwmUFjtcH8nf4bfVEhzADTIgVWVDKU+3U
Af3dEB27YebMjh82hkePIQmX36h05/2RGWHPG+tybLAI5KUQfm9ApF44V+jqxxN/1ubA2+1Curw+Fnetjsa
3/EAltYZPnOuCZviLoi0vQY5yZkzrYKLVS8I7IEXSIB0rhQkDQ4XoPSvvlusN/b0lbWBMYG/mBKUIW4Ad
ggmHQmsJK4bKvz3BQyEnlbOtzhpw1XYkBNK4lovXLM2EaBXVQoxj6KsL75AL6ufgSul02IS7US8hzndC6
3V7jPFZzjdB1PcfIACHiM/ShgX70j12c+7oO233CEjrVY021gQ6Lgona7SBA6MuR2MMBFetGwZ6foX/3Rm
6oaZ21cgRww0xvyMHe4AI6jhDXa6FbjpTdbJloH8502GqG+hLVhcZHRH02Q506PSPeLQ9caVmd5CT8D
+pw2G/r3QYffNaHcEqC9DL5wNWqxsEHii69AaDvfb+V5chz3xBq/lpDnotOEdInUgYF3/Yk0/JspLUxRe6p
2+/svKF4ENvvoQZGhN9zUNMVZThdjTB9AWHlk4NLAsjpFtXUiG/t3P6VbcpGl2OnJx2upiM8MZGetZmj
UhjgnYx0cfVJrmuhng5Sw9giHhAovmL4KEqdwksLM+cWw1Gze4S4f9Nv5NYb/g4Dube7jT7+TNDdRonXOn
UM2YokJTgIEDsgLV1iGWWh8EirHGVKhqJ9CTHii5sCIJYbnZ5976CY9huFEVe+2Kw2YsiF7x/1N6z8F4GV1
H0AWabhN+ujMLli8iRUCDEkhAC4Bvk6UVtGvj/DbzWpmdMXVQJTwsRPrbjW12w1MM3rV4UkGWsW
prsEH4G2CQsjnUKUxdD/z7oN6R2o7zc7f1qYsLP33xW27u1RP++J3K05vCJ3ONd3L9yIfx8LBX3a8GPCF2
GPrrjQ/eVUo97Fm9n96xBtmeADP3Rw/uaJ4bO0DkxdIZ+S4ZobboSMfQVQY/StelKytAZOkNn6JwYOkNn6
K8L+h0f8E7VunwUPVI33WPEN6T0rg9463RdPop+U0tTjvyAtObhnRND58TQOTF0TgydoTN0hs7QGTpDZ
+gMnaEzdIbO0Bk6Q2foDJ2hM3SGztAZOkNn6JwY0ieGzomhc2LonBg6Q2foDJ1buppR+ow/QvCtBe6pevg
MWvoDk/esR+k3tyy957cYrPwDR+v0ESZy0nOFntL88dYA+gNaytBvaZyGpNZhppuWMvRV7DXQldE6QH
9ASxn67RNIxWATi31GPqKJIC0HtC9NZrozxw6bJDWZfzeevTd+9t0nIgnDlhWOr27avf/D1yD4NupyYF3z
HVn26i99LkUaDbY/yi9eyJ9RB13nxcxSD+ZujS1w30N0/WYqJ2y8p5BOgkeSWE/9QimO+agx8CXciy3oGhPl
gL6HZ+/hjQSYkK0s8Yt1oRQIQ6lEtVQrm865hbpFnYvmyFcA0LHUVxRRtxmcfoKRqlxDa6e8MmIS2FpaiiI
5Z1Um10c3P5pqnDWQ30CUIXF0qOZPriWnzul8kwUoOsqzktcgL9cC6MXBh0TfPbspe8cIsl0Vq69pax2Mur
sBWLdJc5Xe9yS+UVKUpXsSryZuifBUhlrNTMkWNd75aodqSnsa4DvHuCEjiVu1XWGF5SCX47+1wXFklk
CTIUpVZ/jiaoqDh7P9dTfDr0tR5Bdm9MkknbnqJdi5+33qFt5lTeqLOBOPW9Qv6UJ7HwxVkrX6hit1B4qcrK
Gco1YSWxvq628GDoGN5dsniEy7YqoS+Dh613FDTscBK62zWha580Kjit4hKk3MWiG6uyD2F+AUlH8mI
Y2JmDY6Ans+VDntt93N9vlseWWipbEJwQzS/sAQ/9TG8VTj+Z0vmLTmHt2fzOiONOFWeGe/4ZTVGd6t
A7mFL7c/uTkj/5sS5D/RiOef1oZwUTqf8nxwuXDFsgjdA0W9IsvCN/o/ldQcyP3MkiqaEKJQotk2M9kS8cKTz
Uwn7QVegjmGsA7lfOR2UQiyPydVAbq8SuwhQxE0wbA77OrBHkAd1z/4SXS/yxBYUcO3yE2R17PIMrou2
ErssVhTeJ6jxU4HL52fYSZmfQNCnEIdfQxN27HLP6DSj8LCqjvQCmzQO8i5dyLiQuaF8AfiXR3YXg+GK
hkhy9BT9BzklruBHKLk37GQ4/oIRhhYsstz6gUubOiJE2f/BC3hW2BJQiR/B7VSJY5ZiE68SbUJnuslWD/mR
AjkbuH0mx2rLC67Gzfl16bGzdDf6uWqASRQxtlu/5L5hD9CiWSZLxwZY746iPMB1S6OLkHmB2cVasTDN
sxyRzGlDDFTS1onkYxJJg6x9DPGuftBODso1ADCbO70HVffxRG4tKeN4VrBh4MV59EIliORoIJzgKoxFkh9
BrbeILQ/RwiTImKjkDnvftGH0PXHwtSOW9op7PdJCj8YmNYaoKNOczkqluSjue2ng0oZpGRTgZ9tEss7nZI
gAygRzF0DfqP4xz6hNpvFlk6MJ7ozgvT55oK5Oc92N1KqoS2QOD+/Hxzv8byZR0scxp3ywxVAysnJgVBcrf6
DXDeB7o9p7Eh3Ra6cwFdf139Ce230MsFqt9mNekZLAef23NsQNxxqW04pbB5A4QPodfgLQT+zs0VI0BchL
Tkt9LeQaTzyCXptVPG2rkMvETpUAr5eHfSAxPeg5wPohI3hDGIUQO8g9AqgY6UEHXwwP6dlFshulNB+1
6bVRvSBDbyA8YBGcGV1ltApdqIMJHYNlxOUB9ZTsOSgpSFCJ0sG7nZDIIAM7pfmI1Vi1mVo2QZAh0Ha
UQPjbkWC1AY6tBQj8yV3g+P8e810sTVvQq/7LxcccPQoeovbcWRe1DHOwoM/FVpng3b7+wy9RNQ2t2mW
K7x+K4RJ6hrJm0I4TWn2PLRiFdl4F2xidYe3/vYnKCIW4EgtXU5zQw+YoRi280a7RTu1Omt+EkeWDAOpl
BdR87iF/U8nuteXqwdDhkQ2VWI9JxX2I42sWxtXm/ix0+sj/NPFPD7BSQVP87UOT3Iece9D+gRc3iZVY+7g
8LZwtMBK3QvDY09Zz3QRehajnz//7PYIawvBpJzDVSZ5ATyXYhrcaVwXcPLSVUNiDiB3iVVQW4N7Qu
DvxceoZd8NI9U8PL7kb6htd1by6/XBGwv6JgitsZUZC0rchzouuUmmqpjC8MogacHfq9DLwux3hxIYNhFJHH
pSkXUCPS+KqdkC7hKmauaIHGVJVeB8wt+irWYli2WaPaAi9KXenWJptF6dTdhX2Jlc1wb4KxwhpDPAfoM
9xhWVRJGMPfIRZozPR/C4xE91GmYNGKsVXbUHTKet5tpfDSRh9k1GTsriMpJzUSrkiFOWzUyRkixFYvD
ayicwQYL/PdP6P778SyCLGAPLKnW0sgxngBLsCjgduySJVOJaStsbBs0vqumkUqwUY6viqW7qaWX3A2G
PflcA49hN255jO2Ft6vHy8j7ud2lreQ53aYd4DM8hn1ez+lfd/c3nb3/7ebbwby5SgNJYB6fle4+ULdnurjjzA4e
GA9fO3R4EAavvdOTX3L2Kf3CRRpj6ljNp12XrfXGMcqMh767Tfs/7WmWvA7p1hw/udPcz/1e2pzqGfV2JoT
N0hs7QGTpDZ+gMnaEzdIbO0Bn6M4eu05eS1H2hp684mf+thB2cdM/B7kWvOQIOrzH9X4ABACC1gYAcmm
iKrAAAAAEIfTkSuQmCC

iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAFQAAADHCAMAAADYkVEPAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBB
ZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzYzZmXmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WazmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM//+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAFeBJREFUeNrsnb123MaSgLsdLKBk/RLNBA0GQjMhn+BGGAOjoUCAG8t9ATIR4EB07Dk
mJlk/AZ0luAHRk8y8xDoxZwNzXmerGhj+6FzdK9ukOCKqjyBi+qcag6//gOmQYowCBQoUXmwwdq5Bzxe6
nesX14agE3SCTtAJOkEn6AT9ZUAPW1jQnhP0efV0ZQO1iQn6rKD7g2CLjqDPCno4CL74wApbMcYLW8s
G32CY3OimF4xnpmQ+RA0pU6ZjHqaWLDRGKNvB3JAUtoXayImp0ITaKrMpwwwwBlitDW4sI5Om2E06+Y
LntRpGC0D9XT7ze62MR+zduYFSXPYzUIr435z50oOlZU2SpmYaw6oWq9KFkkld1Hh157xk4An4VUGU71xlb
HjVRzaeMxg4tCIApIyn+unbSSm1iVHE6POnZaEvTngr4yBqZ0LwdUru/5HYMGgG3AHw5aY+qYeQliT3tj
EibZq56pwcAAUPSmrZnfy6z9fkqFJULNgKbLgKcg7kJEIA36/RCifH6BgoVvax0Q9C8TjP4Y+oUb5OvvAP
TFR9AvZOUg4NcYeepWe1L4PTt2OjTKFzXjtpPF95h9XBci9PT4PZxG40qhMCKIFCgN5fP2HfN/eq96mVcE
/Qv18O34i8MOupevXAc5KIUXaC1LK6DcF3yttIN9OZBfydVHeXXgbL6O4w6gclgUekkXGIyLP0TDxaCk
KolCrrQWQ/9GDJ4bZ2m0MNtzO6kaZgedA4j/LUsl4odG32LJt1mHfQfeNqbD/5XUGf2H2Bku3JDKatz30
UIYxhxbKtR2LTC2yhOcwjIemDkJTydzIzKTWCRdytXBPgO4vZoAGhSJ4gt3bSXPLQshZYhIu9V4mdGj/+x
U+hv6pcDteA0Dswd5n/iJ5Un8cg8XvSZvBI5vd9+H9U8zhuerPPFGF1iYPInx4wGPc/DlpBP2JFnZC3OEvvC
XRtAJOkEn6H89yDIDp42RM+xQcqaBRIEKBj0CQadA0CkQdApfGXQ54zBX6Nka2YbZPqfLGe8Tm+0bu
TID1wSdoBN0gk7QCfpLhB5W2rj9jwR9RtDbQWvbEfrZDe+om+DPSWmVoI87ltVGcJmnnjOsQZqfOpdYyS
gVjkQ6YMjHbpQaQmtXJlCdgl4FD/PjznlsQcqqkF+bJNLabYMFEQnkhw9c57VOnLRIp/CPoH/xnm6tHQB
Hp9tSmXwQ4fKSt0OgliXzlp1QlbbxLrWH1Dob8yyGwDe6qafzB/IRm9FqXay0VpsRquq0IXnVloyrKtskqs47a
G1lZEuC/vS8H0l/7qRUgIlhT/TUUhWAmkW3N/kMN4nVzhtptqrX2pShGfO8Zzny4mN+LxtYtMvvOZ04p/nu
9cn4stvDcrKAgcUTvBdOGrdpZAVBf/oLwnfPD4d39j8fGMuqxMsbwFT0MIQzT+alLMpvgEn404PUGoboxu
UZoTf38r9DzlE9ar8yhdCtaZ26k5fpIEQtV/Za+L2QTlpmqiYm6E9/QajVdAe9gG6s1me+ZCd9U34DvW9xiS3
Bk+FwUJQcOnRWQmoBqT6kNjFflVMeNQRcevfYn1N+DqO4IA468H+FTSASvK0v/gbrRk8D9IMWpWGb
+cfMoMvn2Au6xWDNvSnd2hS1mAYR2aHpssm+xCBDbYeYt7Z6kGptPdmggKkblgPqNr/MLLSCFidpr4Vc
cPoLL9ySgaEFi1rk1vyjWmCNV9r2DT4pF19c3+mZoevnsFjQHvb0Lx6cLiR/+3yabc8N/Tlu/Udz+jMFZgj6863e
5xfmCJ0RdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6Hsa5Gyh2/lqNZm5QmdmxkHOFTOfgk6BoFMg6BQIOgWC
ToGgU9hb6GrZn7QyebMHKHTu3eCPqdAv7IRdIJO0Ak6QX+R0EOtdUrQZwa9HXTbEfR5De+qZv46Juiz
gn5SM758x9GCDJc6YT665kzQiIyzJRO6f/AhcTNBwFwGNYh4UzxHqzKYqAUfPXvKKCXoew5d3QhnTw
bNwsSe0e21LK6lWpfhspOLLx0B8VN4rVvew3QvcWQRXBo8BadLFYJVzqvRWj0sjs47YobXdwC5CVB3y
voH2mtolWChI32ZKQ0AaQfdczveGZjVlzK9pyp0isG4Zkkd5O/6mTu5gNVMv9C+Ku+HaAsK85Yca6uGHtj
93q6IP30yQnyaE/Gy7SYoA+1bmP0jt2UTPW1hibh29HioLJGOx/YmYOUfpraEuTkjQUxYVMS9P2C/pEliHm
H8hStzYSCLfrvUoxS18Hk/Loo0SvNWg7KS9VNMafjyaXr6W3JDIT6GqGrKhxElKLJGYL+h6rXX9jmTAV
/Iju0MEPbOmxfjIprbJJZNAql7JDZAVKqv9eyResxIRqew/ZwiNKGACNKZYWyvbmQjTW25K1NCfofqv6J9
2U/rs0ZX7OvLcwROszpkl7Dzgy62zlC0OcF/aPndIJO0Ak6QX+JQc4WutWzDWau0JmecZBzhU6BoFMg6B
QIOoXHHk4J+rM9tz1l2P4rrSr7GbFP0wTmbmjI6L02gPUkP2PN2aSYm1T3ezh9Gpcfs38jZzRBn1PQBJ2gE3
SCTtAJ+kuErnbbHGcKnUe3v8Mkj14T/7M/7jx1T0cN100wX+hqvb3Wot9u+yeA3m4/7Ct0vixnC52xYvse8Cx
v0Et8AP/Q1buUbDp258KDAz4EeLDRRJU7dYa6BON45u0+Txlkse2kGHPuioGcsSCXYzSWkVJ8aej+OvBR
Q6pftx3qsVjc955mto5sn7W47z0pIDkfvabivvcvEa3791Wbe92yPvmIh0ni4A39ko2cFo6sUfonpWh01XbYbb4
IR1ki3vlncNWYg2Hxpahm2WOJi+umB9y9IIP003n6N11B1Eg9dI5b51qeSjhj0PvJuhqe2PamwTux/ZKLoDXA
gaB5XYAdjfJMRxquy2j9bYMIQPqBKxdUUhNWxFTsnBj4Ot6UEqebjCBX2za7bC8dtoDZrntMGesT3Kg9Ic
3fQtVDgfK2JvzLwldOf30KEFDlZL/HLPXqNakkH7Mmneot1JcsqNB+FbsNFwwG7vVcFklvIUbXxVWMCm
yS1ac8TwN1CC8KB4dMfuYJH0kjNkKpw8F8agqA0LbEv13u+EV10d9eX8QvE3ZidHr0gf4pylm5W3Mi9hV
GEMt6LhZH0oSus+cQD8JnS9uYjgERMVwnEEreA8HXOz6mvnbHjMIOAJAjDeAL7b4x19fsVAuLr01fJlt7
Eqo7SU72Z4fbz8c4gjvSVcEc/pQHv/8Lnz5w6+SvYJPHhTy1799YegaPV2jEil3KdspMGrTwjctTivKSho13SJ
zp8vmRqNRIw09Yqs6vNA6RUU4Vd5znu7E8maoEzZC9wfMBhIw3mjd1szLzCqF+zB+6ykS7yWC/p6f1lpD
o+nNoOaxxTRWoHzVhVdsV4uXNavkVsJfgg5V3iDwsTMeQm9vHfQr+Dsg8CRcuAwIDtA76NcyYd4E+w

McnwAerv92/H2EILFCD2Z5PRODgzucH8Ot/A1fJtE69/FU0J3Pzg8MEqA/KoQvZl70K9dT/c3JT91s9wbGJ8
HHAdgZM7dsgS1Vt0iQN1CP65DR9pD6Nz5RYckxvIyvACO8H8C0Pk/xNggQAIqyTZdgLWrCpXqM24sJ
giJ+jQp9+580RCpsNOhq3AIUi9n2pR+EWKBxL+Uk8H6GcQ1b8Frozns4c9E0dATyg3DfrDUIf2pvyFvrNqo
KJOXPQsdbdY+9BH+5BhylzjdC3tnOKXw4683K7fWLo262R98yPoKlYjK6ZLeHppTFN6i2uZbFJ1BrvoYf6
6VcSLjnkq2bST9fItlPYx4g05IU8NcIXLozgEvVuUoVi07bZMfAPT/IRyzOYX3VXK4vJSLQeZduOqyQ
WBHAYguEtdDbzaVXR6D3l1pebRJwnUnf3Ba8liVwVHI1WLP+SihnyT8Rej/5TrylIrtOMuOw/u25OfthRsK
XE9384C8Hd7D7c1uWB+PbwE6TBIO+IVYy93wDrdr7YZ3uXSz+CuEHq4/+B/19Mc26lkajNbeMzSETc5z5i
UiOLSA8yTSMnQJd5YoooTfWqJwd2yyRAHQMRqfSY96SIIgGXI4CnRiQ/cMHKa76MBzBbECCWc6kJgL
qh3rw0iE7h6gM7RxxSUTI3U0fQEfY5fBiYPLCKzZsflZTCY9hO5WbAyWZxV2QFijXeGwXfJ2akGF67u/i2
+31wKgxfxnBI4Zr+VybKeQAgfE/q8sfheuxDEch9tf4BTQQyuQWGSX08mB4xzL/ibY0faXj4d388i/LDroj7jh
X9nby42mIf7xQvgEbxAePqfn0A/qEHtDCp1XG/cgYmpp8Ay+DZ5nxiQKjsiYeg+X3Qj4AxMRx1SWw9zCX
RIXAqQGMPXY7QbiPciGMrGuZJJVou6/wJYpWUmferh3W7tYyowesZ8ZU/5n3wN60bvRw0wvO/Hyxknk
N69/5Pb6i9vHvmtnFsv0A8u+wwdRl3zqNOJ92cFEvQvBn2PLpGgE/RHgm5nHPRMoc8+EHSCtTAJOkEn6A
T9hUCXBH1+0M1eW0jRT9SW5m1+RD5b7fafinvux5uktPjChoT0busmk2Iv+7mRHbn/uOkEn6ASdoBN0gv
6VQ8eNA7Ug6LOC7hWDbK4FQZ/V8I4eGJfnBH1W0FGbCxnGc4OuFE2J+3GN0Tnu963gnza1dl6UxYZ3
K+LafO8n8r7uHc3NKWToEwlx029UASKp26P8aRWOG4cTnHnWOymLR1O+AcE+qAZSB23P7gKnQ1Jq
5Gt8fMc/uPq3FswtNa5FVmujiRMq+FKwnZfVNN53JMFSAVv1OJVVUEfQrHnSyuharVIKl6tDHXsvgVo/
x14i0uvuUH+d8d07GBb5PiapwH+KILVxNKXvScnVwHToJvUf9E+Lua/Tg2MY81/lwW0pmNuB5ooYYck
L+MdXTSdOxoyqDGq6dQuSiY8X9Gjle4nrcqslra7koZsrVJvbXJTdJAdd9xk474f+o29Ifz9VG8AXq4cm25A
VqQm0Sgr4b3m2PXdHLUiExynfO+DqZw436odOAuZWycYCK3YZe1et8t83Tb0qWA3gP4Ta1bmpUcTRO
Oe6kDld3C8XJeV+H0m6sqbQGwC5VQhJvexgB/EFnFron1Ngz9AA6DSiH6D9st/Lg0KQAIxFjtoRLD/ME62
1Ldgz1lnw8R1VJaHMXMaq/enBRqHtF0G+HdwhRbhC6ruMJUq2SU1QKTAuAPjiCfnvrc1sN+u1ui7gMjQz7
UQJvetQ5dfqNozZrVN9VokEfAhrKIOdbMaoqeg66U0g8HCqEDvLD0efjDrqFHruDnv1o+7cwltsuKRC6Bt
AGQRdY73Tu2zoD6C1A/0l4oUmllejsdnTGe3H6HobiSHpt/2PKik4c4TA7KaHzHzrUXUJfq1dToabjp1MD4
G9FUapreYqDOQ6t6K/RplKGF1I2MQyxo70GVwrl+G0poUvbc8jsUmWWyuISyKFG195iDhMKKp7DyD3V
UtxeDzTQ4aA9h1kJhnc0730XqCFEv7AdNl3EKUTjOU4eC5xsJLS1CCb+cOcbIqCrUSsJ11IvauYCY39cyGV
uWl5QzcrAskRNJS6n7pZkYrc8Sz1ldvpsLZCtTC3Tiv9VY/ZfbPT0gqdnBRjxoVcNaYewaDc2JQX5r10yl7TQ
g5q9Keloz/GTYtH1CkDiqNiGSzcTKDu6p3Ok3xMZTKu8817DgJrgv7UAfXTPysop6OaPPNDJ+iPEDw0N0P
P6TPPr6fRyhaAT9OeFru+ZHyHoc4F+z386Qd8T6PaJ3VmgAZLtfD3F7CV09uQeQhC6pp4+q+oNjO40vM+se
q1p9T7H6gk6QSfoBJ2gE3SC/tKg80ij/VUMgTMHG2npTLpibEDQXyT0zJheHC5701p5tK0Ey1elNuuhhiaQD
YKgv0DooUFXDQw3INSM93Hgtjmx03eML4bGnhH0FwhdXTF2/J6Zcwe9tbbEzWn8tGSTFX2C/vKg446yP
EbPKaj10At/cC4eEPqiHH0QEfQXN6cri5ucl+gjKUGHSiVhKxZZaAt+a2ua0+mRjaATdIJ00Ak6QSfoBJ2gE
3SCTtDn892fEfpTb77c42DnCV3JN1/uc5j17EKB0FMg6BQIOgWCTuFrhE6L9xk+p8/cAyO9kaM3cgSdJIWC
TtAJOkEn6AT964Muk1DyUKaCoM8HerjcpDzfdgFBn9HwflQzhraSCfqMoJ/cQg9T4UnJvER4Wqdy1Fr1Zli
OP6XWcooJUwnnEtVamacTx18LnztwOIfy8C8Y33wJKIVyMRMU0YmUr90sAlmEL9Fmt4DaAhcROgeo7o
WZBxnlwShmlBbwSODIMXlfpGq4X/BgZ26aoP876GiQ36BvBKVNHs47EQ5BaEx7HRwaM8T+8tqsnHlIT
NJZL/PmxlRvbkxbo6uOtvRaq5tBeJluUrXu5MLK4qYM173wQXCCFpxXVW7WpsrWnYPuL69kphnKD/xlB
6PNpiygEr7sNHxUrKOG4iZx0gYnzQRqaCHpLgZkqaG5qbCgt8aCWISgxf70AX36xsxf9I0Vfs18aACSKWd
1/xju8yU/dTHFGeqxrpyhfub1aKBfIYzbWF0I3ibQeGzHTMKOUScugEJY7ttBFGd0xZ+3gvHJcjlLSui5HojJO
/af0C6KjnlvrljUnKFGXRijO4DwAvKjQXeqJtHbCzuEelC7FmKg/aljVpTotAEKY0Eocut4gqB/HayaDbznw
2Ua3iOnpMob5IHQL78ZBPN/YmozpAHGNNAM3PB5CAmetbV0nhT+HqN7hqlLMnQ8G1IarMdWunVcFfn
EwKr/6+KGxo3acsnWAXjZYBHmzWka98MI2kSCPtlcgNpY2wNiU+U1+ndwLn5cTDw2KlNhSyzs71Dwlp
EIva+zz9Oz1fvoVfmpoaO1yDvo2D2c0wukgjzQQQb2J+f25j17U7LTLpSvgsSvGsJEW6reuBHpPMMLpOMd
wzol77VdWfl+iX3WsqLHJuJ7exNy5VyhK9ZvTioVe+5q3ZdjDYHDoBoXxAg03nvD20jmT6iXEtWcYM8IH
3zzoE0pCTz9QriBW9IVAf5bfutBc5J1tWLXclF6zHmJUX8VOD0s1hdk2sd9aGEaXcB4f2UAtB+H0WHm7A
plbl7uwfeKyl3g+JKj9urBJsSmjNfBobR+g4XeQnsMcf7R0hdjhEqZlWdm09hdxAMswOd1UxSB1thwCdA/iM
rQ2PQJpSycttGVmB/vLG7yajKOMWve6TYqburlyBTNXpPwKoD9PQ0Pkn/ziMP2yY/S/cZx+rsTR+85jBe/f/t
6t/qITiDluXbFoC/gTr2E9U7n5+7Nu/hSg+z+eKw5/ctTyrwIXBP0Pf2fJPvnunUfBn+ia8vFe5/EvYnBqtpvU6A
cXgk7QCTp99xe6hteZDfO1dW9mHCSjMMPw/wIMAKfnHapLQKuqAAAAAEIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAACgCMAAADNYG7tAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJmZJlmZJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA

Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlmaJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzA
AAAC4oS2gAAHENJREFUeNrsnb2W2ziygIEbDDnJfQo4IdCBSSe9D0FuQtCByQm2n2AckRsMwDnnCkru
PoEdkROYUGI9xSa3e4ORXudWgWpP2+5uSdR/mzxtWfwX8bEKVQCqQMi4jItbPD7UIsfCPddF80Mteizcs
4V+gVcelxH6ulzQx2WEPi7PovHy3uxOjgz9cA7EHpbLfga+Hk3UJZzXDTsudH44B2IPLSiGjqe9qF//EI3fwE
dRkmNDP+dmDLIntXYWv/5R6EJXwshaMSLqLiaZaYiWshjNcqvgkNZ0su4S4puGm5bj18iWcJpiL/QLhR7pf
9r3hYKvvmZhElUkb0gdwzqV1MSE86gl0epg+MvgPfEmzDeVLUfoFwo9VzxhRUxCLRFiXhJfkdxqmxDP2I
BwJloQfa1AvvWsxM+STlikkyQYoV+qpCv8PyZRJSaMBCDmsCVPSJH4k1c3gQfQG5R0k2RO0qOSmjRno
mM/ep1OpZQpuyToXr0oS7TizMS06xQqLNTTId0LrVjMxa8S85Uabpmhe3dzJGvbDRj5t+RS+ZnPgb/Woku7
XtgVPA64d7/HZQzPYI9kWemZl3VyUpH+1FLu664MkXcwXAfFmi2Sfz07nt0eCTnwwbWbXPUIP57v664O
g0+mfjNDZlIZ5JzUoDIFP0nCief6HknqSPllj+g+3CipKTy08OfiDB1SXhOaopMJ6kmQTzWBtfqexxsqvwSKI/
tBJXsPpsE1MuNuoGNVwIslAz7TBbtC9WeyD40OlrsCf0brK2jQ0MtNV3sq65Tk8VYQ38+rGrWSgMk0pJrg
ZniPEc/I2yeHndyVYUUrWbm//+1MoEnf1sj+ff3JJGuTDKpbvFU6XNJ3rpl2hB4t/82nt4xOF4G/BBNi2cDX+
K9VcC6WbhW10tPbJiG8OKWFbfcDFD4fzIBW/62kPNbCbUPCRMx74gPch8tSzyJymkj+HTBX/Np4/2rlf6y
w5vuAN2p95AXKVWvTEwL7FvmW/xE3yeosG/SGcW1MFqpfLyI0pkSsLqFRjNXsJ1DI6fHfPRSkLLGvcS
ctUFwjDwqPLGXX11Pvx1rP+DEyIbDIIdOTgzdBy7Xy5jUf7JiiTgqb75gf63+Rgo4ql5BdxoV3gbOvQRfij4Qv
zJ/OUHOrt99a/bV4iSB968gat/ojO4eLRMeCA4Ib/ALfEt+OWO4f7p7S6SbisJoPJZCvU7fOO0jqmW2jBqWg2
vA4gtGMVK4IERFR04iAVXe8maezxquEt0XXLKHPIWM/iXlANDUMnqSLwCVdfXQyMal/DHyhC1t/q1
NC5toOh/wbQfwWsSiIqMC4NQu9X/SU4iwh92drmc/T5okuQfQXQSZJdtOZR6HfvcgfdNq68f3fQE/ILKJL5o
n7Y1rABdG7lQ+gaipzmSZHifxV10E1Jb+CpAvERZDII1X2rZ3SLBHMUYo+DI3St0DfmAUJvmXCfRQVU
E+c5ngE7ETooK6i9oB5D6VbkSjnoNvGgKrPoO58WotfL5W7QYwBa0nlvENclvV9FPYCSDsCiZfpF0lWG
WmAO0LEmuGX+/AP8B9D59P+Efl2CvkgEQl8kU2cw/nIP/dZJOgr9VtCXVt4/g3OACLg7BqpYDUo8ieZlt
EgirF1IcSenUPPcBZ5pAZs37bgB1W+0Cm38MzyYAZNDWK2tqu+SYpG8vdMTqIH6vXD+IoGHJUWREy/
Tk7/jxTpe3GkD9cZdki+SN3hEeVLoUB6wrOsJsg9+Ao3mi5SF80UFmvlWmE9oycfR0rUAeFCn96stewtVvFk
maOdDUdT9g0bLT/CoFCAFnInsFwHW8tGimt/my/eRk+6OCajTsYb4fVlChZEQNBUINY347PYn9UPXQdq
lPx+f0d6/2pzz+/88HhD85B5n+N1the14BF2f1mB/+CTcnCSU87BvsRdcBruggu4vf0W1n93V+f9H+dh4m7C
vtzqkiTdy2SmeCalBnNNSWz8r94loZSujNS7heU3yiX8e/dPWJVagT3m7BwwhBTzsooRCTbu/Zlgxuv5AjZQ
meARAWzn/SXAEAbd6knYAXuxSzms5Nf9kVtK+h4Wd3dv27PYXly2wra1rWrUUB7oENMlppWmyWwZ2
iq0CjtgBBeQ3Kb7rNMftNMs99XdR+i/bg/XlsectviWX2wz7VZm3aCk6b4NFUUh+C9fGBgg8CImhjir0vsnNHn
OWyP+v9wVvU37PbVvYCHmgxt7Xn7b+8MFTUGArgx4DSiaxCBFwHQq8rE2OAKjmZmJ6k4FHTOebCnZ/e
GX+rHgr6SdIVtTNiRqpz0ofsBb8FK0vP3ficPBf0iO1wuHHpxh36G+Ny2sTdtOfaoEjFzdfq8CrH3pRezO6lym
4zQXwr0VW2ojtwid6nQrTzHxQ6BTmubjNA3eoizhC6Prpd+KOiXtYzQR+gj9BH6Dgt/EdBfZpS9Pn1Sgr7f4
smeDbu+z2PDxZTsQpyMy4HU6NNlu/bt2VgFr+X32JXkiP1QVYHcQcFuDGV9RSL1o6eN2M+N+Ra21np4j
lIfpf2oqn0D5tvYgRscK5/o/hmxH0vMNzGet3KqNiD3BPWLIXZpTxwj/0hbMH+uKDDgvp3Dt8nRT1F/VtrP
MyeB5VtYPMfz3eWOzLd9pk0Of5L6M9jPt5ft7KA/n+hhE+bbtuxsdPzT1J/EPkLftMifVe2bNYZt/UgbnfAM9
Sewj9A3hC53Z759E+5mZzxH/VHsl/SNSnxNDP/NWnEHPNFmpzxL/RHslwA96xTnJ4X+vGrfkPmQPrANlc
Pz1L/D/uzRota6YSeGtmvFvLo8JXS5D+bDVNeGJ62h/g325w+OXHjpaaFHGANJOxNB52tV+6bMh3V2b2o
HrKP+FFY10BXxbXBa6Ku3TtS206bLbOINMcZ57V0ptMCuzHxW0rq1SndBNMfhr2LWMnpjY5q56P5o1m
mrM1sZ5SLnPifFXVxfypnLMIZxeR3//S4hcOZ35c2Xco1q37gTe2BFuql+WEt9hd0V7TroUccK22KONltGtt
W2yrvMVARKtCKh1RaTeilm3zRrsjs35BjwVLCxxRDHWRPNolboxyhjcD41XeDO3RJ6gKHPYsL+y7AruF
1ANdTzP2HcCs0TUAQF/FRFdYxZxYgF/50DHIGsNGNgY+JiX2MiSd+S4oPJCvpFPMOuaeEm2CE7rfQ9X
K5J+ZDR7XwzXN/kk2w2yVfB91B5VBg3ir+HERGx5j1uMASpbgJD3q/CmhnrKfsHz714GT4lsc4xG8DA
KHbTGdUmKtn5efzyEfu2ge0A/JQJ+7k1M6pTjy4NjX/tgJeDvXglSO86F7UqAnqfcYeyhTxcj2m+rDJ6kbsFIy
FoJl8RfX4E+0+rVtFbtfPlupjGTZkPH3GzsSmwAXUXmmvX/JaoDTDYtLYxhgyBzAQIXTPjyRPoETxPQ
jy0kWmOuhKmoAg9Ei5jaR+T0DwU2q72jJad10SlXSScLa5IWcwF0fq+GLO09w9BLB+y028yhNaoC5JUXQ
xqB5DWvw2c+JLA7QEe0lnuB2exMXBRx9dPg2XS7CXDFPdxN9y0hjZK/fAfIfha3yLXMXrj7EuHHudeieYT
uTGaUfutwE1AeYk0gzUKXVaNoH+A+YcS1QGMfjCcg45p2oRMSY0grhoBtSyUOqiFJncBhnRzlw3k0gXzG
qgvMIYFI3XBj7OlaGPPYOCgj6+EhSojcmGqwrZdmjuX0ygEW5RoBlA6xdd4qJc4JrSNakZhrYud6jFWPtv
6nQJTPk+7PbdhtZtbvVvUK9btzzrshnMbkHztm6YAHUaYbVeew+LJQ9S29fxn0hulagDKNs+NBgEESQvsor
XMXzNAEGS2RT+QJViEHGA5w5qnBH9U3l1LmTrk4o9THSxL1BbjKzboZ1hixdGbnbogDfwr3jfeB/13QEc
+Seg9zEsmIfqzCBK/cQjc3nlxW+y7szZnvNoZ2izdmM+rb/xoo+YM7zWfZyzac+Y7Pss0rsxH1se19aFlvwXz
XwflbFMUm1EfoA1Fe1iW66Ns9dJsQP2coZ94ebb0tmEudy7krd6a9bc7X+jyXcS2Zb5HnTWdvXDWuqXl

ZTgXJatmO/jYbZ7b9ZRHwCd4g/gjDMS9InEsHmNMkoD8qrF53GDaw3jq8NfFvTtAgX3IVdbmoJrqA9w2fK6ZaGedertosSMkpHuEjq9lfZT9vk37NnifUbi3295cRf7nUtG+ZKgb8d8P8+yZRXxPPXtoecpiRqGU+N4OqDG5XTqMhTbFtNJ4Hq2oorOuV8x13Ppd+xFQd+O+Z5im7e9zPNW6Na3r93MOH0be1tbht0amoUlyX+IE+6yBGPPFbwKbZUPXHLZ0LcMaT9XzPi21uBz1LeHHnUsKwF4igJQjeu4ct1UOfa2wF4avC1XPfFRy3wtXhT0LSHuLYnB1hd6hVqA3+RasbHPq+/TlglTvNedi0xRJO8U9lzBH87c0MkJdra8HOjbCu7+mpi2vtLT1EeX7aDM951weetLPUI9hH7QCnqfbcnbX+sp6iP0QzLfa1qiARd7gvoI/ZCG+H47jQZc7XHqZw/9NJ0t+2Eu91u6Q/TGoz/h7OdPP1Fqgr043PvuHR5yvceoy/PMSsBPrIr0PpjvvZlaZCLc053eFbuhd5Hw9r+h4EMuuIFUj8P6EOYH8AaHeYNXB71s4Cu5bEAHUR5XBz1c4A+qNPkINi5B75Jl0b9q59LQ5zILpTBUE86CN+B0kUPtBMujPrXvzbDSe/y9qjQh4nsgQbzDn2XLov6Nz+2UIS8Zse8q5bkfAR9+Mt0UdS/+a0YJgka3st1QnNw6GP4jEmmtWJ+rbjWzIOtoAkinYbaTRGtcWrnTKc0lxnsiXRFhK5ojjMJu3OTSLIDH73rwKr5YKP2B8O7JOrf/tSofc0J1UmoSMjzhmSJ6GK/e1WUGCE7LclNGX1iOCE8TrkJJwhbvQvoOzFh0eck6tg7jsHMpCcRx38U7oTn0th40fvOpD5ASeAGPw6XRD1b38pNY2bkB1LlkQNBqPmJbUajLuskqZj2C2mMaBa5sbVA/5njE0uLPO1UxQYxJx3blgXblAy5XCRonzsrkNN8AOG5wxndznUv/uhISDexAI/eZxFH3GsXo4z6UaKvGnYdQq0c+VejpL+w0EPMZWb4sZBn3DNb+CUCvNjCPcWwBsxcUkNvr/rUOYHLd7hL9TFUP/md4q+8s07LQsAeRtEmIzgzZ2uS3/W8GkbTpLiT6zT+/HZhBYf6PRWWG1KYbQuqdGmEbNG2JQUixKT5aQe7KgeuetgV/ugcXg7oFudemkdLt5qD+cYUHS5/T9c55y6L7gFPgLPd23LHyAA/GuYrFBDd4q85Ttz3A9YCa5LucinwH5gceDrDDK4XU5fl3re5PI9HaPjHHefa5/K5cl3J4k9qBa2530dIS86qf/SCKPf7AJycm/37UhmZcYuQ8BX2318oul/JHgr5N0dg1aaV0467tLup6fXapHxY6phl33PZ1+AF+Oxjw9KfQPP6k7vsxJV0fle/baWp1Lu9Tinn1AjM87m+JOnbJ0PuppPBOn7l/OswI+JRx02QRPy045jGu9liD6DTaUyxu5rLhAgpZSIk55ILmYQyKzJjNzZsBodYplxK5sFKiitwNHfHSjzUHSekVZy4FdgV+HgMbk34X3/uli8O+pHyI+10mwfQo1uWVyamStrY1xKzQ8ZinkQ2iTqOiVQ7FjWZxWSRDTUdo7k0Dc2kSSMbwFEys5Usbnt1XeBjpm2dwEpxF8DZMvF01rErm4h5KWaINy+9aUmnzYuT9GP5wDuJ+hfofdZVgdl3Rc5W+X15Zhk1aY65BXitSFhlmHlfVkyFHR7Ze99qXXqtzCaMUMOIr3jRYhcIvEqf/APX/BZHutAlc8MG9CbAlJ4dbJETJMXB/1oidB2udEX6C73Zwhii+3bSQ/dKJ5jXt/sIxhmaagIKfQnZ6UlmCoYoQuFJz+AbkuhV9DLfsVvdUm8d5mDjpm7i4bn8Nn2GQxeFPTjxWptIuqrU2nmsq6aqIBQjdd/6ETyErSxj5sJqveOFR3Pq6hX74CMZSqSFZXNcjDVUXZDsp/fgiq3AdYO0ql31PwDN2XY/d3ANStpYn9W0hnOz+B6SV8W9CNmPNzhVvfQ0SZDG07KQMiUshailYd/bjgiGnL4B5s58dxKqOHgSexlMnAGW+JSffe2GwlzWyXEWX9o2Pn4KVM0DzMPVlbcQy5vu3eSxnFXhbQWGBgBjTkx4F+zMDLXZrlhvsM99nEHL16FffHoeWyrwtvUBwptO63BiGxf1S0RikWwluR6W29UH7s0jyrqh/qZYqdh3zuo96LEMRE4QkYzERAPs18RNwnE4YvluBHWw0X9xbW9A3S/H/30VmGjQ+A3WNkcA/qxuywHi/pLg06LhnmCcEZ8UC8vRwbGWxyUx6hWI6dSmGwqL806F6Os3RpFft5SYtW61qFOquCgxfl8ccmDBV1e46DpcDf26X4hZuuxY2MCHH99XFk4fgJ6qUb1TXEBj/LZZfip5kLcsh26TTUlyDoboAPJy9wuZjGmeMLOsdhMCP0E971BIKO0ymO0E9515NMOaNH6Ke864mGFcuXCf1sUoodUtCH/057qPI5bfrGs0ke+Iy88R3bZfTgpzxY8WgyLs9ro6XIO0lfq9XLgz44MmKEfsHQLR+h/1AL+MvyxZXwCH2du8b3WMKe1pyP0Pfj0R7Q99vu0o/UBA9KWJiUZ/9ml/S9PMTZtGI84t79Vcl4CxYcMkL/kaD7d443za1t9UTWihGhFcaEIw9MRqnx8INXZLbLpBzjG3ksKzaN2V1Ki8i33TTUPa4Ohkm0YYtoLzanHMw1TABfrVyFbCKmEanHkLL19xHYzQTWd95xXOIgoZRUalb/5p4SPF6SwJx4nwTAUbGhd+iPOkMbcBTsrjfmK8q44VJE8Fe4IigEHGKnopf6Ev8bVosBBhVHMZzEp3mMiNnxlKpCNkn4SSb8zfYfpzm5iEqllcc68TL3KPhIXg+I2+FbbFow+qScs0i7OnHaMZGWes2MGUenMA5wtsastQK8qHDymE+Ib20caxURjFALJIKxd0En91fx5I/TjQQd5ZoRCnX7VQ8/LEHWv9yovReNxo7jBpR0J750wjBC+CeXRA2EHaCDCsARJJGcfXAQijbsMrGH0Szq1WQVaUTrD6TAeCPilo2oTibJy4QOlaUCedh+UshjQYdKF0f4QuR5psNMZ4WFKlWJWdxqG0Tzj3gEL+6gQk/gm59jPe0YY6ibob7+rNvYn8GLAQaAKd/eYWY1rMTnFc8nisPGjxnYCzaOZpWYK8yuNnN1+qwUD4rIRUm638XEVY/nCv3BcjMgYQAGGW6y0DUewouCjjUf/zaIj/69asNtDeweivrqZuwvUKP5mrrx/TMnlJLvdToXpo1JATdF30Gw2bWgNHU8t9vQWXGNAJ3aHrLjXUK9DNYUtrF8wptS8/oHNymWadTqCBAq8IRC1CxaTRPBVwOCrzCjdk8jRagT8tegcLZzb9ZbW1pI9++r6g/w+XOPE3D4QibwH+H+y/wRJGHYjUub3X3EacEV+VqRo3YYS20YxUuoadrRgLBHGMrcnIjPZzW6TV4gdBCsfCQ0lZhAKxlq19gZSbg6Qj8ZdFsxhE58IRCUEw7MFMPAeswenZfwVVicE9xvq0z3G9ASYCRPrIOMk8sTF9qt8BTMk8rOYHwR0KcbXpoStpAvyse+i4OkI/FXQP6zyUdOZ3nIuOgw/UBTSIUGwxKZb7isLeMX/Sb3CtoyCt1yXuqAF6jtkWrtPvfiBpMLycVn17CbwYnn2PzR/OU3I3fU+/xFCO0l/ushUrl82ruxST/KPIRnbVrgl+MXytW153Sd/QSWC/E/W6TegleFPsCk5Ad6iu+iOyLsn6y3HcmFkN50c2DVetn1inR9gYotbpF9k4k28YNOPJ/bhsI/TTQxd2L9NEPQc9tFXdMt/gxBNZ3fFpl9kGIE2NSkW6zhTi5W3St7aAhhJWhWCLXBtsfiBXmMe+7z1pXddM3ca0trVTZtgkm9SdNJ3Tbrryph033X3fzV3sT6waoZ+gcebmN1KUYGsAlZKE2Iaex3QS/9yQv7VoYEQdMapusPX8vsvENceTELM14oZpbznG5CYGn8PHPHAuRUPsGm6ixmWBiQMO2+TK1SZ0U/prliP040MvYhCh1IdtEvxtIIOrkSucY1O+CThAa272gZEK+xHMRabT13zXQ4bki/Qwack4DVanTKQd5cSLGxI9p5Okrzi3Pmj6KZiVLa1nx62543Qjwo9L7MSJP1aYQdrDz34ucMzaGDtSvWzzjhJ67LBCW9IdTZm7ihh477sT8GPNKG3JQ4y037UNJV/0qt3BSNko5mazpCP4F6xylpQmwRQj+DG/gGMO1legHq2GrsSLFdel+nV2KmwllD897cuMINfZ0O+4GnaROQcQ3EbYu1eVLjBVG+8epYp1vwVLjru4nBHCjHOv00kv70EIWj9T4cOsW8ZnSV3IwHhPyhQl7gcpbw4H5aIM5woiAcnOpm/HHTBvWn9RMI4UG4glLMZwTiLn9blIggHn7r+Tr0a3PQY/mzdOdNr7tghH6UOg00m1AM+2slgh8m6z+3GrXnRL9B6q/6vdbn

qWynrdVcRf4tgZHSjHXv4LTfllmFbmbKiz8rHTHsPeFSg0a+A7WfHCb5k2oZ1ZlsxI7XFYHj376SaG7OvO6
cykFfY3S7CZy7M2chKbwf8jIT9QE2FXiJa5FFWxhJpwxhT5Qa1xC+5sUk5dh7wsneQpH5Dg3oleZjme7WE
9oSxlt2hH6qaE703WVjTh04u4bNwcjtp3rlGOXi2twx0n91GvWz+3p+lewVc5TfNlr4X4UmxuNaxUuEMbZP/
NWFj10cKlkEfsTNrbInR66sIEbbur4mJMJ1OM+OL1AKav6QWog6V2fiI7gUFHwmcBHAjWATR3wV2IjBu
+h0zrJwcOCavu6uWpxTM70A8G0dSjp03LV7cJH6Cc35CICt563TshFrbFbpcLuFLS0vZTQukXEoUGrSoCO
N62O6aoHJqornPPGzdCLo9hSliZaJ0JrmnfgHAITCaOYb1pwsUpY6ztr9g/d11LHI/TdXLZ+XmX6TdY5nvbz+
T66UD0g1Pcm6aFKRknfDXpfj4vua4wZqASos5/oXlv1ux4eelRjOA4v4BqCYQMeA51F504Yb9OF8VSvhVlh
uWxbOGtBbOE4WTsETwLXI6wbPxHgYCx7JrVNZI/RzaZx54oVUfWbjL30oq+4SF5ripWBxZiWamLxvIY
Uj4OA3HdRCv7kBXinshDO9NECldeV6WEboZw7dBaz4tpPMB1o5mI7YXdJWuWuiowA1snoGfgV6oUWn
W+YGezFPaB5qH0sj1MpNwZFdbiDYCP3cJR3UdOCjb9Ansnc+55um9z05oyZxkg6upWvG9VocxAV8PZ4p
4VyKqPQMawGChN73sIzQzxw6CjKHOH2sdWHAfCDOGGFWdTrNu36lZXIXY8dLbldDuYqG89z13YBK
EYXEFyrOz7W6RcAffTTR+gj9BH6CH2EPkIfof/Q0M9l0orHoJ/f3BovI6XY+UxR80hKsTncyLiMyxGW/xdg
AKifyrCeVKPcAAAAAEIftkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAIgAAABYCAMAAAC4EF+XAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG
9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAZZAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxnmcmwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMmzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAZAAAAC
4oS2gAAEDZJREFUeNrsnbt620iyx7sdLMDkzD4ElKDhYAKm5hMoIiZYghuYUGD5BTSJIACseL7PAhPrB
VabCjYAAAZDvoRPMmSwJl7n/Ksb1M2yR7IokbarP/PSzb5UV/26qgDJIBBcuHDh8j2V+LnKV6VQMZen1f
AzWtuupLPnKdVX9/1cUvzIpbOHWNVzyKEMWNkzecs62Bx6Hh00Wvq82g5YgaLwWKwDBYDBaDxW
AxWAwWFWaLwWKwGCwGi8FCcT9oXXbkP9YmWVvrlMH62cGSe1XZETKpirVJJs+WPzVYHunAk/TW
wTulFGqSip68utVUBu1eviLr/cFyaGL8ozf05Nu2y+JJaql1Mb15K+wHaFG1XPXzE4AFrsbmTViLa0IppqiXgo
qrP5V89Fn9vt6Qp2qBg7NIYcW1o/3L4b40VYmHc2sxdWmutdKJf6XFy2ZIVCXrue06lw31DELclFuqWr9Xg
54KrHa16Mj8z3/Nlqk7SUVrqmfVR+Hmeh6JvRXLZwtO8Id6LmPWhTikVTzqI9R1Fp49wUrpAXylGZepKj
NQer+skiqhdaVjs/mWT5NhQy1nndgZpx1dzaPh1URDKsjIQd6UnoyQbTyngIs7Ktj3yl3qCdVpafZoMLiZxWJ
Ei6prRBJVc139qvqPwZGqnnGyclkqRcFbRL6eVVVJGo1mlV6YqZNFjt8ggaM1RAzBpMK3iyYflreYvcVdo
XFxjv0kZlreWzn0nKNesFGaOW0+irGnn4XOUxL1wSdKk+UQ6mE2qvqMPYwzgNg5KQCilXDmY/DjBpR
5LSZ9V9/em3eqzWhRBdHy9OTDZTIhz5MumIEKEhwWf7qXdyNBheiOTc1GQCPGYHQCCQNZs7vHQrtAn
Ifa6eRCACXwtn7aCYT+1ht+pv4RXth5on22HOSOZp+PxQNaCoBS1gao9sXQR72b4MVq0eDJferT96lUxB/r/
7rOX5jstyFmejsOE0YED3c4TISL4GTzcqGwKYZDf/02tU5emIne0TZsDqA2T/unIGgZZ+embJBg1ziLkKw+eji
yY8+NWlWKT2hiZeYK6LjdmEu4njPESRtClnQzphRjO+J/Zjj+Mwj3d8zsYLR8u9iVkwKyemYd9+yj16gOJ
YmMM7orfrHH4JxqHSwzXkcorH/n4K4+Tn7gwuLh4S5YrAmifBe2IHAv4TzLZsBoOsoyeDNbk/20mQGscJp
R633BChcjLLCa2e2Vnkpghf65gS08RfuHqE+6LHedIE9ld3Ao3CLIBqX3oqSDL8vojhyrqrLHg5VXn3avnQG
DGZKHJ9yC5bnkuWGI315MqrmFW5I5uyKI5KTqiAYx1K7BlGnsjvWCeMGZuALLndG7EGZt+pKOcmNG
izkrsMxcL2muOt8LyT3tVfUJNv7xbEkLpEYAw4s7/OS71XKEbXgy8GqAF6iPSWSLUGmfhuR3sZV/GknX
AFZWmZBxZ59W2cWZB0Mn3iVYelfIN100xr0h+LLxp2VrMpkf7YCFVYPvIcl7OO+V5Nc7ZubmTnLitW6
BIXfaWMk99RwVfK2VAKxJoYJTT54asE4/AyuG1//aL848ACzvDrCiN4PbYEVv3s1qsBBcFmMaBlghk9w8
RS+KgNWSmDJ22BFbzILVrW6ZFyBhQimiRGaK7Rz1WAVBNb4FlgDC1YKsCo9WxBgi26MVGrlsRCLu1
2kc0MTPA1YSGEGLYnYFArXBBaWj+/u4wxJd8mFcVFRbElhAI9jdBUKUWUWiXtfkHmpDRDREcOnfG6x2
IXMo5S1iAGZueqC1hVCYA6zhoQELnLnIsxCbnS4Wckge3TFYUzhUqvVHR6ju1ZSKsKKdfanc63eJLERLg
8/BQilZ3gILWZB7Bdby3Wx5cgnW3HgZH3nZbbCaK7DMjAasMiN4roG1TFV4BdbcuwXWxZfBmkduXqU
NSnuFobgGyyTAEBkTW49Vlb5xVAioR8kDwFJfVPCIAe4c2YStWrPloTv5uKfjVYn6DxcQBepOQ9p0MFN
80WlViwgpuEneE9oFwC/vDVY4WaTuEK5+f0Iz62In6E0WHzlspnfpEJEiwomG5vYQMidd8NIYaIR0nZKa
BM9vaEOS9bjQyG5LON7RNaxYP3XgpUas7bLyIC1S1YyKcolWB2XcmD51sBQIMtQSGaF/Q9d0LNXqiu
waMb/MzkW2DO5mgXrMse6mqs2vTtDTra34j6pTgxY4hUkcc4wA4VCNH8MZjYbxw7qUGjAvR4KlyQXC
KV12uvzWFWm7uwjm97m72ORx/qWQmitASyQNSsjpXoX1InpkEzpWyOrn/h7l2G0iCKfsmK6jo/pC13CCdk
TsYIAxCGgl+RzQN5zHZ1VBmdDbBYYndNIJv8Z0SUAxvZSRm2SNzmo91ytzra2LIF/NZaRZpOG0WF0v

UNZPfWU+7/YIpYQu1umyEAc/DV43TyOVEGO0RjfumnNJF/NGBEw6QkYGd/qWouNawMrUnX1kEEebv
0HqDKbfeDMRFxDxGsDCMSbPboRwzUWJ7I+yE5VneRQg+3TQdiJ7ZfZe9bP8yGiOap7s5zC6m+uCIBlIZ
RSiq0f3YmbV4vf/eCfJ8yUx3bGNxmuprOsTKnRLPoauexH4sZcRrLe1S1809g3C8hMjyIrLASnmGpx+psn
usyy+luDsadoDEbG5EV7Srls0EUloXnDu668PqGq8JMfaGPq4+34M57cO9tfj8/K9zInXdpPb98vb4oxD/SYbB
Q6qRX8s8Kf1iw2tW905gf8meFDNZTeSzl+ILBYrC4PAIs9fRF8/8r/AnBeo7CYP18YD1fYbAYLAaLC4PFY
DFYz7RtBuunAkvp5yqKwfqZwNoWpfdXpj26VIZRXXH5vmUrvqJN621cnTF61EXAT5WZ3q0CXRj8oJnEh
sGKGQMgi8FisBgsBovB4sJgMVgMFoPFYDFYXBgsBovBYrAYLAaLC4PFYDFYDBaDxWBxYbAYLAa
LwWKwGCwuDBaDxWAwWAwWg8WFwWKwGCwGi8FisLgWAwWg8VgMVgMFhcGi8FisBgsBovB4s
JgMVgMFoPFYDFYXBgsBovBYrB+4KLiuFLxhr/QTImV6Y1JgYV1BhEYhrWe1eov/rb0s5jW/uxuTYFI/2o
4s7DeELRjk97Ee2Om1Vtwn7ADGsbKko2Sne8DWfrx0uytkKp2Ubp1uywnkSr2VbgvcELs5gd1pNkztug1M1
+Wb/+vm83ZHorS3XfjtnnTG5Aii+Lkz3j4g/8y0ZPfC7U9130525mo+Koz1zvBssmXe73fqtEb1n8+gysjd63Yb
AYLAaLwWKwGCwGi8FisBgsBovBel6wmt31Shd6DJYtMtF6cfBTgCXfpCobpjS9OvHWK51MlgbLKCKO
vmHUd+qx3FzBCL4761bPHfQYbBonm+6h74IYEF2x8PZiLuiGXd3mnHsSfOH033hxHFHSLTEFOtWtQj9Iu
mbkca9HNBHkQjRycVoU6NHgAEypBdf4Cn2mngDEOOh36RimMV2Fc/sO99+jVsfC6xWPBcmk2+2x2E
JtVulZUN/btHiPaspXBiKxsk4ceeDLD7Wh1QwsPBCuw66tYOZhDrtRsZFkJR0uamY2AtbKVMos61+xRj+4q
K/1K59sHloOdHnnyX9lgGrWrQvWrwP0DUtAbd2SSDUo8V6OB7ogXq1qhkiOVPfDVSR5sV7jDZepm8L8N
snzmRoewXDZDbJuczL3kStks1E/LzvC7fVY87E7WUubZBEFs0UunnM0jPDpOPhpAABGeeo8Dyx1keekZm
T03G1Rllg3nWaZJmS9TEWpspMwm84i2k1lepjiwOXoPJPEWTBYEHJ3aS2Iw+qrVgdfJAsFq0/Gz063CZZZ
OUVLiTGdVnAw0Jyoz2bPurqHGxW6s+eEciC6e2R9jLSq8erezjiPSZnWwfWG7my9MD8QRGbPovBgeiNY
PalCOSf5vcqT0W7siXHw5NLTE1kWicr7zjZKRhdwwGGsXfXuFlPxUyv0BNGDRaFw4dpsYYDtGXb4+FH
F6lt2TQXdmloy5CJNBLci7cWSpccfCC7Ob+3nkcWCTJP7wEz/vYmhxiulcllNspX0Rdl2bDiEqtuPmHkT25F
t0gBwvwc8+Cdmh4U3fjr6mBejkYWDJAcnREeG0Ixp614XewNpXtEnpnjsCTTicyRG0UNSNdhnZPxcQZ9f
Y4xzDcer+/SKj/p1LQ7R1li8Ptg0smady/0LI09TUsjh7lxNYSu6dEylwIHXi1JRT1sb/Zr1oAcRlh7+CfELgeVO
YA3xQsOJh4XX0FrPRjBcZQ93cg7ASBIQ206e0v8WaCzRhVxTYcHqFb0Ts8Jg8mkNYBk6rcwkpEGjDWO5
H2DTwmtCZMcXvQuQvNATTWAFoz7OQrvS2e8dmR8p5bu1a5JD2O2mFh4IVlaDhQXkh4NazbXSCawXq
FlZd0yjHED1rq3l/NDaQ/RPlqWgR6huSmDFZAI5b1q3zmPBazRARv/EahD+tgYLLjySB4ZGZu2WkcqoJ0Xw
PhD76FP3kfp7pASX1Nwof4Vi5DCLa0TU1A5ZKSx4Cg2HLvXNKQND5gU4FlgiuwKrvUjJy8CD9v4gsLLH
gSVzupyS+8fY4XtxDSySfHhEYRjCETwWNrcTkseaFDb+Kj8YdAxK9ST16EsteHdcrTwALGJoiNwAL/3jFV
hU27f6fWNoo2Xc96RLfHZwzR44EFm6E5DHsoYwQG5j8t7sigBhaAo/0nUnqQhmb8EgVQ6CVgONCSUK
XYUYSLUB1SLj0ltdE1CEBaY190Oc79Y0gllEm5Kq0hd7f+708SLknglHqSLOWjpSkZ/MPXTx5N5Yqf0T4
QwRivBwsxTriMfnWJBEdf0Qz4NDQVEWzuhUKZgHn5EnCuGTcFYut0MppfVQOAZmeOTRM3JmM/qaF
pL0gaHQHdpAH55GtCYtEE4PxEuJ9IapUZy0+sVLEJE9IKsD9x4W1h4FpiA/Sv0DjF5JThIpfwuvCkFHgKwj
1+OdRCMf1CO1lyJ6l5A9N5kjAht5JVNzB7pA3xOoXTSt8enc5/pCJnNoh4ahdoQ+aaiRK+/NfbMAwMI0ZDl
M/c+X+LjuQR8n57d0GeF9lB/LgR57sn/42KtCzHZsnjGT7EMS8WpGz3QUsOWXE1p4WtbCezrkb0nieylbfq
aSWj0gbyhhQeChR1HfYwOIUFBC+CCQVOqkOviWs2Khxf4KQhzbU/tjIXzv1f2KC6NlFjJvXqnP+Cdd+fNX
914l5TCUyz4QmncNIX4V7dcv+U+Vnt17YQgKJrmEr35+lnvY9HVCv9I5wG38V5/9f6wm52Qw+rPyi+S5d8
ywJEn1g5Wc7I0eXEvo3PwN391E+/5wAqsBAzW/X3WV+3jmBuL0tziu18JnuJnhYG58Shks7t+t3E/sOytTwZ
rmwv/dgODxWAwWAwWg8VgMVgMFoPFYDFYDBaDxWAwWAwWg8VgMVgMFoPFYDFYDBaDxWB9
W6m29JvX7v31ZJ8pc5M7ym5/vaPaqDR6g2Cp+Psuart2pLZLv/wtply+w/L/AgwAslXMKrueIokAAAAASU
VORK5CYII=

iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAOYAAABYCAMAAABwQ13cAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZmZmMzZmMAMwD/MwDMMwCZmWbMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkZAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAABfRJREFUeNrsnLF22zYUhgENJTI5DwEvhDxYVibmCTyRHSr157RS12bypiyhMljgYmmp
XqDpYnoJoSHiS3iqNNT6/QCvE/iY9fHckkRUoFzbFASqYvv/veChEgAIVceK0JZVkQtmIrZ5XYuHabDdJ
gO02E6Tle5b5geg0IPHBO3p6pYFGM28Q8YEw+ViqHu5qtDxhyqu9BskNTH7JsCL0puzCJW1mVo6xjfN8yj

hUo3aXlK30oJA4q1vOsrVXYUpQNA7oV8D3QJvAn7kinU8X5hAsM3Te5Q9EbdUajfKPUJHakVhT2KEX5b
hPhdMSlZ/bcKX+WrcI8xoRhMhAJdkbz4HZ3k67iTfOmJyijup1EA6uNh6h8EZlfdnaHWHCTtKiWlZ4+B8z
ygJTUxXc0zFVMn8IM1PqsxMvO9heTzNTmRIL9+5gUMAUxNWxzQnwLuqMTcJi+tOaEEeSkp5vE9zGKkcZ
NEZK4/91hZMz/IdZQzf88wUWeqbjjnfQPrzcpcBcyUJ8U14HfhlMMnPFahvDUJ8bkqJnyyd5gI95OplGVHRI
QQI9QE7Q9SXJr32iLJYh22UPf07IBHhzFCMV3Q4Q/EumWKHjgmWSh1Ex4+JqSoOHxM9yOJw3SYDtNh
Osz/DaaOrNR0U55xy4pl0fVyx9rbMIFh26S1nKLKhBHcWjGrbBmzVU5Rbe9nqZys4nZZKqcQtn+hjWJaKmc
NvrdQzkrPmfaeO2vxxvHVy1iKmfQOjmvxumZw1iWmbnLV53So5axPTLjlr9LIftYopk1y1upxa+Ss+drTFjm5
2N9YsWggYYecXOxz6ls0KrRBTl6/ry2QcydD/Ob15OJQJdQuZvNy7sjPDcu5sx/fmvtVCBDZzrwMhmodIDy
BqZ/kZjszJpRqClOpHXmYmSnszWEqtYsbOrw01SDmbpJTNIsdp3VzjssGMXfYzTPZGOZu77OKlzi1gidg5
BOfPTMUt7Mntn+mRv33R5DEE08n8ed1oPU+IqUx6702ex6mrLURDtNhOkYH6TCbwTz2vYGY/Ng0ZkdP
PhlTEdeE2b6aDMRUT9NvFnO2FiJRq7owg6WeUDks4oaDlsQUtZbvawpa3PnJVL+swuYxSW2YcJeTK4Ni
RIQYU2+Q+ogkcuK3xA2E0XggaCAmZpJ0JkZ65nCMewh3pehVihlpzBidQIYeD4QIA1GW6GpMh3oOL8L
nMgUxvKGpCFT+Nj1te5olij2kYsHKSJW6Od/9MUgz8awteJ8dk3RCef9jKLghicyxOc3/W12VgMmmUFLg
vzGb8/WYy7ylA3zjAsJTQs4B4dr07OMtqCRI8cWFPHTG/AeQIWWiAT7vloCEd3IobwPEYevobXr5Yhfre
CLuITmY4g0Kmuva6ELMTIYOJXv9JUTEHuOnegoBzPcE+1jFEyTwTi/XoKAURd0rfpmeI9LbBLHsi+Olg
C+HIVrbpjQm/BuZlflbGAZZUfCXmfl//eeqc1OPEw3m0S256mvMADBbBhOipr0MgyW0oMcGqWnb1eV
WXVDbOITMVIC3ppMeQ62r+5gf4N/FB710IRp8MzJbZ1otZiv2N5ivipQfX9zDhExs/xYG5RIfl8JE7Y/h144
2yCEJ0fALvOh9942ar1cUvwmY7JP5NUKsR3Kwwk4rPG/qQX9rGWlbyWm0azDPjJp4+JmSmTbtmzmgY9
0lXNKc+s/uaduJlMvN6gPY9J74VykhcPvAKtcgpf4urfd87UE0iCXM2rSWW5SZKlHvgvIPykl8I4nqp12M2
L6/ZMrUJtWN74WoQ12MRDMH1pqizeIjfbEPEbr3iROc7rcJ3cjPEIMFPOjdQE9it3Z6bq+ZUF7VG+6kHm9
4L8ts06Ee4wTkIPb0SwMY83tkqb+F71kkv3R+Zg4YvnXze8GLP7z1z6o9uH+pguqLoRipcUD4OaYc2WoXo
xZhBtDOMHiYACBRFc5UCMPRIEenExv3bMr+WhLS/abuU+N6x2mA7TYTpMh+kwHabDPHTMesuzHhN
gNTcCuXJl5W8BBgA4mIdowsJwqQAAAABJRu5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUUEuGAAAlGAAACfCMAAAASylfLAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9i
ZSBjZWZvZmVnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bm/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zm8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM//+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAzAAAAC
4oS2gAADg1JREFUeNrsnbF64kgWhascjIqo5yHuIqoHg0ja8wKOxARLMUEjB2tHm7mTFhsM5Q6Mgmm/
wHgTi8QUwVpPsNF4koYJRnqdvVUCxu22DdiSsOCe73MbhJDU0u9TR1eIEioFAqFqFQM3Hxt3BvoHK
TVHkuFMIC5QeWeOglCoVgoRAsFIKFQifYKAQLhWChUAgWCsFC7QJYWHIHfSG+4EoKjrsDhUKhU
CgUCoVCoVAoFAqFqFQKBQKhULIJ6l2QHidtxRxxbdfCNymwNqB/6TCLkCIFoKFYCFYqEe5EqnkCB
YqX6iElDtxxRglUIV1t8Zm0JU3lCZXvR3wGpKGXkMPgnyWhFttL+e4MqeDZM70llMagQI1pZQpdQMqn
vhfT+cBrbViYetvLg6Sq++nlIPE+Co0b1Z0PQu/mljWJWX0PeTfXW/z92msDnSdhKe5ra6uroHFqmpU0Ft/5e
v49gbYVvfc54ucE1YF3kBXyD3AeL9cIr0nbI8U00R+0Wwap0qgKqHjr/+wYsZsCqh+mtYxqzJNCv4Wfe/TR
N4ys9ceIRd5yM00IPz5A1e/o3PU4i+LTVjdOAsFipNI1scpBOL+dgBc3p4Q9OM+D+bNKGvGi1cbaW7F1zPP
24F6bJOPGIFer1ZU3rNNAzThOYjcFm2c04CVxYWR3WIE6zraHHqfIQRoKhmInV15/eBSueKjVOASx25hH
dRsHRd8/t70cOcW886wd68gtpvPVPqQ8HtmHT8JIwNTM462gIDHz6HX4uoT3Vx/d0L7yCr9Bze18dzvzpIw
2jlnMQEDf6GizSnNh6Leb1QcBddVgDPpH/VPiGrLYua3Z1zPWPeZ7ei0/wmIORnbDYRce4Ux91AB+9tCx
CofqMat6tCnUGcu9tsme+sAy/6hFnB9N4WBpsMDSAL8/nDIYZ72sdf3OVQFPH/1OaPeSdmIwrJGtm8LmHz
axOoMFWMRVkvMbtbv3HmusJZxm1jRQSo1OmTmN0Bsxbl05f26T2rU9/yuliPuFm4IEg0UsszUIVtHtn87
qS27NfzhjaUei5x4zhxAO7b9HP31egDVrrTKwrEGikg/asXinz50mgOUP5YfjQB9/zcP3Q7s+GM8di50Cuboh
Vdf3M1ZtvhZC9rJfGvguGBT9p2lvG4N4NAfrXWS+5yZKxcM5WFRvTYBgFQuVVCterXn4rFA3SWzk7H
2GloXbNQXO9PIQRyg4vizUB7luA1gnvxEmPXKgT+wsTgerFFA/SEKTQwIzssEhPb4iB1H9vzbLHAsaMI/
M2rW53twuThgvYw+eqINymZD0wDCRuydtzPwXe1YBiLX5yiHNGFOPRH+IOC92Z0JR7AKi+orjyJyByy
I45HD/HQC+chX8izQgEkZ1CGXU1+ncGh+YGIzHsq2r36h3XjS8tOR1FUpiF2e22vEE8jS129hRg84lePRmfl
YLCSOdEnUT/oagd6dMmwjNNM0r0lgHaeZD9VgFT3uZ+9gl87+M3sxiC+zWhisMJGyvT+etvQ34W06hDi
mt6bXzdaGYG0Kqvtg9UTPYR0h2qY4Huhj2ZB9h8KU0t0IlyOuiE8wndjzaEKLlio5BhLp9j5I6zOoKwWFGTy

qDjSS0Zo33Apas4RGMEmu+Qelf2s6J8wyZyYfCbafP4GZui3aUf0suY2xaYuQ8bUBfZUMDxfRvetPj7TovARg
qPZlsDy0Sws8qVKflV VXXs/EX9X17FfkGwXliqWhOqwsHy07Rn1iVt6rndIAPFCyLCwcdA32JV9FHZpSqj
3en8BuM6/RKDa+xZlVveD7KYL1KiU31wGTv8yqZtsvEazXmm42MuosN/XPf+8vKbEH6StOWqJ8qKTKg
2ch8S6dV21aJYZ4kePY3PoOYQQLTWvtqvoq+XvBet2mVXzIYdarOMfVSEkQrCq0h0Vy+1Cv4pcHLASrEq
ZVUOXh+VX1pQELwaoGWkrmt6tUxdQz+CwWlIjVCPE5MsD5kl7FLw9YCFaFTCufQkAeVfXlAQvB2q
XKA+cr9ip+ecBCsKp1evgCJvluVS3d0wjW9ptWBlUzVfw7pREEa8tnQySryshXBMGqLFrreVzeVfXVAhYx
HbK2X+kWDS63crm0kKr6Gn+/fBe0Tfa7kmlIRYVv/99FXntCvQLTenKsjjJPLfDiBg+IXzpWRzkBC1Vd0xL
fGBgv7gLgTp0goWnNuEpTUUpVHQPWjphWVi4FrIjVXqkKA9ZOmJYgMtXa9A2uGLC2zbSU4SrdOfcYs
LbMtAQ0g0qHrI0KA9Z2hnguNutYOzFMQZ5iYaIvBd2M7Ne/rQIDVoVE/XTi0ZN06lWp8rAZYcBaR248scn
eRRpVIsRv8thiwFofLHoxGxP11WtzpoUvRGeAtR8nQUW2V2yoQIoBa22wEtmNk55dmS3ejGihwFofrOF8Z
OcKVR4wYFWiKayaSh9RS0hsCHcBrLJNCwPW+npXsBdKrTxwiQFrTbFQX9oNqrijJZoWbqzdUll9DfAS
4c6pFNPCgLDW0kmr6LvesIJ1Z39XT/zZpqVS9ZyHK2HAeoZ5p7JySp8f4rPOpbIoT0SEkr0znr/JokiumGd
KFhcmi7LRXGFAWsnwELCjDEDliULKmFmNo9sPTIDbPhQJsqfYKfbB2DSwzHsiizJCNt56/aWHA2i2w
Mqoeard4lxhwhHoULEuXDynk8+OV5u/uvbeyhd95erG1fs1SrUzV40M38HzH38aA9ThY9ChNj447TnPseuze
fL0sc6MPLWyczO/0sY6VcooA6ymqjctjrGA9tUuoPwQ72bs4dW3h1tE3kDbThqHv+fuZKJ144S3Z3mBlgxt
LT/kZVoYsJ7+W/P1vajIsfBbv0f074PlqpFH2w5xe2Y1FqyRfrrMFSwzJvJKkSevygMGRcVgaceiBizWlRoJ6sq
+w6QMeFf23nb09ZQPemJgk339pvcTTMtAtDp9CE70XV90ZJ/DZIdYUqqR/lgvZeZQdRFGAFZNno28hVM
aj4QFBnU41JmXubJnw0ZI2beJ1dUrXA0svtboRflUjHjBgLQHrIb7p4ZThgNoF+x0dfdwhcMChQYNwFNS7n
XjU61FXiEFAMox144j7SeTM4xMYD4u/8J/TyHbjYZ+1LkZdpTHLvpqD2b2ItOG5SatNfl/6c5+qS/MZCyc
zBrO/eFOOTp+mLrmc25nIvShg20vZa//+XmxYGrKWOpdpCdGJtMeAtbyYeG3hw1kZqQMXRVLzGOi2
cnIWTxzSiNbgN8KGixjehFzegGaNyY/EjU9J49xmEN5Prign7vkrFM6GAbk4Ip25qy4syU0bkw9yUaGoBfTs
/HEqw0dQm393dqNtwwsTdUzOi682LQwYK3WFO5BUwheAwd34LnX5jDXovqoMzicgVUfUy3pobNNFjj
RGVzWfVBQNTHGiwhe+EpcA8JA9sDXqwwHS7AAuhubRoml7PWzW3NAYPvDMA2a9mHbWRdsMuz
EkHwZNg6Ss2zx1q+4XIUGxYa4R3/WrvV5tl/IGDdq2+AMtVh2buhm0caxTQ4ygrSO1HwgawrFCPHQIAjew
MLHb+9mDuWHXA9uQLkDKHgC2lCZPLubOxkZAYSgA5hJ4/4VjZfZuX7IQXmBYGrOXIhlDfhMNI0N1
aMKAeUy5tiFp6zbOVZ4BC47xCUzfkf/YLAQSVIseXRnQ2uQ4sGBSDWhiF/Az8AAs+I77BZozz+SswCMA
yTetcDCKalTDvfwTeDkYZtUcTh3KzYo16BBtjPwLWY7X1kkwLLxEuBYseJRBr3LHsqbkeprdwKKENS/6
xP1ZR/TM0Zts/0Z8xmOjtj0/p5/Gk9yLRWVPIwr881vKV6n9KJxx+A42xn2kCnEJiGo0n2nwOpuZcs019NTY
vGZwtZK9IU8Fq4tmII/TkzyRgYRJlJzYb8wBYs6ugRZsWBqzNnNJ8W8fKpWyUhdP8qMoQ0ctaM6bhJcIN
geXGQ6cQsHKmalF5EOsNtowBazNg0Y48K2AMEWVq6/m3QZC05FrjeGMFa7v2jem3XsxtGuk6Q8RjwNo
ysFRxd5ZlaK0GDAasLQOLF/hsAPOwIBV5wYCI1ZWDJVBUIlUrVh4wYg3Z7uFpgU+dMOWGI7XigFr2
8DSMUgVvleWUoMBA8vAym5mLvqoLu3zgAGrDLAsfQMgnT/CvC64uTfDdTbCd1Nw9I95hvvL79OQRd
4lf3fHPHn5EANWGWDRUKIIX9FT+gph/Www8vbj5Llep736QKVTFfn6D3q5/G0FC54KsoYv/0p08KAVQ
5Y74nuVam7uVCHDSIR3trf3xLdB4Z8NTYtG3zjq+4XTNb4st3JtUoLCCVVbG6ip1E2Z6sddvpJQBeTPVH
d5N9OPur/MVPYdelEtsB41LQxYJTIW9/3ZAIw36xz4ZtITZ3fAGob9PakYmBp05IPTURsgHL/ctmA3vW
35OFV7p7aDNRcjVYp5DuoSlstio11knjeQsMWCWbtXcxVeOJCNMv2qzceJp4bpxmvfbocZpc0qM0UcmH4
5wedVjuGdn9cikGrDLLDQ6F4D4bkUH/prqyYKoLi1KE85xhG14BWWhctimPAKje8l6vSN3kr4pXiWMFCsPJ
PWit3qUEhWGuYFi+n6I9g7RBYplwqUiQLwSrAtFS6Vpd4BAvBWnHFIBWCVciKpcDHEa7q77pLQsWUB
mxnbeYh0xUlq4LasMejaaEKqzygUGhaqMoItQtVmGkhWig0LRSgeBS2h1guRaFpodC0UCiOYKFQKBQK
hUKhUCgUCoVCoVaoFAqFQqEqqP8LMAA+rRt4K6ZiDwAAAABJRu5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAcIAAAfWcAMAAAAAcIsJAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZGZgi
ZSBjBWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTRF/////////M//+Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzDMazAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcmxmwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJmZAJkZAJkAGb/AGbM
AGAZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNMADMzADMAAAD/AADMAACZAAJmAAZAAAC
4oS2gAAfHBJREFUeNrsnc1u47iahksjuRZnOqLYDamatGWB5hy30BWUyg9wTB9g2jIwJ1n1LrUpuRZluoG
ODEXxbmB8NpZnEdHAIH0Rk5IF7LOIEtTdykmqKnESyXZiU/5eVMX6oYKIJ1/+fKQohECgzLLO4hNTAp
hHBLxvrzoCdDyA1TGc489eGOfcgLU+V+HCiQP/9RRzarH1ZYGbLENFWc6Ej9+FsdZPYOU89CTIL4W

EwwPVDhRC1vHf8d8gR8xAS96xOiUKITy4Y+x0apgYitLrTMvqbas60QIQBFxrXIA1kTFxOalKGVXnhnM
+hb2GaKKU3H2VLbaoPyBMQCAQCgUDG6WtXENoyRsqO+nc9jCvo2BuJUIR3WxeA0ESCzW7SvilAbQi
vGSjreCiSKCaA0Fi5A9zoH3APEJqLsK8Q4k6bC+VEQGiiKhepC+sO87ULs1+ImyJZcNRamLjWxQOZIL
Ow9R99mQxFyqbaLCYMYVb8xj6k1tl6PBbAjjfOEWINy2n/cruKWTjdhk2+qtd+KM70jZ02wEg3HKDZrLi
MG+FH18RhH93Is/uySk9lhLmThnWEirb4/eo1LejU1QSP8g+/wCZYhhCio5jFHgaoT30D4MJIDQP4T+NPw5
QirDLE/8E+hbmlcQn8hRZGmHvkuCT95ApRsmJEh/9cEUspRmopxPhJkPoH5rVF+HcR9hHNuecNXiHqgPQ
IgWBQCAQCAQCgUCgvZJ7fdcRxMEE1swwT6XRv4QV1cefAEPzGH65RWjplYdq15AlZomyxrijNvpnzVut
DphglOxLduRDxHUN8DCFSs1TrEFWQ4vP/vCtWoSo0S/jsU1oXtgY257Hyn81gHrGZCP95YLVZu4wwg2L
U0IK0t5gwg9vaiOBDs2wYjEdyNlrM/8ZdKYRIAKFZsqg7D29XoqVaMO/C4K49yNCe4UhKmIsPAoFAIBA
IBAKBQKBcwnzYWUR0Kt0E3m9iJEKnt3ie2+7NOxCRM1NuLw2NO70hhOcMFXPn3uLhNkBoKsLD876q
CX95CwiNRUjC6yPc6JcAobkl8fkHHBy9AYTmIkS1a/YJuYDQYIS2fskeIDS2Xxi1IQ0vkBXMOzDXxkiEX
AgP0VPkCg7RGRAIBAKBQCAQCLSW7DPoVRhOsDcHhKYzHMODwQYqfRnG4j3e1BnfPRkFMkelkbx0
ejI5woEUyJ6JgaFx+mFK0Juxh9yzo9L4L7gHK52YZ8OYsmDs4Wac1oWw3pCBCAXvHH6+Q1gFhAYiDN
HB5yNVkJKDPi5OoCA1sDMY00gOCQ6SSIooenApslir14rjBG11RwPGRA0WrogBRltYJ6EZWgNF6UQnA
GBQKCV60FY7ctwVT5LAXO5jfbgv6uePYxRGG9EmI5vuhHrQNBsuWIK7Rmz5fDRFGxopvSTTf2FD6FJa
ihChy3W0rcDQGH8ixTywGCV5GQGYxSmC9oyIBAIBAKBQCAQCAQCgUAgEAgEAoFAIBAIBAKBQC
AQCAQCgUAgEGgPRDnkgeHikkImmG1CKcGgpptQCRCh4SYEGxpVQiUGGWWGuhBBSgA2NLkgeE4uXe
4DMhSggDwCh+XrbFQmPhKGLSQNCpaDDAtlmZx1AaKgw069qOOLWjwQQmit7bOxyRYDwPsLqaB47E
xk7PTml0UR4LTkL3YkM3ZHUIxK/Jad+MJGnyNW96qnmP3ozkAN0mc4Q6OOsDwi268Kcrki4D90b9PzgPk
fXbAKXL3Fan6oRKp19MhHuhXnLms7t9VG2X8fkbulkCalQW11UAYRbQqjfreBelqenaNmJInV+qrgMEK
p1CHpzSejJzEM2v0GI7C0stpUjpeyJv8YEB1xVp/oiKEi3gxAHcnJJ3kwbyc/REbJ7UozkNwhL+sRnD1mRFC
J9FUqFWDzE0WLFsZo+GgPC7SE8ut2szvvI0QiHHsK/futCvCPZn9UJ/gGhk1CvX4xSFy7WEv+rSvbOUBdu
JEK33TCfHUzCm7WIrd7Ux8E8RDX1353ExBkl7OeeKiVb+oRyX1UfnMRIJ+izhoiJPY0Z853eVdnuqXJWX
+QZhpBt4mvAt4qwmvDhzQKMLuehE3XbNlhi2uTcqW67Qgy595bzjnPGOzRI9InIP5IGlumOQ2R3xQWpDn
ndOdMtnSbvhmYhpJyZTjCDSux+vx830yOVbY/VbQKh2AOCy9bYXPzNFjUf4fomNIFgkaMzm/gSAMGtA
mAMCJqNcP3vAie5O9slsLYJgeC2EYptE1zMwhNU3cpII90e0/O6breo6r3eS1iUaV/rllzXhGubmK08lbkoscV
172Pdb8CaTqCcb+3WC4JwTQTTrEmTrFMOAcGFCup6H1rx8resB4fouWpsg2+a3tyA11zLhmgTZum1ZQLiu
CdcjuGYhuvGvGHAte65HkG0iEAB4ToU1iPIIay6GYTrOGGt3sCGYnLgwnWMtA4EtiELQnNmHQxrXLp
OPAYQbsyEawRG2eYGNgDh6nm5BsFNtmP2HuHqJly9N0k3Ora49whXBrE6QbbZJXL2HeHKhliZ4ObaM
YBwLRLrl79s8xM09rfuGKGrkqQQjxm0whXNOHqBF9ijtR+u3C1LF2VIHsZgntdF6541WoEX6oQ3W+EK5
WjK5aG7KUMmu41wtVufjUUL9eO2WuEK0XIViJIBdutWy8IQRpKIGQ1OwillyzeZ4Sr1IQr1Z6c79qtFwXh
K1F/yUJ08UftLclVcKzmW4jHvBTC/PXTcGqPPLP2cgjz86Cr2PblCe7vPNLcJsxflr5OUPverRtLNDfC3HeaP
6zGXqcQvY/Q1Jc95EaY14T5Cb7WuNLNrVO2EDf1qd+8CHOn57mRM/qqt85vxQxtQeVfKvM2czcsX7Erc
YuQrRV+MA5hTIPIJviag/MPEBq6+EZOHDlvMq9nxavmlb/3Nxq6jlg+hDlvMmdoezvzY/asIM3nqnXZsq14D
BcLcVNnWOVCmM+E+Qiy138V5s1Xhi7E9qJTkQtKrsTbmGT4oGtPi48wV1GXkyDb+q3vRYAtD5WchqU
7futFQZjDknqTCr5zt96QRDMMFYegluLa+0hwuxZnYPgFh+W2D+E2av7HAS3GVrevyHfzJmdo3kZjyu9Js
LM1qIvwRq0AYSZGzOZuWx9itqeTULMPIM7c2h764XovjVnspowa7odKET3DGHWMjA7aY0A4aveR0Y0
GZNtKx6z1wizmsYZaY4A5vfr7ZU2QjSXXIYr8QZmqOZot27E5ncK8QZkuUyVy79LzSPi1akiXbabZEE
FHbCsJmabKw2bH50nvkwgwZn4ngjllwj+rCLEkyUWbmfxSLgBD1mdlsnvPXT9y6zgaJ/6Pd7uBkMmR6Qif
71GwjUDejVu3R2GZRoPb3T/7IBLTxfh85j/fpafCmKZD7e/qh1W/tWS9CAXps7n/PEGDuhl48m82mpN5iCw
aycTTO1PPHUKp/Jb8x/wTseTAfpJXjnn04+9uR/IS+JM5jHZSYTPFPpLPEjRqcn4ev19suB1UGnp2QpB7QdS
Oy3xUDXHZDjyXkWB98LOHWyFtqjPcd/4gB2cEd/s7ifA5Aaz1L0Kz1Y3AU6o8/4WYf4TPfVsayAr/xlT1ZVe
fs3rxD7GgmhIdPZmI+QO5oNro+K10iVPmd7CDC5wg9d964eExN+Q7ZDDVjgs88zD1kc9KMvyIMSGnoc13
c4uAIVTqoylTKsv3lCDcGu+jCZwpB+ixh0yao4GjIGCPIjjqNPkHVhHXqyI06qhy1eqpadMedYHj0Q9Jm3ttJS
KOp30o8dxzi42Gj7e0gwmdM9kxQxsiQKOacaxROFJd1q4Z/UjuV7oW2lw9VzceVBXGDd4jL26ouZA3uV9
QJ3BxuheBzCJ820bMEYZLh1hE+3RR5huDOt2P2YhLikzaiz/B11ORbLwjCJyE9XUwa0I7ZC4RPNmaeZGR
CO2YfED5pwqcIvvL6MS9eF+JGaCjCp0z4VNytcOv5unNDET5lwifo7sY839W7hWX9D1nlxfafMFE7fKAjZ
5SWrcVJskiGaZnuNMInMD1J0JS2+tLIUmly7QcXxNXDDqXR3D+WMQ6klMqHweQfcau1ZNyYTBvqVJD
8pk4Mye4ifMKEjxOkBhWiy2+91qYEOWfe7n5AtY7v/DepXKi68GDoYQ+1PKRHKsahOqWSIXHgpXbdV
YRiBYImFaKPIBxNCXIHCDc/oaoQ4pq4fdzsY54iPNWxUx01TZMhKzjd5YL0UTs9TtCsoPYjCP13p8hNCG
4qq/kl/wdxB9qF/JOdutDqhaj5b+qU+2HXET5+4jG2pgW1196h3bugwzY9TnibHPSm/rt5aEVcqN0oOn07icvV
ceicXzq9hOpA9yQu7y7Cwxz1KEHjxpWWI2x0SKIDrGbH09v0Xz6GyFEIO2X7F+J0eNnt1GmzzRqdsKrm8O
2ML2VC+OjxxwiaN66UPTqjC1Xz7uMRSz1G0MRxpRzrtCygQjzkYX3K+0ewkdQLT8MzyvtIsI8YA0Jai8p
O4qMcHkQezlBYwvRYg82LZ3BvZSrwfNjCo1wKaylQRkmKAKEO3gfy7gsI2j2uFKRES6jtZwgQ4BwJ+9ji
QmXEKSmdwYLjHAJGrrsEC/gt7cg9/GweFxCkBVgpnZhV7x4aEK65AjEY3YY4UN7PcDFivGwRFFd+NBBy
D3gVxIKFrQsftFLuEyzM80pFRfjAhPeBmRyP2Q+E9zuA9wnygyrfo7gl75vwXrTU2HGIPUJ4z4QPdovUlsG

mwmsm/J4gLVAhWlyETDxOkBXuyfIC9gu/o/QdQYjHmIHw+51vmbEiLl5RRBd+y+kewQJasIjvL/xu+xtoBS
1Ei9ic+caE3xJkBV0BqIAIv6P5lWBh2zEFRPhNJOYrtULFYwqPUCwpUYv8sETxEH414R3BosVjio7wbhDp
jmBxxpWWq2jjnnexmFs3UnjizDCet467RQmLiZqG8Jbc18/CW7Bo0ZkbE96QK3Y7ppjNmRvz3QRl2F4Uog
VDuGC2ILgv40rFQnjLju5TO6ZYCBfUuOL705UoFMKF/fSPfRqcLxTC1IT6R9HjMSZ3KqzWfDT1HkGYm
lAthPksuywcJN5jLtQ9CkUQ4jE7riAhjyDUJIT09qoQXXSGC4NQmZCxxYjHGN6ceRwhZ4wzsX+FaHEQq
iqQ72U7pjAlpQa4l+2YjAgp3XmEQoj97EpKRMjlrhRRRjyPc165EZoRyJyDiYDRfupi7+gP5nkrIjMm0tl9S4Qpj
7CFCJIRzFPSkHiI8JLlTknAB8Zj8BanLdwahAggh0fzNGXsir+s7El6CmPZqnYp3wtuJvwvQrCz3bAcKUUIJ
AkOjpdqhkAlm92jBgqYThI5EoVpXIOMqQUBoNkAOk2PMLkMhmmY8QQjGGM8QsgD6ESCOBEGrdiQg
mrZUtXQod+rt/B8qoBXzmNyxh3Aw33mGAPBRvVUIE7FZlfpQU/+GYRHCNm9GFIU/UsnFIH1gW83ifpP
05CklW5QQm8TYp1Q/0zPY53W0ofU3uKU2iN6Cy+O0pvEOQEYKEOfvmkcUqebiHEg40Doofi3XTetu5Nr
hdadTD1bzCbygiDcknMhpGxHshPME1X8ukl/6lcVEzITn24kpqQq56H6PhB3pE/V1J47kaEzkrHTkwmxovlIX
ucqtBmM6j4neyKEmlZVOXqSEPzTiLjYQkdD+G2gGjv/d4qCmJlSudTFrd0OEjkOEf1UJWxfpBKja9PBH9F
YcWdjldee8j2oDXDIC+Bcf9VTqQP2OdyrZD1dEVbpHyE28gyTXIBvoSGQoSEVakF4RfHKKKDP23LEQvI/
+/K9fiNXsnl7lwtShFgdRcefED5XNnIFbX5C6GCcbitoTX1ZiKrTdoro42JQlidMhYNCsRfIHVVUqvRDuZ
+LhMCoWzNGfRu7uGTD4rlZ6/WSVs2lcPjvu0ohOiNEPcQqoOVyA9ideyPW4TH7fTXVWddfb3T7KYIZ5y
PNELBO/Szp78rIjtCBvyyFaS6OWP1pl7qwmPc3LW6LKMKKY09WyHE3felLxqhdVuQnutuyAWqffQSV
WSCyPX9PPTZVQdWL0BskWITt6rgzcFaUm8RweftVf/nrkghXh2RlVHUoj/Uq0Whe9UpTjUdMYi8dxJfBi8
P5FT/nmgWiK6QRPiqe9O5u/x+U3CY/Xha2fJ/9V7M3VZdTIPncnlz4EYjmb9xZ5qzvTmMY3k0l8u/CbbHA
GiaZnlLObb6/b+Sbx4WgFXWJ3YrI7woX6AgRHMWD1NWqdUJcHnnbuEmgZePOVgqcv0r/OQUydWpU6
Zr/aopf9XmK8S/0wrZax+S4YuKIMJ2isIn2Rs7ONfXz6UA3NjVqkTherEZUw4O33ZYAzQWE1W1m8+fVm
LMKgEzRYMKRkueEbCfA9CGbrZJmr5dR0I3YiNN1Gj9ccQ4Qhpc2rOrp4PYQwQftF5F69XisGAK7BifM
6DtoE2Zyf6t2OX1GHEG7y7p7zr4029Zkmo0vmOOuE0eUhcXnb10TZRV4WbQAhl6BoIR1OFpq4Idhrj93qYv
myPZh6qJo3e9ceoo1my3tTX6eze3LNa89BmjDY/9madDjOedtd95h5aMWtXeQPrF1XnBcpMtSnBQV99dgiO
TIHtCr0VpzpcWbvU6ZCIJ0mVLsm7Iz2spBfSwj8uRg/XMCC0YtZHKPVA34EI9dChhwMphIyJ/UUz8YrY3
Q+3CN3YHXbPFMLR7EN64WlItGMh13AhhSVjNoHwsqGnMumZLvYfyoUxpccdcvDHfYTVeZiuelFKfo76
twjx3+rO+eoIoSOxEbUGChtRhBSz/0G41UfvpvYq1fITVijniLercsFteqUvEnnYeid0hcPr44QntXdiH5KZw3q
CYMTqUHWJWTPtEB1E6Zprnp5hGkzk4Keb+YTuSF6R1ryvGj5y6uHjyfVo1l+teIXMf/ki9mWjM4DwxYWD
6SHkgtk9RiESAtkAAoFAIBAIBAKBQCAQ6GmVRILKeV8/IDUlb0aL92E0J3FjNPdRVZ15O0kf85bymiC
uPqSK3VE+C059QMd0i3p3/EJMnNLsj1UjZEdePi4Q3Rg1vnsIXcSourYQ3cDJImHz0NU+Z3U0uGSsh7dRH
YUpuNk6pR+4hG0RYQDxWwmJpekden008aodkZSOG6MnJ6CZic+PdbTdKwgHbQsL6xSYR6msFHQP4B
we6qQFOFiyuObbxCikz5yp424obbtUx8RdU9l8MFwgONsDvkYUq2JiUg3JZwHSFXIdTTqP50g/AI1ThBB
5GqDGeni8kCcRmdXBE3uZk6cOPC1tTTz46rEtWrAcItYQpixqKph1uzNqvTk7mq1VT7xBVt1o2J05uWrd7c
x8G8w4IL4l6zQIQ0mLdZY6zgTlSSSeJXon46bg3ahmpCz0iNLogViKRc4jx00O8QdzLsDoie5qr3QyedzUqQ
1Uw6zZile7xN/8o7vp7h2lQX6NmvoG2oma5hkk6E/Fbvnn8xG66C7XZCN/MvrO+PuhPZf368GUakd1gOYz7
kAggEAoFAoB3W/wswAKmfk1bP6fGkAAAAAEIFTkSuQMCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAcIAAAHmCMAAAADX+35XAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZ
G9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM//+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAADd5JREFUeNrsnb922sgegGfICKrKIZRbIFIEsUXsF3AltriWmzVu4up2bBNxi40oNrhleIG4Cq
QIwzk35gU2VdgG2HPWmte5MxLO2okN/pMYKf6+czCyzTjKfPx+85uRkIQAAlg5Ssq8kpJdyjV75ijml1AI
KAQUohBQCCgEFKIQcQBQeoZKtm03PRQWTWhdLqYNXbv5eGw3AxQWLpHu9XTSsvHox3relpEWT6
H8xde6b9Po3q6eP0dhERVWe3q2LWQ1qqOwoArFlk4iUaq5KCyswse2oCntCBQWVqE8MHWME0gUFlah
MAXNn6GLwgIrlJl5xRuBwqIqDM1jy87urULmhcVT6MQv24Fwxm9Faa+rk0HoorBgCn0VDyIhfaOxO4jjbs
wCW+ES6SWgEIWAQkAhCuklFAIKAYX3ZGofWyLnZfocoLACtjnbxolPZGWg/DCgoLmEhlT8/sumhdz
9+QSIup8CBVaJ6SlxQWWKFfKhQWWwqGst3dRWGiF9bYZC1FYXlUnu20XhYVWmPRdgcJi1I7o/dRWO
B54XxbpOc+MS8spMKtv7TW86g61mc+mYbClikspZ8LraSfFPU8F4UFTKSXgEIUAgoBhSikl1AIKAQUoh

[illegible]

MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zm8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAKE9JREFUeNrsnT9z4sjX77sJLiJz4toPwHSBIMU3GGTG3ITaW/ViJYYRLA42oxJLDYY
mq1ai+BnsidaNkFsYDXBoBexbGLYqsfo7dxzWsJjz87O2B57xoZzqmxo9R8JfbpPt4T4HsbI9tLMHTai+2HL1
O5aRtQ/PM7VDn845RNggk5G0Ak6QSfoBJ2gE/TdhG5LGamZq9/zVy5B3wfoRiuN/eEKArujzWuCVhfunY9
dVh6dC3hnLzyCvhfQS+MeY8G6gUP9Lbn3/YHOoyvBbLyFqcKiRJMZNq0S6AU8UhnMRCoGZ+DoG53H
mJxVGavo5GSbxOwzocvErUgppGz0WLkmtvsKsK6t4lqkvLytM8GHuJcDqGJFKvEC+GsrFRpepKaMB5gJu
zmDTIWZIRwm/unSDYJ+d+h2NoUVnXuwCEujY9xYfiV432X2aALc5kA1cHmwAq6+aY6uJL/xysHyMunE
Ves09HmQNEzTWefCwQOX1ZrFrpyQWYvfmJ3Gwlm4rHMuyjXX/vWwC/3JgfrPUxwFhPGR7EwEs867d
knh8EMMyEj7UEm9IMjKF3HTrpwaaTFGXqWbeBctgfCWPRYZ4nMgeLJG3htXTT4q18mzD4TriReoCb46E
rScJkz3SZ5VFCoJzC2K4IOGZHLZe4+SqewxV4J+0QA15DZY60DGAhWOa8yAwpgYTudFFWxMSiNbeHa
gwcT3WXYwVLwozVB/6w5HYZke8qMxWvmIIngIDnI7JvDo9BwOxPYAJxOLqFSSJ0nfwxvFwSaOjGPM
suGsDpTNi5HzY2CD3R0NIRDOTyi8Y0A4yVNIPoh9AHst8d4FSC80mRuYXejt97CIHq1by3em/QDfhAxLj
m0BnONKB2rdT7ZR72AnYN6KS+KIDHhnmZ37icYR+NCmSTcbBcdvTbZJH4bWRLtBTPI+EIXvFdQJMHf
YZ0yMdyrovH3G6jjSI0K7An4Err7hnHoJOMkKI1taegyNR+IZtov/Dhke4rSYw/Br1sp2FVj8NhaC/6lnK3c
/rPr3m7ybuhNVpWvejM/CEW3w5eidpoKYpkud43reBc5zqwnMWofldE1dfHuP1dWhFk3LQeDen1xdebQgri
BPPDKA2EkRPYAaJCwmPw6Ewew4eB+Z0G1YPwzhIINMz6+umaUHntOYxXF4mVYSvS3/ws4HLIOgfvY
MHS+jp9l22vr56HybCOIQld1is3ivK5V2VHBfJb9d69X4GHUav7bGJM/D5Ss3cSqTX5jDpl2uXO4MFew9dts
LiTr5jl0rkEBf7uB6f6dV7C/dYx2zYD2YO9X76h5ipV+9FafHPT+Yj80z6u27mZ7n3K1a65XV6kC/VfhW327
ue0+9gzg2OLme+yw8GbZ8PuifoPMhmt6JuXnu5qVnRlrwTdV69yTFJxL77C3hl3hP0lpRf4D5sTcq+eMjTAc
NAEvSbuuddOR2mpJG+b9D34uYMQSfoBJ2gE3SCTtAJOkHfG+gs22UzCToZQScj6GQEnYygkxF0MoJOR
tDJCDoZQScj6GQEnYygkxF0MoJORtAJ+g1t13/3kymC/r6ZO39OMoJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6AT
9iUPnKM/JXvxjuxEpNXMJ+i5CN6LYM221/Mf2AQY7ewjBEJQosmOC/vWg8+hMy3//+X5GrfpQB86P1ipx
CfrXg24vcrnQV++Nad58wEN/sHCBP0m0HmwuhxzHfzt58qtzLOVYIbbyTbog+15thQ6dzPIARZZ/jDPCvlt
YwRlnXkPctcoFBzlpPyBV3tEGHUhe10mzq0056Sa20kxLAMIWXd7VLcGROLhh/XsnW3ntNAufX09Cbsw6i
YfpANIE/a7Q37nxGquoHv8xRK1mQ4asPirZgazyLqDqTFgtCl/wbixqllu/cKBcg0PaJ8IW0E/KHuisqry8Upp
3Yp087pLZi3cPHmuk0yXBnOwf50C86HL6kg9lx42Iq0EznxhpC4ziyR0mHMUo4TsENJvaKR//kgH6AbqeTI
ToFf+B0eq8toDOMcL13ibQ0LogPp866CNxHule03ZjhC6KSpnAkV8UfcZ65Zg+rCXZi1yUWW8SDJrtMq7T
eU8FwR+eZarBrfQcyVwLSeaopKsnORJ2DHOQ+V3QuEE/Q5zurPJtZr/1yX0cqDAcRpvUcddbNbvgl/1/3MqF
uAo9UyrRG4z536jXzawo1SPdZJfQIy/16zl7U2cmMN0mUcA7alyFzgsZ8Uvow4HUyT8F9G0SdoykygUhnZ
ppN8VujHCyRf1n8tCQ8fxdgTes+qOVfU8zYSsRXc5t0BOvUleFe93jdmDQy3UHkrDMQIS/5KfDnSsW4pp
TLnT1aCcZonXehnx+wguj7SUUA8dOKVC5FxLfataZawrTw5wB3zMeyXj1YN1g0J+I2v02ujme/7bTjXcZO3
5xMriv1R7MGy3vel6kDHfGCONICK3wS/nHis3Fn5LT0R8GATwgj27Au/vQhNW/b9YNXk477fGh7ndX+Hfr
Xy/Wh6JvNfepS6KxX3k5D6DIJ5IlvZyGrzZemPY+FNUaNFzvtV9k2iUrhBu5nPhVWmlQJ+I3vyJUCpS+bb
QmnXg4a30TJz8MJCNynCMYYKj151nXSlsNYHMihSrRzNaSMRSWKeaCknMmRgqaii/87hpfeZUV17NIRK
u+oiKUPrROPzOQL1rUhKgWrxKDIOU38X8gMpPdgvOJwTmRzzlTmEvzfgQvqYbsmoSdDvCv3+zNYCT/z
Hw3GDBsPuC/Ry7m8PhunXumdP0L849O1IYNv3CfgeQf+KlkP3pUnQ9wu6LzNF0PcKuo7msruff6B/ALrKn
kwEH5+g3xN0HZ4tU7756M1XBP3e5nTE/hTmdIJ+r6t3UxH0/btke7gncwj644X+FIyge3SCTtAJOkEn6ASdo
BN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gPxHoux1VOXtaD8d9MehkBJ2MoJMRdDKCTkbQyQg6GUE
nezzQ5Y5Ha7rb78N2G7qZ+TtudBv2n9Dp3jtBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gP1noOIQPX/8EfV+gY7SOxD
WibBMLgr437h0l2RkKrtNI3x/otoY+Cgn6HkF3rkC35aDBW1KiMvvzQTsst6VvtmTf9AfStQcotl5u0D0SpLVE
HfjDwLCmbVkuGh+2+xAawsq8nCawL+fjewOZkX1bz3Jp0a7nuO+wL4/G05euiqbZssIILW4Y8rOO3YIshQ
4J+/yN9MZNymOKpfe77cnAYZDO5CDHQTLiOstAMsvjQThPXnq8bMBtAqpvIhcvs+ccqRpvQ7Gwmh+00F
tz2/aiPbRqw2cg7gNHZQPf7rBfG61lezTVuv9RIoC5VKFuCuvwQLfM7EgOs/i7zjrUUZpuAN33SV3qNtBV3
/dbCJ0fJVJteqWZy44wNtafGBgLw7m47CDtQcnhlJUDyH0h2E/HjGHID/tEsEqCkdcwzloi0zwSFNR9Waj+Y
y7/aZurg7xUFRb07LHYC1EfQBOOrKnMwLBM0BS0fIWRtXXmQnbiMhzdw76Yk8cA7unfjFPB7ohStkyb66g1
G6mgwY/ad/HmMUZVaC2G2/gCqLxV2gjoUmM+AYWydTMYw9N/6WF/3pI3ayr9XMCwL5NbyXly9w8eh
rWMH6QhdpQUG9oGm8ECgZehO28hh9Zk4cD8J3ZTqafzm4TEu5IyFHpzGcGC2YaTb4L1bqoFDtHmI4692
GExN6w+MtvbdGJD8cG5aAQxPYx43DxF6cnnVZ69aUe869CK3C2Ob/9TLU0UIrwZzYF/QFLRsYffaQi9F/

U+GAv3KgsD+k4QerDT0KUbfwkhPVTzdBxeudu8HCgaywtiHxxg/zV64FeUaMDR/AiSdaX7BdwBYMayW
MQKEpo7v4SxZ/TzvAgcYpesy9xCDCDrYYynWNaBpp4t86agHxiLHjs6ZoHrFzECncXxJ6H7X1MQWKon
CJ13dKzVUZYBIhLqel/wXuVTpmT6fiosTXKvMvY3y3r17Oyw9h2kvG6azDeTb7NNaKfZxB5151Bo7TlrXS
s9BTtpNuUjDMXKKvPL3DHmBlAGu5k1WivgX0/VUrCiqVgE0HIWd9auMdZxWPngk4GeM6YF37/SnO6r
JznSv7B1B7e584dBXW9yne4rgv54ofNbQefN6s2gfzVB YIJ+A4rD9fzGN3xhtvn0QP/KN2cI+h7ehiXoBJ2gE3
SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0An6HkAnQeB9hE5G0MkiOhlBJyPoZASdjKCTEXSC/n
igyz0wn6Bfs90XBPZ9qQj6dehq912sSdAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+i7DB0FgausrP9/WV6CoH8t6JURC
gI782x9M7VQE/vJ558xbi9Cgv7V3HsuE4qyUTcqHcV+cPb5g9QYbgj6U4HODKkG93HKSStExQf8K0HkVPL
W4Cp1rHV7fd5nle+CCZV/AJr+N+r1a8Rfymqzm+yb8fQfvLd8P+Svfr9b8luxXdacY6O4DxatYtyU9GyvpSaG
83XW53VKJdHV7Zd/3a75ntaH951oxsKwbfwWH97+haYJ+n9BrLrNDwaNESjIE6Nz2W8qrjdaQoULemsk09
uUwS2Qf1ZIVLixRFqNssBlkSz/4O/ZHmwmk46qTreQihl4BTaFO5JW6AztldfSWx6xCBjIHS+EigYLP5xuU
Hu77o7WUo1jkysN2FvudbAbNBOnMJEj3CN0OWS2G0TS6hG7PAdW5qMCcbYTMrnHYpsn4uMfKVgQJ
Fb5TAI56zF65DMs6iwbjw2OUkORDVAs+F9+gxqgPdUdQlWw/6Ykh8NjLfCK3T0RpecyOYtSX5AG0WVf
Q1qJXKA//4eodQe84bXzyM34tFeinCN1Ohl3SvVfc+8sEZYEO5owu8HbZ8Xsi2Kw9koAnRgVgGVLYz6v
ZzikdXqBY3Kd9E2t8MuMt+JIUZepceYO1ir5HoVH3ZJW88amsQc5S2EvjZmEHlIfCB1jovb/FqLcGvYgX4F
nKZ26n/iMX08F+ilCt4auFLS/Aj0oUFUWHVjh69AVQGM/ARA5AjBM+k0bXG8F06cIPYapv1pCiWjjP8K+Dj
3x29BB6knVSKpXoD8D6JvfPfQiCB2lv3PIYYQOHTCK/+sT0P3sYVSg/V1179YrZsCii89z6ECrgtLvUJ8Oir
M+xyvpZlW7d4Yqvga48KOCsO4bAP0ZphE65BIQoQMewYGi2NKLqnbvWh2+onoVWewVw8pp21CipY/Quz
rnQHQqho2h0TaAivOpp9/7tkn8UuvlgKtDZrKLHZZXVrI2yLBZOMuF1s52qBNdaJX1VBilUgY6yzQRWfTp
RmWuZ4DWigEXdeStPJ14HTv08Rhe9Vhj8qajbxbqYt5hyuCaoeduF3GKebea4Xy09PBMvofzKY052dmij8v
DPo2yjLrxiv/9+Kh9IBXp3oRdXT3gDFm/GCp3QV0jfuEVWNS+g11Q6ge/LhRgrZPnt+Jk8G89LF4V0Xf6B
e7ymtQjNojT+1U88rMeLPVbf3R7++GfMHkYFetehf+gCvske3Ax17Y5cMLjTXT74jA+iAr130Cvzi4cPzIceZt
k76hgX8E4RAfVnNan6o7hx8aXsoT4jQSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6
QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaA/hBH096A/wA/7Hp8R9Peo777090PpETxd6GQEn
YygkxFOsscInUh8Sejmo4Ce3SGU9j5csmXypqNm58/E3tycufkQynb9TOgFAEEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gE
naAT9CcDPVBq5rXgKt77osfCI6WShKH/OtCNYBGKcrAOxRdlPvAK3dnHCb083N7Rmuyke7cxWIKduF/0
UGoPHO7ts0e62fZNa5xtvCpBv6+B/tDawp/v3msm40fZhWC7C91ZucyZZzF6tl+yTViKUDJ9yjo6Gh8fQgI/P
4f0sTGKBAun2Z/MSJPvRps3LMjCYH7h6vyVWxllK+HMXaxrp1lsj7JzK8qUy2xoRgdeK7n1bHOGAX9WX
pBmoeGNN1Os7LVTVAR2svVES8cXYdq+zTYTPor9URaLjyzLIHe0QalgeA+7hdzpAOJHXWIMb8Dyk4Jnx
MjfnQkHPtAbPUvCUSWHY/gn9Ola6d7yPNXnKw86kLS2hfPznHwGevgRKtGH2U0bKbKMhHJfQpX3dVFU
X3sTgebBwRWUaVI4FwDTwhGX/EtHuX6AvenB6Vy4/cY2x7PZb+ylDE2M51GzToSNoVQSUXmrXQH/
ZcJr8M7pCz5C6rHAcA3djcfqF4IHLg9OxehiGroHTDFmh9A9ykhH6e9UqTxGDKE7Dx6B+7lgA5w2sM4I
vx0AD0qZNapawx7LChUoDfTvdsDjNX0SpTGCXSYKSZ5NzROGPX348fdl3QewOnEP0guWXmkT3jNY5
V042IvL2IQOtKGPYwW49HG5SMcA3Y2McarQU046YXLXx1eFs4/E3aQI9lfAnrMkjIq6Qg6lZGCc8kqWXw
42vRg3/AJsami8EqfTT7O9FKj5kPVzWvIXTIrXfduDp0H82zWxphXZQug64HPtkFcWNmOGsyeeXYBPYhr
GFgLw7xULhoGhk0CMN0QQ3tAp/k7U0A88V5hlz9MdQQmDMhhBhmckmFoRfm4wBGEfQDg26mO2IOL
Gnw4Nc3uQPBTjMUR2vkZ0gs+J7YwgAogxohRONCPk4gfi3FTp3+E7p5T9CtFPqsnS6FPtV8hAMQczV0G
J0FR53U0LEsq0PZ0nj4AFOOnAAAd40vVr0F3ttB5NwtNO4vBpcQi/zeG01VXr+30L2xqWhS2AToWhi4Qv4O
Ou91gZwlveZ2OcbXK3Tns6jK4joZuRSI2AkO7UQ09S6AjllCL3/hPDh38AELn4/Ag7zDG/O/+deitxBvn3j8/
MuMtNjr6jcvBSYiVWR3DggUbpKCKeNt/cFKEa6gnSy/pKwotybyAnZinuQf04rm6h/Q5c0eKvpX6C+20G1
9unGodtMLz/oH9MTTyvKQBHIAxVMDUufi4DLqyCX0ovB16KV5tsEoVEXN9FwYWebmZ1twvPENUX+
MnBXGtmmao7z3bKGDP/VqoytTx82gHySN0sLIP7mslg/pHLr9VhgRDubQ2I70ibE4htOBcww65AZsGjA90s
Ehz7WHqSSifg4HFWyhz6fQJXS4RIMH49IjFiZG8ILwKY5CjMFopL9hmB/WfbN1MlcXl860IGqPdoTdTUO
vnwjt/KvQg0rvBWoz5U3DefwrdP896Hhu6zChZ+9DzxTghg8J07eaZ++gX3wlelH4H9CP2RXGGrvgyao7K
DzS/VSgdsqy6F/s4XOym2V3Ra6Gaz7zxd9fxxDf058v19ltTT2mH3htxfQgWeekx+rPV+KdtIUNhQegqs97fs4
M3Rnvj+Ekxfs+n7ThAmQRwMYFCvYmgjeWYfcTvtmTYbPF2f6GsiA+u0pt+dTYaWzqu37fhTa8xhSCTrIv
u9XeQRHEuri0FQVenhVD3UMD9b3W3/AlMERQw174bfS8MqllS/zwD03sQ9Cx+gzGJDqKnRcTjnZ+eERf
DizegV6zLRnhWRDu/ct9CVMzJv96Cf4eo0/Cf06RY6FILZAZZxuovrphzoBe/cO043Qi8OzKpZy6FzO5vy24
50DieZeHaUtHCBFWBsJt6WQJG3Eyn8sTIUv6qPbaUrp6mDiLt4cdK4Wggq5TK4+mp5HtDyoGoRPEPegi5
0oN0bLal9GCUt+Aldy0qeYM7GXiw15y/kjc8gExbDpsY7029Yfpl8qHizGTIMYhbfHhYbc6xxgq+PRtJVvyn
Ve4VYiuD0GHXzcwmhgRDqFDCgfaFPva5r/h3JawfPXNnLKGXkKOI9DZAc7pcEGDnQaYlaG3PEv1tR9CL
12BfoYclziN49WBixMn1gTeXcTLqWZ69iC/ntHQYQEWardwhL1nfO69AC8K0CvZumGMb+3e72hGILuq7
r8HwDb8e73U1Xd1PhV2Uw91deeFHIzCwaDKjFYK10ZN6IEzqWDJgcHhBFyDrvx0HVZhgZ+hm4LLrChL
8uShDjrDW1ABl8ziUmgmB6ZeywBJXXiYFR0ZMjehpa9KjWG2koMmQu9L7bnxYha26H3rYLVY2IzgH0B
fDaDWaxzaZh7mBhzDrD3PrysfHDocLH423kpVyL6AcfREuNtPBNhl7PPmdEvHgAYPBRZiEkNHswp4OY
woDBMXuCuJJQ7N0mWwh2DyEP5hH6/paixvAjxbubVtJy9c7ETKJnpAHWZYyjf03ge+zANUYU10akVTxr

vCNXCPFr6x4A8rQoWXkLaKwNUPDn3g42fkvt/yvgx0fcbKg0+E0sZP6cvPW8h9Bcvn9C9yR24n7Ul+y8Y7
BH3voDvZHePQeFsnC728DVJK0PcH+hf8lo2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gE/UHtxp8yk7cw3
5f3a3dr8Fa1tECNmck9sBsLhd7qrN/7qVN3avF2IW7/MZ+sPYjUWvbVZqHrHpuRfT17LNBjPJCgkxF0MoJO
RtDJCDrZ7kJX2X6YT9Bvf4PyiZsvCfReQQZcEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCvgPQDaWS7wn6XkEPEt9vqT
5B3yPoJtZafP5I5EMI+qOAzse5mFV3VSXo+wK9ksvWsfRGNVSm0vVEi/6GNso0HqjYztYKVYsq8ywrDrZ
R6aofqBQVkhylYkupmWCV0VZAIUBVp0RrC2Nn0k3xKFOYrKOSLh9iQktuwa6MSM1kpM5/wKYWCkW
zdKYDZTznAjWWloUyA4oq9VglUlorzO1ADcFeqvkuT7s40KW6DfAPpBlqvI2ovXvmmMj1mNDyco/Pns
ryrjrW59ZquGaT5H5d2+L+yFWzZhLuBdOOWdJWpWQodoVfIRPj1wq4Fav06/yqMpyksy+0RrC4uaddLApp
ooNlkTTsisBeSqHnNgT9+eQ1Mw0VQk7OdcN81rrjF0eZDLKfPgWCsXO4kH3umY1X/RHqo7EH7VSHvImv
2rCK5Jd1yBbhL0D450OxdI7LGtIDBK/IZCndNg/Mdiytdqy4CVdweQs0QIRxhvKYy+ZV7AEoY83soF165rC
zPUFma6v5T+g6KhK1FRPZhZADiAfh41eHsAw3vxGpsGa/8qchVa2CcagcxvLoAvaff59C1EnHeL+QHofv
KJ+jvzemTYk6/hF4IAj9bofRuAf3kKvRylCWop2ift5LvNKnL5so1Db2QC35PW/g0U1voBrZTOxHg35MAJo
gDnEVUg0cxdjcvh85x6Ba7tnHAQ5fYQofpQW3eXIVuq+xDI91X9/jN+q6s3ut69V7JRT7xbNYKQUN+J19z
H4BjLFe0A1gNHOk9Vr+AiXszgUm2oSXdT9CbrATQUS4YJdyvagsbb7V8MNNOgo/Dy+71DKEvUVA4b6p
0Ak3rke7AoWAKd5zC6G6/QRVxrS2MM0dFva5jfysh9JdnrD54H7rp6ydGpHlPtiVqeZB4Zi2/TrfTPkzk3cSzU
JsvF87nGNcH3g88K0RpyBAXW7FpJ275aFWF3New3Io9S4cjsILQtGGFZS/6HIDZnmWlscvsC6+FTRKj1A5
3F15tqJcT5WDVNDsrD3cEK7vYDH4X5ZFeIBnRmQep7WG2YGFrx2uBeGGNlmZ75h1hD4U0HEhiBon3
HnR5C5HYG9nO3JGzt3fkeDDD2ES5IPA2zgousF39gqvp6l+kB/lgMBqTKLQihbNwpPRg56M1ZgG8gOhHO
dpqCyeQwvdDVHjW625YoBcBuuwoin9IohiakrqpmOmm9c6HauuyofrM1RtMOEzXSeCoPrTviXk0U9hdEj
m86t+1ezelepgHp5469H+z2wdU4m190tvNx3A+L3+5R9BvCr2Q3r1t2/nEbj4i6lidoN8U+uCJB6d6iJszu+/e6T
YsQSfoBJ2gE3SCTtCv3QVQsSDo+wS9NnjQiNke/RFCL9fIve8ddLNK0PcCuj3HeNepfuTF9PNo2DyY/41fg
OfBsZ15di4I+k6N9ArGu85vfdwrwIIMTa2jrw97DF7cPijq7/EJeg7BJ13B6KSx9Ft41fm9djCB2UqF6IIjo0xuwn
6js3pFeUVsTY1dGdmLXr4KI14mT82YXVStB3bSHX2T5Gb+BzL8GAH8X6QR189pFV8Vmpn1yCvmPQj
cvI5y0I5ZkLtKUc4uOMiZShdTobjGceQd8t6PySKLfzLKGIDoKfAujwNbk4E5f1xP0xwy99gh+LkPQvyR08
OGP4YdxBP2LQreagQDvn3tnBJ2gE3SCTtAJOkEn6Pd1Pgn6FeiZuRdGI/1aT0xn6CTEXQyqg5G0MkiOhlBJ
3t60OU+XK9Jk6Bfuznj74FJRdCvQlfkNwk6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkHfAejly6+jBUHfF+hBqtVzU/2jcoK+J+6
9co7/DdVjBH1voNtalqJC0PcTes0Xlt9k8Oqblu97MP5932V13yv7fhUTTe77WAisWeTmCb0eMPTtUNSkglp
YGjIFr+Wlt01BulpUvdyRVbRcLTboH8BiRhIb0s2xfEd+laDfK3TeTpO2TEOMguTVUpjjjaEcrlwjWg/kKKI
WRpuJGWWxGch0M4uF0ZlygcQ8m+W/Qjai2XC+8rgtPfKgdMilFDxQUci+PEqilTCizaANTfEjFa0azEnzH
VmjdBSazaq4Zztd69Yw04JMaGC4QWF/aP298EwE/R7cezcRzNkAp9+YMZoy3u3B31JLyJTGIxu2ZKyuGr
zKgphx1knkMJ1UmXMZ26PcYC2MxyRlei6g9MuGvjxgz/4S3NehQ4y8KQ4eQIdlmTAdkuMag3QtGowPj2
HPk2KJCa/2CdQU7CcMM1IwPA83QtDvETo/OsaYODDkw5qMBqKEAVmMtwLOPHSIWFSWlmyjskQeX
+dU/qw9cf0SugH9ZcpeJj8PwJ8frP/Q0SNMkzkY9+/IMHVhuEJZrK1TvD3NoWPLLWiZy9CHPeet1dfgMWY
YLmiopUssgB4S9HuHHupQPuBQ+14A0AvdGPsERuz/AejruGmdbqGXTgtX+w56TUPPQ2mxg9XPJ718pA
N03h60NPQGyHAJTPWuQFdx8/AUg/MkfXMBmMuiHle9HM4E1xzjCa6xM0O/rkk3HvjOUm490cNb8lxlYxg
7gv5Qn6KPhfwQ3jpaEss59rBwGIV9s69G9ALwL0fpCFGfAD3Xj9nRst7ge69ciH4aT7SDXVsvG3wn/IAT
Bo6tlyCljkG3OuG79y7cyK2ejUWOgJy7/d2cwZg6Jsz3YVSsMrq4Hlqy0JWHq1R2tdOIViYmimLrXGGkTJT
DliGQXvOdCJfXjnpWqls8wbeqMTFMIBCjIYC3i4PT1UyX4dG3hSPMDXpZBuosRQVWoiZoyzxcM9t3DM
eGbYRbqSLZX8PoPV5tm4S9HuAjrhdwWHjbVh+NNA3Y2ETbhCs+G9HXlGmyszLd9sXrjfhya/XZi5Kipl5
A1X4Vy1X87f6dq94njdVpPJbwLZ/uG25nP+J4sBE0QjaEbZunbwh6Pfh3t/ZNnzqP2b9kxvdlN+Vs/I/VljP6e9Z
ybtB8zxvvUYj/X6hl6LCsb4PKsuSe5IRwqbcR3U2936k021Ygv6EoZsmQd8z6KakCix7Bt30KdbqnkE387DKc
sd+k0HQpwbv+9Q2o9DLoOgf9RvPvZQ2nczgv6JyRKxE/R7hF6WfbMt8baYIfErL1tK/Pq1LCfCSAwE4205
MFt6e56rtwgDi0gPNjV1RoibpfsA0BE7Qb9H6LydzvxAhfrRqMg1xv1hojn7o3VojVZNSDhZfGiniQto/SG8G
MNBK/293W+nsd+3U3zKxhitXvNgaLP37ObMU3Tv+AQN756xOj42/Sc38+9azSqrLxlz/mTaB/QYO8Kv0lz
94M3LWLAyIDD0V/FD/e1o/U9Wwd4SJIKgP3romnE9Ofxx4OlvwKK5aug7YPWIYPZGqTesHK2hQ4SscH
AMC6H22/GjFQ/f7FRMLzrG5VCL/ngFzAE/fbD/XXbvmTDsaJp7FtoZ+bNRXyYd80RzAD4JNVtV9Ze3A
V+jA2g6RR/8sM8Imd2gmN9Kcx0o0oZM7imPGm/T/CiBqVVtPU7v3bJczWvxkKsgA6PzoTfDdh9gLe4xPT2
AmM6Jg5KwGljXQKi4H7+1kNQX846OMsWyOpeppdiNJ4o+arn0exgOSfdbhA3sSHo2zlBfgtLT/K1vhkqw1
FXyY/uf6Nd7DMA9jyJ1DPWyLoT8K9P+7rdIJ+39Atr530CtwpeYS9D0b6Y/XCDpBJ+gEnaATdIK+G2YS9
GunI5N7YlqgX/d8e2EmQScj6GQEnYygkxF0MoJorIdJngR0c3+MoG8t25ewyiozCXox0NXeuMGd+2kLQb
/BySHoBJ2gE3SCTtAJOkHfJ+g8SDDsciW+h6NdCtY9H0/OhMEfY/cu62AtzEPCfpeQW+AI59PCfq+Qa9jdB
xnmVr1SuNcg13Z745E0G2mWfL1mi+yX/QZlUXzJKVwIV3idGOvNHOpCfM19PmNuf5z9FdvSaYVt+
Gut8B1YNVqpm5kitvEBlr4ON6vFgJUfxISR7xnrKAIQDgx3DUUxYZ6NCEzEP7Wh+bkX4a6py52OBewj6L
aGn+clmGJEDA+e8HBx2BwA1ZsZp6LMgEWbVuTzhtuox5y9gEzLrtGGnscDQPk4orFPXPmMvE6OuUT8X
+ueOmO8sXPYPtG14raDI/wg6Rgc8i9Vv7IUISfwBO+NWw5hBS/0qBhWBfC1Pgjs20h4rBy7fhvog6Pcz0u0U
3XsNgOBvyjlAvx6lpZJ4RfGKOubdleBdHMrhQdRg/ChmOjXBiwGpwWAEJvxhM6rFI2R7yazRusEMFJZCZ

XnjpMFrKE7RtEahrWWoLGHlY9bFPjJRlAEcQFxFjQjzIXGa965qfhG4S9BtBZ/UL9xL6S5XFwnjbuALdmGfz
C73BGKokmFWLPqH1R4L4MCqc/zDMB+NV6Aw6xcF5K/kOyhqjTM21sHwnNnVEAEtlWYiK8uUaQuDR
vqKsZwqPAqC3Em8MDd1AlCiH7iuSFLvZ6h0HbXkDL0l+4+0Y4+lsz34x0uGSrrPcVnk2E9pHMx2Lh3ffFC
kOs/mm9w56Ix/p0NKzzYQZCH2Wi0+hqkUfOOp9eXh0rFWJzCYryR64DU03mOZBJSpzGPII/QY/kgbajlw
Q+HFdpwew2urETWbPYWV19qIL3tzB7U1W7ipP8M6670dFnDyYX2G5ZmN21Y76fjCDuTrFwrfbGk45c7
K40EKpRS0HQtlg5devIZVGiz3Us01gH7E7cSD5GE3Nq0g9FsKVgiw9vObxui8Wo4UzONrj9tpKGDVB5s/H
mNCSv+RCwLfzbl7vyOXP4CAApCRy7vJzDWiRA4xThMsucHlRypuVlaRThS+IVJ59kDHcoqr2l8onIVV8
n3uPaLYiv6QQuD2SSawij8YAYqNttJ3jG+R+WhkGPSwJhMeBiwJoTWz4STJCHsObSGUWxGs8TVbTc//
GIUo9dEPxux7dvX+WHXxCFezfw/7w6zF+eFsn283Puk7fTUFG9rigW1Ha/xh1a7QIP5hvyMF7c3TuwsrmZ0
HfTUHGxwZdyo9Cr/1bviHfPNQdOVMSdPpqlaAtDIJO0Ak6QSfoT8xoBXcJPdsfl+hk+2r/X4ABAAMLqjh7r
RU1AAAAAEIfTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAFQAAAEPCAMAAACDXcZiAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n/5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzyGyAZDP/zDPMzDOZzDNmzDMzZzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M/
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmcmwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkmZkAmWb/mWbMm
WaZmWmmWYzmWYAmTP/mTPMmTmZmTnmTnmTmZmTmAmQD/mQDMmQZmQZmQBmmQZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M/MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlmAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAHNxJREFUeNrsnb9+3Li1x4FbXNJVXgJqCKhYwo38BKkIF5egC5MpVvsCdhMyhQnm89n
hNNknsBuTKURMEc1D3KTJ6BbRvM49BxzZ8nrtWRZljQHH3tE4s8hhl/gAKSEHxijQIHcXgTn9y+4fYfu9
+8rS0/Q99C7EXSCTtAJOkEn6ASdoO8r9Kh0zmV4pMylaC4LZwj6A4XO9Wmuz4D64frtpWg1GeUzgv5A3
XvUC/bTAAflq8uxCeP9C4L+QKHMM3Tlej+7eSYFl4yXLucu1+jklWvmYcAwDYcMPluO57Z09S5/CAWca
qdcyw4hNYfjmsWulaUzkatxUpatiHA82Z07h4lgVTknCPrTf6POPOVINa4H2Pc2aBtCxHoU/ByYvY2b5
mqaw2QjeyGhh8LnlZTEbqCUooy9LQXCC+rr+UvLXxyOMilk33Gu7cMssU+i9Y1b+Vxnea6ZXD0lzUDa4+
9CCct9fTbc+9+hB6ctujeO2AXOTE7emCiAMRxfTQ56LGS6YEtDIung9A2mIYfsW9yxp684i6BAouMxSf8O
APlrMSxgRcwL9Cj7VoGrQpPolUkTHUjwxIVJDZpNwliXHZ1behWEvQrj+nsA+gJdMRIHSIZVVeBRwBO
hxGPx8s5n4N9zuebPcGYqMAvQfoLQd7esFKNFVaiNKDLQF6P8gKoZd1+rzARiBYBcPFIIN/4d0gy/w6tZd
QCeU3BP2qs3dkyjvBDUUYViN075G15ST0wkIcdGdru5pXm0R7W8CwPVnoW5U37NnGVLWCakloBpN1h
veN7Uy8AqvqH2ZZzyW0FQ8IX0arWloYHrq28EaD0WXG/wRDhjdqVfPlcL3vDMi3W/sQgrs16FHRNlgaJnJ
Tm8y9B57SoZfCWepdi4M2fGrDy9LAYR06ec044OdFCZM2iUXY3PkNdGmc8KkWrerWNso20jqZ2lw1Vq
CpqGyKXIeJoITWY/9i0iaXz5trTeS8A+Zb9xCCvz33/i5UH3c1cNPXGC6+/PFETfWYCAhq8t9ddRfCT12H72
Ci9zV38rBo1wrbvFOoU+0nqDvVXhAj2wEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6AT9/kG3exec33focv
+gP6Q/n9j7ZXn7GAg6QadA0CkQdAr7DH0P5Ufk3kPfp//gLEEn6ASdoBN0gk7QCfpDgs6tMpFNv4OQRJTC
nC0pCPoVSkXVeS27s/zWa61Wr27M1uPzjKBfpVT8M2OPhtuvNe/qG7MVTwT9atBbwQ5H+GkNU9Zao6z
huC4cxQZ2n9LKNJ9P+AEcpfhrSitx+Ti3VsC5kTbHBYYP/jPwb2fvUjxkzcU8okC5yHYTIISiiQJbs6fB6wtlsu
8shd8Aq3c24CgkJ7vM8wiRFR7N54vZuaoRpkS7WhD0j6FPglX/ZHFh+9wW68bqsxxoozSyhYebp/6ZbIoGN
H4jGO8PmuKvPJhgbLrWvb4zKg1rjM+qLzRZ/gv2NMY38jliYR4XtjQublrupZ3TT+WrdC2WKj1uFMZALt9
G1aqb2S1kfrURH3Tn6jVW95PsgpX4cdNtUHYetXMyyiVK3zT5YerOloOcgIVfRXI1I3yruRaGoH9cqvrJObA
j73zNUCQAsEqIrbE5VJPzLyFPBWdeMNln7L9lmfERlxY7wYBVhKIBo8EkXctqhIymGJkGe69/Fe96hKRbF
nQNKmhFph/dZIIchQjtwehmJ2lw+CaqguwEXLtsZNWyeDiAJshLowNrSEIdBKwqX/zx0chdplCjJFQ1hvZVv
dl9K4L+W6VQNi4WBQS4v3fG8HgpvHFwcVK4iqD6CR1qAISNCYK0FtsDLKEvsm9wyQ9NakTvHAAvc
R7HV2K2n2FDOHo1k4ccnUVxetQgiYNKCe/d8/wC+TQ8DZolQA3aXo/KMy22D975GXo3PscBgEjXGTxC
Od5meMXgapGqpXpxbf6ELq0BD1AH4WeEp6gog90cNmjglQAME+mRCZzTy9a6PnHtZSsGtSUhJ6unOxf
wk9I4X2O9bnHhuDPRgJkhBf7+JjnwdhKfAEXCqXVK/UQISDkPLYsFm1BPIfTk+LYOnxBkpgTy8H3v2ZP
WnB+WcoWILU+iRcxGfxaRYaUNQb+FjV7Dj0dKh4elDV777VZejSeU/QcVDsPdZSCdx16QfxzNcR9HM9
DnBrqzEsIK+8a3E1uRuNdg5GaGCU+tFILHWua+A89a3qRll6GEI5poM9+eyD+LSfv7CnC5Qb61aoSsY794
od+6A9xtgzMJnzssT9aLvRIDBrGOfJqfCD7EdTTbn2TdICDNRkDkU42W/9g6aWaNgKA9Vjfs6CrUspvfiYw
BdohSFFwh/Onclb+SO+OR6MJdXzeUF4MtP/5atUm+eG+hyj7zyIZCFPdGf8Q6+T2hQ6f66PUZDLZf9UYH
yu/ml1YUfv1KOQR+3oP2Uf0453frtVXHv3xf6wwi7iZx1BH3voN+jChN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIK+r9AtQd+/
9emeo/h+nS299Ap7GVPd/sW7psSBY3pNzKq0+x9D/0lQSfoBJ2gE3SCTtAJ+gOGzqXEXbQSgr5H0FV/Xj

Pl/03Q98m9xwPjOZcEfZ+gp8Nu22OZCyYITxMWSWWIFGFZIDh/BXWJfkjCSIDhIHwqidnlPDrMKxXhPO
FKcImIITeWSEIGZTDzrkjLx3gq5yJpjkbmU8wX5ZARQhSuFN6qva8aZJEi2lUEs0CCKZKgX62U8i78abNybkr
r0ui19drge3XISMCSYdD2WPue9m4RyS9/a5UZW50Zvx651lXmtlOm4xKJoA89dAuWwM6Ry3vC/nkFO3D
a9G4Te4lql6qxm/NibqCgXJhRxbt1avK6Z8xVuPbbFCpcmyurMnZpQtWyuGtOfa9LVG70ainUtV5PQU3deE/
Qr9vSpwD8ix/UDRWmU3oyMAfHNe59/lcJVw7pSSSYEtY7aFqxrxjLUlZlKA/6jC8EKweGvXs0P7CwNu01f
ODSvkGqHloP430NRXB9DFJ0A4ueMQLajFc/DgsX9KDNJdl4glkjpZYHtc9LjBxrlrUj/100L0MK6BClqqOJ/
E56PQn0L/p3p+cAHSfvN/qeoYODzlaiHm14byW8QICH1uL+1tPbQ6FJoJ/L7jpaRs5V/N5QYRkjwfonitcT+o6
L6Dp4FJTKGJwR3Zv5uWM85TiHfR4kYKhoxk6c64pQ3krOS64+zlUzaVh4WPh2i7jkAWXxFX+c9BpscNv
BX2C3ZCx41esqPHOQtfgMuym1Q12SVxX3KoprHSqAPpj8PsIHVcTlJHo6VC8mBckjrJ/GdmcPXnLJ/Gkxt
WoYDKGPA7XO8enf4xHiMSeDgNCMkPnfYCOS5kx39zT+9dhaeLAjk6wavqiar0JuzTD9cNSSWgXULIPQr
97y5rs3Xhk8w10KLz1cMB/8fCp/aC8T3jlb+IGHj55P3VjEvW+jvvJVD7X3nsYoH2NK4wiLBrGdF/DFKEzCj
KVUMJ23pSQBucv2TOptivvJ9PD+A0dNJvXPslIRI/mMF89L6oKVZhk53ExVLDPl1icpX4K+3X74ZlVlB9t
bwr/6pN3MSxglHco+Lv3Rg6706/CV682/KLRHifXqNqXPLIB9jvl3t2dg87LdfurqGI93sLm18V6EFeu2hfe4bsl
SnD3oLOl/frec3EbG55/wVU+rtq9fDlzb6HTGzmCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSf
oBJ2gE3SCTtAJOkEn6PsG3e1f8PsOfQ/Vpe6i5sztQqdAOCkQdAoEnQJBp3BT4ZZXuDi/f+FGn9Pv2Q20++o
f/J019u1diqM3cgSdoBN0gk7QCTpBJ+gPBHq8+y1U80E+3Drb3NUvYbO7A/3i9iX3q6frSUZPr+8DOBWo
izbLQvE5mn75VfTn5QN+x49PbVsb8/N/erpLD7BGzL8u012G27s2qu0MHeXoEeSxesNVF+VVoRGOFqbs8i
W1lqhrMX2EEODUIdfnpCuyNonLxlqXX/q1bwrnEJdAp2sEh3g8xi6Ivk0VTYJ7jVkl2QSLXLAM151LFDa/Bv
TSWdcGf5UxmbqFwcN+zJh2Ne8gJerrqJvVBQtfq65V3WhKn7PCOd8883XaQ9QERg79IJ1Hoa9ubLoxiV2m
x0GwQ8g4WCjF4m6UWFSBY+SVMypgV/1FOTfV4brVlGvfKKHhA0MRw4rOe5eES4wG0mMnDhejgKym
8E2KJiaMh9q124CeMoXQ1WITTQk72g52va2RSbU9EeAEcYKvTtaYrQ+t90kWOzb5aZoqu3GtsWcJfiw7Z
kttxvBu6GYEkxdbjDzsDxLYt+UU8aebTfyCLIoZ5dYjpdwnUIEDozVV4cer+sIZf2kmhLdSOUzlsqYlLq16yz
1L5g+S9JcBfG2GMisagapsYdGZ9SUwUG8fsmqt/xvGe9qdjyg0qceBZiOLH9+cJzjqNEFeTAG+VCHMHYSP
h/BwRq/OJarQjkF5Zxd/RlSeZ/B8NPC/7esCkX6Wo8H8yX0iOKhz2UVZA2xWnP84YXJ2+jpCJ3/soE7+Jr9t
M3YT/+Be5SyR0CBrzYhV3X+R7Y8hzoNGM2BpR4TOIQvG60371CsTxhmOdrWevs6hlT4wY6h3GSgClckj
IwhstqKx4FyKuZ8L+L1P68OPSjytSIUo8xRzg/uo8T4Y+dsFhU/sxSqqbog1Mbd0wKFHb3D8yjh0F93UVMLv
qeobY++QaDEcJfFcPuxX8/SkXoCdwEf3YjadHyRReNTVP1ED9LY7qJcOboGmpILUoXYUDQkjqg0uKj535
P5EpCODvCoD4qSVe8gPcQPT53/GPPNCQ19DD3ejujmWbqaXPD2KfTyVwD9PMylq+3o1mcJuj7cDjzkY
DvouyyXoHdbuOdGQapa/y9fnUHMGLtzuM6Z67bYj2y/ffUOOreq255cFzqq75Umbd9D74N/OnC1dCjtZ5IG3
g9JfDQ8NZxLwZ3g/s3BHAVYqlGijOgPSAKaBvRxZ1CPbIY+qD6DfIUd9Aid+/pgViu7XC44hHg0Ckjo0C
cYBZh+xcoX/O9izhqPxSB4aap30Hfx70xegn5zkmKXzMj8EvR/M/Zk2y4/gG6q8zwo5S7PkzhAf8vXZSehb8z
yPP8QOlB9MEB/y2c3vr6ADqMYUnZtdQk6KxbF+t9fDD0qYeoZdWeG9411Ge/bAiYRXWthfAZ/v4HRs7E
AMm31WV20hX+JbeT/6mg9yL9OQp8CiQbGeH1m1LqWy9H2dbwaDvpJgoMuNwa6es7iU9sPRZfL5YBZ
wFsNovImXI09DkXxS0O547ncmYnxutVZhknRckqi5XBQ+Sx21g9lq+ZLQNFqkH0DqKszW8AQ8y5+Nvke
+iweeLP7ff0JurYIEznw2DhAMuzEP/1HLuuU6Z17/8MWxiUAB+6d/4KeOGPHOOrv3Dv6Bz2PxxfQNCYnh
8Ft19CMIFH+BMDb/oV777YC45dDKh5duPcrQJ/nmjZH6EmYKordZ5rgJjMpSIM8PLUGosMkUVkpw+QS
ZpISGogtJotRefiT5Sis4oECg7b8GS4qwsQU8gvIAhNam/G56O464MqC2cvlTsJ1IY+a64d1gSJYHT9eXAlim
ny8BJMGr1BYdRG/M3kJoSQEenej0PUWJqWq325hstqPMHOMum0dr6Gzn2V8uYXJ0fbcrtajgiiFEznlNqeE
OfLctCD3W7ANWGWnXI2PPtV2zNMGFsYC6YglMw7zLzyx+DUoAhk2QjI0YHHr6CzdmBFQ97Vpx4cP/
NGTvXX1IP8ITxtfBwfhSeRVF71D1HnXQbST6f3n35k+/TLhRsVBH5nBuXl+Sx0z4PUvAxa+AklSvbyUloS
IO3hKNkVFHMOFs1Z5kiJp2xWwYf+vksIJdkuQV7o5lCl+c5Kwj/15T8NnRe/eil3Y29e2hu2qK71/utGpb9v5T
Vs5HJ6907v3gk6QSfoBJ2gf2Po9IeR+wf9ZjrgNf8EWtJS5fSLndanE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+g
EnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7Qv0WQey/yTzKhewidAkGnQNApEHQKBJ3CPY
VOW3Tt43P6HkLf++d02tmBoO/9AerQCTpBJ+gEnaA/TOjajya/k+BQQvQBQfd3B3o1CKb/Je4g86g/eVDQ7
Z2BroPMs72T21PEJ+lhQWd3Bnp1scdD4ceM8Wd+MqX3vgavP2UshsO287X2rfKT7L1hh27EFILhL61HgcK
TqW+6KYIRBFV7g+V45/PCtywqXR3P5dDo8Mw3YEBwyg8CTTsBOYd5jBkOUDG6nwyYhuuNkKE7Bxtx
7/1kIT5ED7ILphrV+5qgfyV03WCnPP6pZmgM/Ec3n1Ws+iXhkvM9QjhsyH/bNEovEo2DHENkWP9lxi6LeGh
oNZEjFUcseoS43SkyXXiBLJyTvkyhyAs2UBjPCQSQQKPMar98Z1Fd2LJ4yNI2FM33CjIGQ/MLrpt+yx9BaH
OYCUyJSMI4Ign5N6DsB6bJmfCEXQSQYb2c4z3jh/wNdbup8tlPkP2ptjhWMAnTeW2tQaTOGDmUtizco71+
Dhgx7L+IFvgPXfhY3hnYD/dqtMrALi2Aaeio0KaZ+DvXATQFwa5kfMx6uF08CoD9+jaLxb3C/CbdAvxDUo
IESPvXT70K3jqd/5rgZZNKteAJ9cyFwi4ckQJ/PWWmxp4tZTI/AdPpiy58L6ChIj9AXIuILc/gGiB6hAr/A7hiE
pos6TMNxxUwHuoGNnDPdlaGfo/Z9Rxj80unmLDtw0YkzQTSxEfMKq5uAHJK/BAQB09zRcEEyVr9Tv9XR
5YyrQDw06S3vnWglT5dEZ6EOuBd+7bebqK/1eVudGb1u1GqQ/RlgHsNmFLh3wXoQh9614nh0Yxb3Ruf9
menHfsrnlTjJa7WasBzTkFtvodAolHcui4PoeepnjefD1aB8w6vR1Wg6Ren7sTztvW1Wm6eLjeyOjdYHqcbag
pynx3UZ733rbtD4e7M3mcBcnahXx7JC0VxHuTL8VjKBP5DCKfV8jkfm2PmvMdlkD0P0uciSJ7PRYJyOQ9
K5eJCuTzaqZWHvOGCYleJIBi/MzmbLiYZNg8JBsXO5nsBdCk/exfnnR3kHQoP6Y2cWjXfxnD1FZve3egeL

g/Ovd8A9LAjyM0HPu9s9xXP6Te1WxNBvyd3kR7ZCDpBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6A
SdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaD/HnS5f8HvO3Tr9i/YfYdOgaBTIOgUCDoFgk6BoFO4L9BJ730fX87sX8+hlzP0G
pagE3SCTtAJOkHfX+iRNUzlNuGpleh7A71sk3Q1JsrlBH1/3HskWfmCpeTe9wR6UJvhlhVZjPpQMSpCRNY
KZa01Cs7ShFtUmcQ11IUJpVKbcSu4zQWKSIO9NWwe4pOQMZkPw+4iYi6LB2gvnOTK5pCWXFxFogE4z
ecsBP2bQtc1Lw1qtnjfAJ24sH0W0du3tli3Vq9qZRptybF3vpBWZaGKj87A1SibPua8bKpNnY92R71xIopU6
uhnIRy5SjivulR//Nw1dp+hDjrawafq0Eth4PjScJVGqvPUL1KLUE05731GUH/ptD1dNCj2p9rXFPCzT7yztld0
O9CPTmL/wG9v16I2MIAfFhXhUEQybJcjqxZSRTyg3GM8SVSjG1hZq1awKF2IyJkqGINCRzX7MYNM6Cqy
l6yoZbhykJyDKUXG9BD0bGR/PeiSoH9Z4NWAKJkaYUxHyc6A6AI6yj7+HfDJsoOkR0FFdhJIEHL0DjKIJ
Rb+IUBHUUEFRNOWVWNRVQ6OI9UIDjM/TesGgRoNesGG3RoiIkQO+GvDKoRGdgsHDX6unWk7rU1
1PP4kUS9RnvgHys9kYmejlS8PQoEmwq7MUqdNq+5oVQYYZ/OEJjgWZxBH7fSg15cgkM+1aWGe9f8FNT
DqgQ6+Anuor+JQOn8GSSGsYL8OE1++vAjKZsFXiVlxhTdfGUQLs5zq8M3ftr9r78SegdGNNhCheVXctKP2
Vxj2q/LsGPDDcEENrX0BqUc13jauUXT5PZi/LK1ygbOTr3l350vW8q76Df8s4FTWnXQL93nYNCHYpForJ0
PyasHCGHE7ofCmgfqEJb+kE883UKGSCnHmXpZunpq0C3KBi59fflDznZ94b+1SG24fVOIX1Hf4nagdsH8S7
yXr2GLcAtfNfndHj8IOj7FO7Z7J2g7+EbOYJO0Ak6Qb9WKb93S9n83kOnQNApEHQKBj0CQadA0CkQdA
oEnQJBp0DQKRB0CgSdAkGn8JXQXS5kD6F76h4Efr8C9XSCTtAJOkEn6HsHXdrdWvKPk3gaFpV/zwA1
MAT9xkupfgLkq+njexuUBb4vdPWcoH8T965x3fC8YvxXPID53l83uv4KFYL+eeivAnSOkh8Jl7McfEhfEhl
LZ6jSMgu1gYNeOHNKA4ya4TsFERCZIpWBLrIWV0kQVM703zOGrRF8llbBK2qoFESjOfb0CyxKEIYV
Lad1VKseB8yEKtBEH/eujlaVNMArVG8qi0bmBpY6uWrc4uh4MfbZ+xqGy6QS6sz6LJlICovta+j9SAObeET
XJO8EUenRq1qxpeDXI628kkE9pry1IJp3YK5WVtkVUerQVYbe5rx3gaZCTBZnKJv0VAPn6SuHfncYDmo
QddIC/XLFdYOmTsUNiHoXwudxQvBjmvTxd/olvFJuhdBeSJoRDCJNzsKY4HqURZEFo5xJ1Ej5Hhy3oSBQ
laTQGUK2dWsAJMtSkn0b1QwzaLCiZ22iFTLF+xwkChvstMWAZMIQsd6wBVR3ks/hZo1JTSiKQvxR2Dtv
S7G70KXtIdXd6Arhz/C7SwHxn+UqClSvZihzwIgP6AGUTjUk+vGWSPkf/iFIIEGsQri0Y+C9Ch8RyhdgJrI
QKHewUTKBczg6n1pp32ilazi6gH7USIUpSyK8D9EvY0RhCKPMvgC7dlqD/duDIAKNjNTC1kMolMWqNK
G+UEzFG4IhbwY7/laCn6lyWr+MJD6u32KEvNEImGSZ91UY88iKyBwtTvYZSexYjpUZLsq8PFztERgBoN
yzAeVFgmks/ZqHXoyX7Uz5SvWCL4x02aE3hwMqVyRBCUWGBiLi52f1HjUJtnZ/t5j7bCntXI4fRp2OKBIF
hwlLHThiPBRRl8EJCoDgAjHX+RwPbYgyhUMZEsFL16L0GBgpXa5dAoHD4bC3mmAv9mga7DhwAJBXh
3ISbSYc7WWhdLgoi/82QjFIR70SrByYAPOQr9nVjr3/+env7O+V+shlpUm+1j/o3zMeVGKvJRWL7v2LA7rx
m3gjh0JDD8K9f8NBIZqFvr7J4/ZVTPPuRuqBY7r1BH2vgmN7Hgg6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkH/+HEsvLbJGS
9bqZuw+UeE72Tgl2PhJUwrYny5gi9f2oQV4cULPOynzhD0+9rTq0mm3vDKVpNaN7LPuTO6PSiNnhLIM76
sWYkC79zKbhDQLvqXvEdB8X8Jgn5foasBf3EWN0l/r1gusXfkjB1gr8K411re+zV+FJD4tv1BeQYWNwbWb
0h935voccAfSHiBZi3ZLiAPglW5rxr8Jflz+076HAG6VLBWEDQ7y10Xm2EPjW8H6QB3666jPeNzKO+VW
7n3vmpqdrUQdwgYDBwJipLZap/JQT9vklvWwNAw+yN9+H3ZWEix0vcGMDlyjUidfYvpkUpYkcd7+BI+j3
/5FN9eLOfGeCfjuX4c43BJ1ezhB0gk7QCTpBJ+g3GeTeC7WQ/AgFChQoPLzw/wIMAKmu2Z9jnB0/AAAA
AEIftkSuQmCC

iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAFQAAEMCAMAAAFybTMAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBB
ZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM//8yZ//8xm//8wz//8wA//5n//5n
M//5mZ//5lm//5kz//5kA//2b//2bM//2aZ//2Zm//2Yz//2YA//zP//zPM//zOZ//zNm//zMz//zMA//wD//wDM//wCZ//wBm//wAz//
wAAzP//zP//MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAZgAAM//M//MM//+
ZM//9mM//8zM//8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZmZmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZmWbMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAGE9JREFUeNrsnU9z4kiWwDN9aMRI3R9CvpCqwyD6UNQX8F7EbMSQdMQW+FDm1Df
qYtGHIpmItThM8QWavlJmWsqRW9YnmFN5L4bDmPw6+15KuFw1uzPGZRuQXkaVASmVf94v38uXKXh
ijBIISpQoUWJMUNqt9BLQjaa0S8m8BHVDxm6nEkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaDvJ3QuA8Y86RL054
TuK6UGTfu2Cm9VuF15OMlnxrurgKA/J3RPJcbEqFm8bcxy0NiypncSrc2ENP15zTtvj8wSNavqa309fYI4UjY
YI+jPCl3IijEXAP9tFaCjipW1noKV562ZmjWrkdKho6bDy6PT6VAF/kzh9rGK+u1IRbHraA0jxrfHZnCVH8G
76TBuaT1TkZ4N1qVEoQelwFHMBMc+eHCsL9qz4QyHnKOVunThhGp6Ck7c6fp/wruq+6ValzIQygeWljLA
ZuLs5GM7ylChgrODPwaMe3dzhAMzmGevcaLpcBrwtg6FshWXZwMXK9fYCA6NgUqs3TuAfuBUx7FrUF
GwloHSQQ2OYE+aWbVWZNC48wGzjdNyyW5Db3ojMwNRNpyRhe7HspUse/AmMbMKHFwE/MSsQhc+
xy5kXkgZmWVDjMxtg5U6KCNPSYkZ4ZrVQHYhd6cPB26lPP8jHi9FWErHmIEcrSbMwUvh4/I9qyXZ5Aln

QzyxsCfulP0UJF8L2ZdqWRnqGkMhmHnVYKKdLFze0f2W7tX7EloKlf7HuQveyngRQPpNteysLuwUFuMpr
ATecWhOjznzhewsQwAMjYHWQ44DvZCtFQ6t6lC25mZRwQs+WBIUbN9msv2B2WrfM1Zq92UHWwNti
mUn69MuQ4furEJWFXyO0PI4FfCR1f0TFEsHO1BOWLcqG9NLD7I65nTmcBlooXUC04zwB07UAE0JsTfm
xmU/3C9lbu5xethmPk4SpzRKvUdD40B7eiYS8y8WMusBu9qn47vVQtnQ3gDRbMalFKqitECWMSMz29A
mD+Zv7usxE/h8+h08tB8Qlt9gKunLvNgTEHr3zM/qJkeOI5ncHZRQWQhngj4qZIAAehQlqBreDhrfWLOW
AI9zQs0L2m11hZBaxZZn8rJbbDj5r2JKh2zZuUghd5FMZhLC/0CMWTQncRCz7D8j4unblz+J3YPOtCA/iJ0l
kHHC2Jm1SoVWx0dhzoU8g10H6Hb0msGFCtjnlxA3RN2v9o68KjjyLHQnSYrCdRCPtFi6I09A126gBLX1O
2YPRjDhcxLVmdcVCz0Hm8yLmAYgk/jjFdhCv0QWg997aEk4IKScO1hewHKAJtb6q7i1Dpl1b5eQ0+gmD2
ALlnJ2k43hc44dhmhoFXEIEJvvGs130CHYd9LFf0OomBaaWPuQwcdle0hFl2eY3HoLNbTKi10eMVpdA09br
77dQ29lweO+b2+B500FFxoIYUulnG1n4PTZx9OSGDzk9WYaqgd9C5hY7NER7O49CY2XE63JZ28F2kjT
E3oPImhQ5SAE131preeCeT+9C/VLUgJtSxdsbPHVUd5L+GHs1gHk6hQ59OU+gwwp1voYMRTIV+DzoIqN
/5RtPBonZS6KtQ+CuN6j5riE4GPcR37ho6+BH+Gjq0ILSafR8673xqdNaa3krQP0PpZ0qdQXeSS9da7G+hQ1
+XMXoMoLj9q+XMXUPPNH0gwOU7W0O/sJZwDR1IMP4GelbtHXQUWmsfNN26H24G/WCUmnf36zkd+
v8P0MESwlwJgp4Fd9BfA/Bvzbv14a4z8251f39ON6GFsoY0AF7fmXd+gg4AFPOIWvhz37zX0R+xddyHzjvo
3C0D9jX0M+R1kpLCOR3Yom8yttCXWWNgKF9DXoQOvcNFwNq8w4UH46/Nu622dhXcQffAB94L8w6tx
4k1hQ6CCKFrAN0OhZRI7Ysj170HnXft4O6uGnaOiN1UPvW00yl0e5wPUwcPSgG4ZzCc1tBR+5HhcQr9JH
PkKmvHe4y+49m9atHjHe+I9sQsbOYeaiFU8rayhu59DNir4Z3kYcx+hubfWLX0r6zRP8TZFyr9zKwtAQcA8q
WOnEF/4DMMcrrAvM06ha3vWencQV9XC6chF7bGzk+uLXqHoXOYXWF55iswuQIOaBMY5G62s11N0N
SuQh8NuweW7fYITiWdyL/q++tdvJrtHGPCmhuXXMdoB2/sJI2LPtLstJt48ncl7OBmvYg8LEXyWhTnQwSke
fbjVwFuXbhsI62j+1v1SLbbztoXjEzNf2Ive6hrgSDu0WbgPw6T1RfCg6S2TMWdO2+4LpBeA2zKxTiSuAW
FhaRNeWEZNBhU3PbQ6Qx/g9t+7xqRrAGO5pqVYCwZlmMujE5AmHlzs9jr9u1J1P/ZLrXlfp9Imt3NeRdbX4
++adJfNasz8+cjJ9gx6fRWITRq9zlwSBD2FvpB7cjcMvT03vZ8D08rWrdMeQ+dtPdkP5o7Wep7O8J7dZCfoLA
g6JYJOiaBTluiUCDolgk6JoFMi6ASdoBN0gp7npF8EOoV5eZGkdinmjJCPSkrLPUg71ErzwHxih62Q1PtgK3e
olXmYRgn6hgaVoBN0gk7QCTpBJ3ESdBInQSdxEnSCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdGolQad
WEnRqJUEen6ASdoBN0gk7iJOgkToJO4iToBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+jUSoJorSto1EqC
TtAJOkEn6ASdxEnQSZwEncRJ0Ak6QSfoBJ2gE3SC/vJp76ELIZSGPwT9wfKSZh/k9U9labSBf4qgPxA6Bu+
H/ut6cAckiToD0ypvBTbc1Xfjz7sCnSB8tpvRc9UXRL0jVRd7jl0VPV9MFY7A13sv6JbVZcEfSNV33tFp3X6
5lryEq5ibtL3PJ3uu6Hvvix1TvZ+vpH7NqHvviyZh/cRdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtBzCZ1L2XRZhaA/DjqvNry
Gy7ioght3BbrTXmrdB4VPUDv/A2OIRsGgO5ExccD40MyCfYHOR5cwQH09eYLANaTfii6KZt55Z4Yq7oSM
7Qv0+sIaJefDU1RfVqpZvDn9YBSDDGVLb6AfJJmKw4W8pUKXOVKGR1K2g1d92Sy9ldLlvupDr5yWUjA
NvOq34BP3pWx48F9IOQCzVoUL/L4MwEGQdtxLqSB7O2COgvOYPeAtmPVKUAnWJNsQyAl0sJPQzRCh
O3bU+9B16G/a11QUeLRvpQXi8eD02yw7yEG25ZE/aGDGpltqha7zq1ID2YR8/eA5oDvmzq7zml16dp2RiY8
6MEH5ySosRSZ2/Ss4jpOXUnDIn68GAL2eLBoefPS6OJfx18msgRc4eAGWe2JmkH0W8NE0Wri8htlh7Dh+
S+mGr2AGVHFeoPPTG/cQfRlnqIarAAaBisx1UPoZBAoIR6vp8AqOJoumNzJ914+m0H2E/trKAT7F7aEONk
6ZuKUIEAynag6iHU+j2H1e6P75MXOuQlZGiOMeY7XPjHX0MRMBq+O0BWW/uU4P40z2G8wN5y5kx3b
xXwJ7JpvgmC2Fdc8Yb0JhAWbnaAJqGobCdXqslJslW1n3UdF5F4RZDVBSTtQDhXfZ4eo9+/Eaugtn6hchwP
EA8MKMefOql5vUA5eCMwfh1L92D8z+BvNCoHjP/Mys1Wfnj8XNAX5t3xtvg0fFTGGcl/ZczGAXXYH7A
csEAnuOlq1YsdH85RQvdWSo1n8J0oLUauHaU4AVDnTbTlJf56atk8BmR7G0Z7+i4YLO9vK0Tu8Y7KnzK
UNUBan0eASmjEegRXo2wAHvX3hqODtmJakiGAuZ/FG+iNafWd36N2sxjntGhVLz54DOu+mjhvyWm3m7
z6wO+i11e9N72PAqkpG96EvZFuHoNJSRhb6AE4fWdOwhAuir6Hz9qBtoc/aOLefZg5jqzA76Nd8Cx0UCAQ
K6rroy3a14uk3fRRPOVJX4T3oKGSZGZw6ifhPNftVF6KW2XKvQE3vvToJLnt5uwJwTQlvRvENFFjqMh/LV
MYdVWH3g+g1ZWZt33v18z7wfszc3R2je39yApdNfzDsfnbHDW7ACx9a842qudtVLncZxkCfo1UaqQWgsp
R9UrXnHvqIYwLyz+q1rxoJZg3DzLwza94BOghoiC5OzRpeB8fAZ1a/gWKeY04HAqOI1jNoNPcTDX5He
WTggPmN1Qz4EomZuq+vZjqJO8kf6yRmUksM5u/AWT8xoYfZr96fmmV4dwG2e2RuBOTpOYmezZdh3Z4
Dv65zhZXxyCwneYHuDPUGZeOMtL5sdBcBdH+R9vU9KBMibB6yeiYeOYrFn81tkO6SoBysdbaumxcAQh
/DgCS1eAV8EgWwXNAZyWx/rmNfeXCpk6Ax/HD+oioYIZK6eu36cn1xwrPpyLrgy9NHvr2hMuS0/IBDr/0
heUCPzJepkKwwMPolMPJlQ3LWYKqDpYfbZacDLsdyAw63/drMLnwP6/+OQbmlPcT/N+3fuZN756BJ72
q6kqvVdt/LpLtseQveNsUa8NNSP2sol6HsIfT0l4rxA0Iti3196752gE3SCTtAJOkEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gE
naATdIJO0Ak6QSfoD4KuXiDZb7a/SDJbhb7zgsve8yIotHkp6N8Tr+67oT/90DZmd8SzaRK7HztwN2NVq32
OJ6d2nrpMYy/vVjvFXkPf/eiBwuxgrGqp9jrj++4PWbmDsZfVfsf/ljvf/F2MVA32O0Ss2AtV1yS0J/aO90DVd0
zGQu73g1zI26S0aaJY1QV05YzIVXog9P0fGt/llRTytpBU+9/T7110EvS9VXVB0DeBrmQueioJ+gbQhcqDu/cd
O8lFhJ4H6472iqAXD7p4Ceg8N9AlK3baJIJtkBPouUni2aHzcUzQ87Fqezh0X6+CXEAXuRkYj121PRj6wcCZ
p2HkPQmpKTwbV1HIJsahtoGn4Y0Q+L8qm0dViXG4HQzEbC+AVCIJG3QVj+FfW4r9LyyvpR1t4o4SBrdPrq
+u8wdNBV7mZ0h/rkT4Yuv9+HZbexy+9LeTQ/I7xGVdxK1ldeJGZVjpm0chiGcaiY5YBhvTTt420xtB9w2Sh
ML4t72q9cHIHz42e9k/sNRjXGrKAKaklNrpFLE7MEsbA62QZYrzzYew+FfR8rNK/azZ7KHQ+cO/i0pdc3p6
wUmcRMHFyzWwIztrVcRaU+r9cG5fTSXowJH7D4KciDcxZvwpY+eo9f4uRi7mwwUx/cIY95owm7C5Mcw

fMyeG5y5ypVe7uGfyPZSv57cmg5+g+7yON1kOhHy6VUkmaq6p7LhwDd0x94s37tssPr0gCDqfPOQikbnzgW
gAlU9FOmnzZqeQdD1HcvMP4+RuAFi3GMIfZD2cb41uWiGqBBR2EZkN2JphjYGsMzf5wqNWg8FfQ83dw
Xj1P1h0Jv4xf6hxxJmPGqW0LoR34s3RpCX/YHR+P70PV0cNT9v6Cz7gWvqvQo9mgcTrIoDcwTPMa+kxF
sS3l6vpg7Z3K0ypdPSf0chpG8eQGuHmAF8274NGliYHRfwQ7f/DxvnnXoX1EAR9fpI+P8IPoGIk/KN+69mk
EAB29Onz2SvcDuwvTfN+8/7g4wkcUdDF8d+WJoItcreqec0730Z/C0Mhm2ng9BxVER24W+P3WGBw5fOrF
CBy5+j84cq+SKT49Bj2zgNX1TGIUXD1LFiHGqJ4G/MTcCHDk3r8aGa1geZA5cr+jI6eu+m3ryCUzNXg66K
zw6WHQYc2EcyosoKQYxbi6Op/ZJRWssHDJ1sQIWYVbsuGTcdZLN+uw0p4Fmx8Hz9gKR4+UQcP8mq2Z
EuXde5XSzZY4FVtxWkpTzWn52uDRj4b9PtufBoYubp5ZfUB7cjtRo83v8v2w+MaxzvGxC5B34VV28vdWh
Uv8cvVfwldqJxBf4yPUrT76fn7Cv4jjFvRoKvc3Ut/xAZ80aDncNLfvEsFg57HVbok6E9uC3OYCGzdsUJePE3
P4zp+42UohTgsYK+fBvob/JnwpctfEqdEZmFTJ+agz8PYHJR1189OcodmtzfPhZzZjYS8yycZI+NTR2HfzB
900xQX+sK6e3oulvPjNn3OPtC1afHdvHtjP+Sw+YT5gTBXxoH9zO3/3JPtgb8fiTXL8Kgbv4K3V2C0/CfN/
BT2vAsi2A92/EdVzRO21B64z6+PTYX85W3+LASimt8IK3ijE54A3hP/R3pUv+QIA96cN/zZ4Aeh5NQQbLk
qeCHrN6Et8DK0zDAVz5ku9ChF6+TaDbqZ4a1acanywvY9POLZfr5qqfvscspTn5iWg5/Z+oYdeyronxkX+
MXOWowfYN5/2lxBObd+XgGJyt8eFa+OmMH8Glt3u03bU5ghq/jN+c6YfnTC5j3/K7SN1uKPg10b7SQcnhx
5EvZnjY6q4GMfq+O4wqrX/WlbPrz+Kg9a3pRLEfTBmRugO6HLhyueKNlQ3Ri8fMqdJ8den5X6WIL0vGoT
dbKZaWongUHCsmkNIFWEplzPPvCOUGHvXB5Xo9mvw4mv1IV3rpSAw42qUv3WeeAodfn80DUFEivcOj3
XX48TBP0JbOUCeMVcEvXhpE3+FoOdIqa4JesGs+2a/yywQ9JzfS99A1QsEPef30jdQ9DJBz/t8/DAoUbnKv2T
p8fl/0dsDx7ULxKb2T6i62VSYaf0vV5O7MRCNu+qXhjo+V/C71Y0HXqcx665cgSdVQ2v0AuxP7tLfssuQC/
ErvwurVB2YNe7GKFmBP2Cp4CrdNqM+Mq6kwoUz7zT1+OK58iJwkAXBL1wc53YmXlsBzS9MNZ9Z3bla
EfuJVdtgqAXLu3KUn3r0Iv0UK5dUfWtu1GFWqXvSme3PfYKtUqXtA+1U85NsaROq/TCpW0LvWgb7zth2
LbtvRdt430nBvm2ocuCQd+J6Yw2Zwpo2gj6S0/qqvDQpSBVLxr0Iq7St70BL6RUWm5xm0gVcJW+7VvJwti
kCjvqi+IKIvMtTjK0B7stVd+eostiQt92r9V2Fb2YG+/b7rbYppqIXdkrf9t6Iom+db3Gwi+2kFww/8rBQJIVwpfTa
zuripGxKKS77zLwWag88G+mqsF+gyO61FRB6kX+8K4sKXRZ+a6aQ0IvsyxUUuioydDu1FQ96seNxxWN5F
hF7oKR1XbUX03ovtxKmNQyyVOtNIazUcuPsLvdgJZaA2kwP3o1i25ovGfnbYSNrxV1qbDQc/rwaMn1/s6Si
3e86FBi/UI77KwKu9fYzUu6yLu2YT2nwXdf/rCbW4qDzxUce+tlZa4+Ny4a0Hc3/ASqfaPjndieDVZtWTutbZ
8zThqE3pJRNHT8Wp/rDOZljdVgFFh57WU9cZ6svAZsVi8DXctMvS9rnAazbxOOiZeS+rhvfxgvHuRHRuK8
yTwtchry3xobj22ch+EjL+cyg6gK88DcU4ftvwlkIBIMbrODCyv6VDACZfVGSKLAj+ZCX8esvJfQzGK3R8H
wvs4Yc7o2uUd3eDtSxHhA5dlA4pwnatGSx9vCF0UnHm65tC91Lo/BS0rLwKePdvrHbjspJgh7rHHKvX7PA
a2IwDVj2H1yhmbWQFw/GPWYfsp0lm70Lg6OLMCbOR3yC+sy12V0egbt4eAsjAsaYH1m+p7hsqLrsBIR4g
WH+zaEX/JuwSH1D6KVVWCv0ATesBQvKNufwCfW7wWfeHyHAF2r4Aeu0BP8/scAYdzl1k0BsAPISCGni
T2/kIZP2ZSLM7V4DU+XTM6ljaDGj7iYm/QD8YG70pdKYN/TBdbQwdJG41fftBZQd/AegnYf2+pr9n9YV
7CEc80HT/6higf+DvsN9Bv2aedHkK+j2OPNQc/1zq+lgVMbA3vmLi/IR02H0uPc03Tk/frWxpm+6RM3rqm0
T297piSZDgw0kVo2UxrVbv/E64R/As+sB+IDVr92fALqTBDAdXzJn2AP4YMKbFeYgXI7Eot/sNADZ+QjY
vgGzwJtorp0ozLKzOtiMN58h/wV6b8cH0QW9a3r/rYtF1P7ueptDF7RQ33AbtldXMejjyKCVrSUGHKxfboOa
Wc3+PHPB9i5acArMO57yErNE6maBSgwnGSCPjPkbO0HTH2N5ZTjbODUGEJ/gJOGM4UyYZYcJvZ4YM
OMnZjV5lZgp1LDS8+ufk5DDNZODMXa9mhH7pmhP3eyc/ozb0FS2i3o3P/YIOgFg+4v9YbuOEhff/P+/EtU
Ak7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6QSfoBJ2gE3SCTtAJOkEn6ASdoBP0Z5BDoWLOEPSMeqES8aZEiRIISpQo
UaL0oPS/AgwAQ9bnrJ0WjSwAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAXwAAAB+CAMAAAAQhlpHAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Zl/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ//2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJmZzJlMzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAACApJREFUeNrsnb9y4kgQxkckimTeh5AvQN5gga1acy/gTSA5iwtYXHVnR5uxie3Elrdqbwn
u/AJHZJyAqLoqvYQjQ7BoXue6Z0ZI2HjvvPjPzNAdjMQgsPSb1jefZFTNGAUFBCw6hM81C3+N4AeRXvs
TBQSf4BN8gk/wCT7BJ/gEn+ATfIJP8An+ivCdzwpa77kk+M8M/8OQsWqcHMs1gv+s8LcbCj4rVjyC//yaL+E
D/n0Qn7PXMEDX/n6qRmI1OU0laiBGyO1JpTou9LBtxfiGc6465aYDD7ZKwojLLy985XwCI+2OxVa4SvBz8
JEpMKwiGbm6M19Vb1+ps6NS8WR3SWzX4ZMydAaq0+INGu544JXG8Hm3J4ajN2s4B7i2OY2aF8aBH8

BPqQ+kNxH4nJVwC9+/g580UKD8N0mrp16rI6f7SXAnR/jyFxfZs1GBpI/WNW6Kk/SfDz8FEExHgb/EvUG4
Rd9Cd/5monSMXCPJw3oGngy3wX8WjyhZL8LP2i37sKXUn4P/JN2W8mOz1L489G6BR+/ZUyafw98PvKqy
zK/FCenznL4sLgD/7q8HH6a+YV0fAh+Dj7AXgof5cX/LOGXLI7f5OADWgHf2Ssr+B0+a+bgS80f5DWfdXX
6Q/Azt9NZ5nbymV+Nr/beSJ+j3M45wq/sMXwJEy64nOuy027IkRFzqzue5N0OjABlvkCZavAtn5+cVHOWH
9inPj91OAs+/+pDzOc+X74Ji3t9fo493VhbPTqhwOn8nnlIKTt0hfvk8J099esbMJwE/7kzf0mA9hP8F4Iv7gBJ0
Onwnz3z/2cQfIJP8Ak+wSf4BJ/gE3yCT/AJvtGh3TNZ6wQ/DDXBoSgk1SH6Ty86kYZPXobRWjwO6odaKux
60A81PcODNaCvoeDP98x20+NmF++5fT1Pj7fbtMTan50NtPXV/DtNz2+AUdmK30zJjQ7LacfmGoVlpO/Q
U/zRL77nIadDpbZznNuoKxi74pgj+nb9O0a4zgW2g5DfRv1tA38paVJZbTNMG3ynIaJ/gWWU5T2dtgOX2TZ
y7DLaeHgm+H6Qkjs09ck+kHhrM32XL6FflyqmGo5DRd8k68RzRd8ky1nYAI7E+n7Ft2XNc302PULMMPohx
GzKQKTigoFdrE3ynL69v3+xQwd9bV9BsJ+04P/NAzt/MmpoO/rnFch51HE7Aw0PRHX+SEDzrm1v7UOo0j
nB3fIM87W/tYaUyvSHL6tuR/oXUc0sBi9Yq/v4YUWKz7QDyONU98PbX+W3g/C1afciGsYwaPKg4ahJmuu
5QXaI3kSbd0gJ/gEn+ATfIJP8Ak+wSf4BJ/grxX82vxS7Noe+KqK6K3KcDpm/o7HChd8tmtV5ld8LEyWq0ap
NfxvHsF/SfioQN+2LqDFmnkibrBGWMyTBqtzPmpxPkzHSFUzF5XMnZpcgeVwC/uHTifpi26xCW6bDF4GP
hYpS5odUb64IG8tJk3Y1QPO+1hAN2lFokMGdPBZa96AZpXgkxNPLnEoXbncVHBwOdv6CO3Ripm/j+ID3
47fs7MLg5Fg0WzeZ/Wk4exz4FnP0d/nI8/tAXSAfMmq8dArHk6bZecQtvHbh7BrxRYW3xvtogYPvRfKfGe
D1hfw5Umx4MRh8LJt54btXnr2JAWBpn9EuhUWg+yYbVJmX1WcgkXNTF4u2N53wUs+RbhAT8+qvKT
g3h1+QgVnENhty9SPA8uIS/Cq9ex0k3S/0Rni1DOIpf0vjdZ3OpFyB/qG33ezciDLn4hUO1IvBF4UpVW3ED
YShPnQcwAoUx1o/GkcmVDC1hBzSflNWhcXrwYXhkbKMiMAfIGXgdQarK1F8JfmUB/qY6gyqehK/0Z+jV
1VD08/ABeR82mWi5SalAgJ0Py7K4/AvC9xfY7liAd9nAndBFkxMFPwDflNeDh/AI3zUn42fekD43Ta2AP5I
6sSK8J12Hn7zz20I03P4iXRrS+Dj/o00K/iS7zbWi5zKj2Tw021fJPOTk9+Cc6EZIQx+35uz/h58WdlSwPcAz/u
9Qk9ydlHsd6XoY/wg/FOwWYe5Vmq+02Zz+N1b8Otyoq2j7CD4XOYXD5PRr3x0zqfoXP2A5TlIfhg8F3yslZ
tlPr9Uuh1k8AeL8HHuhZl19zZ8pzd7rzIf5JWPGo5I8sLF7P2qmf8z+JpSNw//SE247pGCDy8vF+Avaj6OBmi+
gN/FqXfaANw+nAYoQb/k4S/VnieAX4oHntv0cvAHnoRfwPLFCre8+krh/4fmS/iizLGT0/yV4IMxOXX+MJZ
eZImv28QRcD4IYhPRAtXiGfxlle+LbgfYTrvCV6LbAc1J+sLtVOPkb+aDoBXxldSk58rany91d5jC25HluF+
B6bmlZhwaZGOSLsMI3MDM++9bgfex7MG4e80WQIGQsCHjOyD20FmP+52SlxZTHF7IfP5ny545vNrYr5Fl
Vni84W8pz4f9H7oKZ/PpyfqS6TP58ut/hPAh9IVQhe3F1pzn39ykJYvbjJl/zHH7/j8LGYNvBxAyz/xSjG8OvMg
tSA5sZ21EM+qPn9JuBdyxnT/yXRCGq4HRPUvccfCqX7x9LixdnAmyxf/sZdl3/jJL4fDB8n4dSG/jB8Xx1jsaI
HfDEJY2z4WsNftuv7D4Vvwi3lWmwEfOEvu5bBFxI/8LSHb9hdTX2C4BN8gk/wCT7BJ/gEn+ATfIJP8Ak+w
Sf4BP+R4OsYj/Qcaajt04icUVCsa/wrwAAJ12mlrSiuogAAAABJRu5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAFQAAABsCAMAACrSrAiAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9
iZSBjbWFEnZVJIYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNnADMzADMAAAD/AADMAACZAABMAAAzAAAC
4oS2gAADNBjREFUErnsnb924kgWh6scjESyPQ8hJyo5QSTLviAjaRLkDmz5nD0m2gwnFhsMYs6ZFsn4BY
ZJLCemCAY9xHoSQ2LV6+y9VTJgN/b6D9iSqTqnmwZJ1cX96v7q3hJwCdFNN9100+2TtiAuSwwK9yaC9d
mZfZSh2QpzidJAF6+36KbehGBrg7zDzIrX+UjpdEc/iGXpt1vUMauXqYwGrqGrqFr6Bq6hq6ha+gauoauoZc
KuuMBXrYW6DY5iuOWhr6prujBIp3uWm/pPbyx6HG6Duj0ZBQE/UIUWehm/zLBPZF+apXT0+t9cR1Ai8XI
f1Pv5oDzkbcW6Ifg5fR4alUVog3iwAmFSP1yejrAmnTkW++dN3Zv1Fv2G9d0A7y7rmQdoZuc88jN+F8eCXI2
aRF4AUdZG3A40c2ziHzhfOq7Ez6ySD0bT+UA3EygI8HxnuziFLv4Ga5wWu8l73ULRpF7pZN3GnjgUxbZu4
OOQ6QJn0X4kFruBdzdr42HxBjMMmnEkRVKa36dja/ZCedXX3N+C50AkK6TAB+w8C0al7VeB53+yyJOL
B2cujMYT01Ab83cJ2FKjATWDldcweGmGMK6FIFd4U/egfUAhgHDoydI3b2yzOyCuEPijFPVRQhdNCNCu
947Q3eFyGHaCngzB4KPBQ6fhmMyRV53Be33vtCr/csEoJBlqGbI5+6eUR2eBzRMO/QILygyRA8LAJL89
Q3xzc46imgPr+2jIF0LXgAJ8yGaNyINCII5BXKQKzHGERyVZ/J5dAUMKh/Tj16AmRDdPUYLGnUxxExv/
nMGdzA3Nxx8UQCb4MCZXwj0BP93WfsBNQC2jCOM0EGFx6j5Fjm/H0Y3ATmsAkJWYAcxEGQ9vTft
M7o8di6pnZrbUp6EVQfa8rtEEDRPEe9BADsRB9jAaWy/frTJ1oDqScwom1DM0PkOk5eNuvEg0NU4TeQae
ENzU4k9e8HDp0K7uWrYEaaoouc3CKAWipMqYPQ2QOQs9AuDkIUh5J+F+kmAlI+shSq5Y8bs+hgXTs0/D
KWkku4Hwz0BsixeUGoBsOQJfOP/JdcYOqCbbCI5uBHgh5d3O5K2NwQcwxtUSdFq8gH+bQTjtqSJ2EGC

BFwOz9ChgUyLOefFPxiRpgToRjBAPjVcgqf2i6HT/rVInt/F/+AQMnKEgMvgH/UktpA0/TcKXgwjNO9Uue
58pTrAnpjarlq2tQKvAvoJryv5go95YBciHi90MkCOkuEhM4U9KaYcR73FPSTTUIXiH25K5OfkUbuP4Q+llc
iGdWPxaiHJnLHXdK+g07B52koDY3Qc85zr4Cehl3AhfsTHC19V4h78kpcSBS07aUj9yby/tO9gcIgYQOSzv
DybmH/xUxiDvDRf4GZBxH3QR5n5zh5So+NRbQaXJRvLUHTQBvlfia7hkX+ccCOr9iIaJIASmgF/L4GHQG
/a7hJrh8VyK+N38g7iEoy/egg0widBisO9nHwA2MtYeR0hy6OfHU6kr/DdAxEW3e7Cp5hxc16xMwbbhK9JpCr/
QQdxBY9gMnoZBgoCBhb4xbWvj8IiAAjNViTpv57AJ22Ycq6AQzPU2s6rgIm9+EARnURaectuY6qeWORBi
yuB6tyf2mc9UE3whbZOVtAzyOFFIKHQ6nnoLee8TTg4DHb/68C+TgCvpysEKPfoHJ7y9SNnz4It03RYeG8
FdZF0FCmMxgHsAZcIFUa/oFnCWWh0zbwls6I5/4ITw7S16VsdQwCW8T4CkKCE2kgZqdfMnHrN3PeA9dwj
PPDBi8HOHBEaRkYwEpWwZRM3nfNSSGwaC92ypRz0bu+AQNkcUsgKntyps4myt8u7CyA8tCR2s+5MK
5CBChWW+luX7MHkx92iREODTMbywWxm//9Er4xA8o7cbjXeBXTw0ENX5fxPeBjkHljyb6shrnpZP8IE3g
bDcnVzycYoRkRDXIF576vIMU0OhYhg4cojE/nEECjfn+4LNmeKSMBgjOFagg93f9mE2XT+si0fLHUKNi6
fq8vVWRi/2vI4tL2Rjy/98Ag5Foi1BXIGTEZQw2P0s3SesvkwE3kmUzaYp7iLFYrLWM6LjUHnbHVXPpBpE
2VmJg2FBjPAXNKSVP0Bs8JM4J6ypjzC7ppN5n+hhXe/N24ZbrjUrafJsTWmbHLuUZypFrExQDEIdX73wG
yW8826m42YjTB7c5sq1K2lze5pr/qv9d32VDP708+Gch92Dbss4cd5qca+touNeUqUHbojfcup2jor9LNUcx7V
tmhv2F10dDLcsNFQ9fQNXQNXUPX0DV0DV1D19A1dA19e6CLYCONrZFUHAcf0z4t9Jg/aN+98IIWLy6
O1/f99IB/UFsxbz/HjxLo9sIZWJ62xj1Fv1ia/Rv3d6t3f+YyiuUONY2rFhjb2bG3jhrdHv39Wotn3zQzr5F0r7eua
NbNaR9uSut8Vsj7csBncZeejdf/zFYq3x2yPtSwm/dvbtKfb5TNIB3RZE7Tpp32ppXw7otlW3RdrfQ20K7EA
66R9m6R9ydl1QLC90r7QE+3s2yPtOqDbSmlfmmFa47dG2nVAV572EZmU3qHblmnXAd1WSrt29q2Udh3Q
baO0L2dvWuO3TmC1s7+7tJfBzZ7cFmIxL2GrSDqVJld+YocOpmVQusaqK04lip0fd/Y4LqdC6qh9g6qjoX+iq
P25wqOhf+5tkZXOrqG/S7xcrqRdQ/+00v540q6hf15pXwzuwdZB5aGzd9w+YBWJ2r830v05+Uzzyh93Nuws
QodJ/F7t0VFV4Pvi9yKOZ5nX5COfsaMsKiP04B1VsoLSvhzQKfzPM68qz0RkJUYNvWrS/mCgWDvqSfOaE
aH1FmkIVVUXi000xIxnYuq3RR4RczzzGvmZORD5ka6mQQKPWJYn51wJjifwjHuE9gW+kO6GQmDhQxr
4sn7rp4BepZ8CgbEGWHHqKfPuFAXQBkulPqnjkatTVQRxC8dUo+73s74v8QJYngcYgGuU2aTn64sg9VTi
zRmHtmJLNq+QsQBULqsUfM9FNAr9jnVLAMG2dPmBfLKGJIRlkudxl6E0tWulg+V1aaqPtwpnGIYjCOVC
VVQo7xmjAOAqymS1sA/YIUBTuJqtsWptWHXrnxvAay9N7j5qXhjSULU9PBdAV0Y/AnqcnCgLQeZ6r0pj
+3YuTOXSAymHCnr+APpjGPSxIRJNUFjWtoPTK/coTU7VDRfB/oZNwqQDgHDpxb70jmcM5MUCPu1htc
8z/03JkrUYJ/VtRcWoZen8Sfrbo1fsIlovIT8s+Dh3IgLwnZ1gY+2IeyFFYrxV0IxHyZfn8iPKO55hjWMTdBX
RVkpoR6t9BH6pqnFLeH5uSdzMpNING1iahV/Ubwuw5gZwq7w3Iej498h1LBnLo6kJWYAunMoBrjPYJBnSq
gDo5xolRy6YePQqCOnBXgdxQBnMbDuTMIO26k4jufvM2B73KP+D3nJQNFPwcErW/wYTHsw6FxEtW/D
W7WMq0nUc7iUzZbnt9ITBly33SFGLWwTrq+cgYB1PbvEvZsIL9plM2wyuqQP8Dh1mUVCWYxiUHRV1V
Mj8in1vquCwpatiLgqwroeN/WelPI79h773eKt3mDNZbPpTVaIvS34QeTcZYn9bsT1k/w4xDzjysvw5HcPLic/k
Po89B0VyY0gxu/q5C2j9fDcZ4EG1f/zhtdAN5qRe2aCbv8FSpAoWfBlxe8wx+rEfGjLPIT+ihmJR8MLOirP
26A97WtiwJpTy2CdmkHYenIDB2EGXXrfQ8dct9rfCn4tdCzzTkoG3Uw6ZI8rTAV0E5/KPaEGOnNNdFQ5d
ywEDGxphuQvLTzDnXQpJ7IbOBEmwsk1rG1w7Y/LsaCCzsTWQjfiFikZdCRnZkV8WEB3ZxZRCYOL+Mw
suoOuUpA2enQef+tiDXDIZ7qtBXQSjjw6uLIEQJepbrWpV/5++hJ0SATVxsIydHT85jVR0HfO554uVZwcp3
DZrBsc/UKOiiVn0Gk4Agm4eODp6OgwPQINvRzyTkHeTd65J+9yi+EkKqDX/rLuoO/hjWLApPyDnm505
krL+A7oK8N9KH8h4EReyvoZclCs2Fu52C9SdAHdk4wue2hwwdpUhiAOmI5wE1xactk8HEKU0F/JOQ5hC
qf3EjpyGXoqUzYnkvUzI4lUsRXZNZJzk0shnRsOXc+PWEUKh/cLaB93GFyZ0QnRkX3ZREMvO/Qnmvuy
PVnzynp6R05D/3zQiaGhVx66O8jTt95+0dCrBj2Oe7aGXtiMxyVsL7ibUYJPw1aulfDb6fbl6bhq6bhq6bhq6
ha+gauoauoWvoGrreaHjJ7oGGvoUbDfoHV3XTTTFd1tD+J8AAtp1KDaPVoAMAAAAASUORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAFQAAABzCAMAABZygBsAAAAGXRFWHRb2Z0d2FyZQBmZGZG
9iZSBjYWFnZVZlYWR5c2llPAAAAAohQTFRFf/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAZAAAAC
4oS2gAACedJREFUeNrsnbF+2sgWh2colnGV15C30CjFlop7yQu4krZBLm6A1rhyRxqLLcLQXFFseIFQGaeA
oVjrldbbGJowr7NnRtjG+TmxITGwMhMKiEYzQuf/zTlzRrYJIWho+TJeRENSP2RSfDEkgvsRU4WMGoXgf
ijSETpCR+giHaEjdISO0BE6QkfoCB2h7zn03xD6HkKvygvRn8ZeAm8yXj9DG0IkMULfQ+jecaqWES/7M7X

oro9hA6XUtYPQ9zG90xM1AbS0f58w7Y855ztmjtB3BX1wA33uwuGBICbL86iSyLGB7ktjMe1LOQ0ITaQ81
wOPTTO0mKYj2tSddOfYg5fJITReOGZ4jNDzDL065l66jAn1kktY6OeBWdxD3lJTh/ip+uCU5Dz0L/UQrxF6
MwUTg8kr3lwcMX0l2lb/uKSllgF0lxdqLt77sxih5w36ygA6HASQ78+BlT6sKh3SpOLAOYY7UDFPqxEsCcs
OIeWKY1qAc4e8UiPagk5Zz1dqeQSjF5r82CnN5g5Czxl0CGJSTkykN1XHLPIZu2ppaP1XH04y6NRglvOCI
HkGnaVmzkzMmFvowSsF0OFQ25cAoed4TQdeag26obUGXdxZqvgrR7fQz8yVMsAr6L+/+z010McbVIMI/S
Wgs/T60BD1vxHppdltpPM6uYE+WkG/i3QI9YMMMejaXEHo+ocOWrZRCeocGqLiTqLxrQPPNMvjPg2s69Y
KsBQaY3d69NR2WeQ0dJs8yRug5g172BmoeulS/1V0I2rE3NCVdc5FV700Vm4ieurp6HztsZqp3KO9EyKElh
oQANTz3/ueZ6l3XB0B/GdKa5s0gg4T8rYvQcwS9lu3BvUS/jfRee3KcbazhTS/HTOrNmtmnN82uvARdlZ2/T
hdm6DLUfWAYqcLp2E++2qevRiH0PKX3bc37f1agvQvxiZw10A9XGbvsiHRroD+LIXSEjobQ0RA6GkJHQ
+gIHaEjdISO0BE6QkfoCB2hI3SEjtAREp6g4xcNoT1gQuz047jEbwx7+VwgdvyBSP2lje+cOVK3kTlSt5E5IR
FSt445UreRuaYeIQAL9mpIPRFMXzTFInX7mOO6biNzpG4jc6RuUw2H1G1mjtRtZI7UbWSOz+FtZI7UbWS
O1G1kjtRtZI7UbWSONfzzMs/rr5kidfuYI3UbmSP1Z2Oea1mRun3MkbqNzJG6jcyRuo3MkbqNzJG6jcyRuo3
MkbqNzJH6T2JesBtG6vYxR+o2MkfqNjJH6tsaj3hhma+oR/gXjptCV5KL4gYMUl+UQIwbqlbwr2Mz949JfsP
VvOCiaegK8/uG2V0Vmrphjv19C9FkcaELKTG/b57dpSh2cuSRkLnO71HeDFZ08WgnvhN0P+CEVDLKod0s
oKKAtpMvFCukMt83lQULL+TeKNrFXe/hN7dLh17QETpCR+gIHaEjdISO0BH6HklvD6ScBsTXLwj9AWM
g0Dw4mMnZlbM3kV5uzh3CQv8yRojfCiu5C+yHY2dvlp3XxoSQSn5+hJA76LSpedNhTPYJ+piwKEDodkGf
8Lf1lIXtKnRPaUsvYVyr2ZvoHoYt0EQ/UBPz2U3UNie6Nbp13W2oeQv9uomL45xEdwEtpMA9IdaauSGs1Qh
+nSq+GcNlFXEzoU865Z6BrJ860q8HrNF7Tq325Pr2ig9Dyp3tPrZF2vqdHLyQ/pVdtMr+2gN9VytVy9AT+Gfx
PaHxEC07vi0GGH8F+HE6c0GBNfOKR9DT0rhA4+EZacwTuMOPlYRFRXTrl/ZpaJWhcEOiO1z3C6tgCfug4
5uXJoK+b+ZVBI6Nl/uhlrENqJlyY7LHRu9SobvXrkn17npNq71YtpveRKR9P7er3RenUyvZrzG73Ik/XaMtLPa
VtPM1L6Cz7j1RcH8hnn7Z7JaXBj7OMRlBxp4bsP0OWykzKxIkzE/DgdgRPQxOD2/KnDIpe2L6WUI1L5Y+
LwxucOTWJzujRcwDahU+z0zowTQUl03/KVXv66XqVh506vttEreKpeAvRq3unFnqrX1oUcG56T7E4I+xOc
WEqZju+ga9+mPIE+9M9bJ8p9IeL2B4ee6j7gLTryTujHbHZWvOR9udLPnIBh7K8nFr+5hp45wZLFOHxIrx
X0B/VioNf7duxk0l1e8W/39Ap5BaDLDFxa7uGMrt79pf4oyEnEn4CXn2CqZpG+mRNA8doUtnZThztZeQCDSF
0ncTZzX0uzIo1cyPbaexdynT912ecOOYEscjCB5UsvUL8U8eHMGnTjBARtUP0S3Omle/XXevWc5ppeySfY
+a3pBVfu9HK+1iu4r9czQad+soTp11p0XeJfdqN+h/izK+4NFiGcS2FGs2EvalwEML8vlli9Ti7qtJfE8aoaH3rp
NKCn4yhKTJWtQEljBykch15SZ0lYU2OXXY6jPpyuwsUjt3jQQYRF7LDjdA7VbnXZjerG9fZF3bnRC9Twh
vM7vbqb61W51cvbUK+toDeFgEnKGgn45CcXHUKPhQgrkLsh8wv4eDaU8iIwExzWHvJaHEG7iI5FL/ShJz2
BtcfMSsrNPR705cSpig+kzKEfON+X5rSfTItYvZfBiZ57IITQlamdAPd7AdOHmV6Nb+llHlf61+gFg7jR6xRO
r+v192XvVq/exnptl94fs15uTL4za05vSkxW/xnPrAr/7L300XmaXl79xfbpjz577qvxd3YOvKTZU3sf4oEgdKO
X+7he1BddN7/QxXeXFhpFDQO90vs5D+8LD723W72eJ73b/hi2IibQETpCR+gIfa+hK11A28nfhBZSmUd0W/
1KBC+k7SIs+B4aQUNds8P+FWAAU3DCNqwWkfkAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAABYCAMAAACSltpJAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9
iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccllPAAAAOhtQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5ka/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlzmJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAZAAAAAC
4oS2gAAC5xJREFUeNrsT936kYWwGfcIJpNPoSctErFrHn7PN+AVdSGoYtApyzgWo70li8wggw5J0bFmi8
Q0lhsgYbioQ8R0hiKtebr7L0SfnYSOy+2AQO+9xxAjEbS1f3N/TMDNoyRkOy16B0QI4jDdqHvgg4EnaCTEP
RdFaF2QMTbhC43b1n5sNo7wFyrNwldmM2b1uxsgJL6bULXr6XgTkBXBH2rhQ9BJ+gHC51XCfpOQhcvuh
8rNCCTr4b4Etn39lQSY2KboO8gdKnLC++nkpQevpiFd7+5gQumHoX3nYMupDZmvdC5EALd24r8fAPMnA
sr5LtWHT41Z8fY2YGIT0+Crfblz9uBDgqWXge6l4WU0t/GlA2RG6PkU+RR6G4Gndf01MwBatKZ6Gk2DAo
DDW1mYp8Yk1aZk0A72Jb3l3kzdpGdhGyQeTAU+BMcWuYZYt3Mz0NtgQdNNaR7L0G9MrUQFxmG81
DNxlz88SPuB6C3oPRMEDovLmw+TAdAfzkGrZu0Kf/IjRwBZvmgDGxpwdJQtot3xoTk9ZIYRjkgHCBVQA
Lo6YL7E3DCJ8GsG7zlagu0mAJcr8VcJ7UYNF3PS7LYT3zNVfHt5NrJsaZtBDc8bb6RvUAPm2wbFbzqB7O
fQWPKDHGdhXsC/MzSmAXao+7Hc/QYdm24Lz2XCWwRqY+Tag88FV9tKzXwO6q0/h2tOrbRRymNTVi6
HfC++OdPqJicCEGVwzuQ+9YbRKsD2EHhgAMugNgA4pxnZNOIz6BV18+1+AfjQF6EpWtwHdTTuryYyrl
MfrUirPvABsTSmf8brCtyCBnXXAsqWugvVBX3k6nDvgjZ5tKa2V6tZVz2PuQAeoQU8qBSmvoscevhoUw

W0c1FDdgLNqFVfB5+r3qGAWGsh5158mCL0Rg49+rWnx7UV9KuseQV9nDIXxaTd2iCHnuqqm0M/21b1X
klvpxrvpgvf6fnl4aJbC694xUQCg38k6jJMuz27qKSKPWbVIKd564KeQOaEk0J+WQin67MCjLpw7rvJyH6vZ
G024rApTpaQIKuidnFcMaNj0Ml2p/OSM4QjKz1Zh5ei9J2Bt/HFmfVqgfVVjnoF/Yw3gt+Edwz74FW8WsLm
01WIwFBx9F7hDG4e3ufbh84qly5hHLbAq9yZfaQwBPB/e6zETkBFPGdIG3PmTrVOfI4X9FkgRB19tHLFv0
EngAlNc8Qs3eGxj/s92GQNSEkbCuC0cwRuzdto8REY+xy0gu1BxE5mWpuftwrdsSkyHD9GPrWTOsJCzkqgq
YCCwCqE5B6DXsO/aZuUqy5stCPY23Ojf8soNoFdWYwG3YHgU1hPeRf6J5+fCe8Y/xulFGwu7yw7vpzou8S
HeZAOgWzPYcm073vMfm+I9N6e3s1vOVzfKNkfoYZpks6KhVwjTuD8uHV36OI2FHTD56WQ5U4MjWe
BV7P2EfdU7nRjvELo1gFownXyVvUTHLQOaGZx7WHqZXJdy0IY2N2sY3OGYZYIulKCYz2ZQNqC9j/10Cx
3+ask1WUzYXZhcTez3QtcGFqMegF8J8PfHvYPfIjb1b6B7vB6LxOf4EnQ9hdJR/YI3IXnMhx1o47CNn1rmDr
jvWDPTg/znNugH0YTY4rXGQacIbUDW3esZ5vfnrPXHhejrfuDiXmRO4vzwjGL5iYulD9BhBMiHp2zvcCy
yOhRtzSsORBE6b0Zg94CdzI/RqByhs8aNXCYgWoQp3iOfLTWZondn4L+VBAA257welyofqnYh/Jm905Ag
b3zhjvIY9Ask7xQjTBG0skADK8SpEmje+Cicfge1EqK6o9BvF9rKz4FunvUdWrNalnJstFa41BrLYLMMjsKF
3zJLHbHC91BW3vitBFIqhKdfStkKMzKAP7IzwtPhn6Sq4gpHZ5hbNUGAW9p/VMLqju+uh7DMh7CHrw9
PxroWEAHR6fJ38UjsVcnixm/D427An37a++5p6s/v/befvYCGX2evkPQ8Rtufxq6M4xKBH3foSv1x2vvv0mzaq
wDgr7n0D+39r5OBQk6QsfoBJ2gE3SCTtAJ+gasZ7bw9QEfcg3345b4PCCPquQX/Laj8PuhGvL/sKXb6+6d
TzPH0XZD+hy10wnWQkJCQkJDspgJR/e6L3lrkmeM9eXNpXxSVBJ+gkBJ2EoJMQdIJO0Ak6QsfoBJ2gE3S
CTtAJOKEn6ASdoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6CUEnIegkBJ2EoBN0gk7QCTpBJ+gEnaATdIJO0Ak6
QSfoBJ2gE3SCTtAJOKEn6OsV+vcjb02klAYe+/cve4SUSu+j4rvG5kvTu2hm+e/UX/u/A5n63pIPZaCVPf66r
72VuzFxdEcDnupv+xkhFjv4CV9/TIliQo7/AdvvqLuoNTNmK2ohlo7Yp8pEJ2DPOpMxTjtrL2Z3YLpxNycNx
RemNX1jvYy44kPWnh38VYAu/FbCX9jto6Grz0CVBJ+gEnaATdIJO0An6zkEXonSw0PmnH4ArEfQ7KTS
Wevx1r3SY0N2pWWqtpybt2QT9VqwkAn8IFwcKnR19RnH8cEbh/U4a11kU7B4qdOvJKT4PAoJ+z9F/zHfaF
i5Gd31XdvGLRCW350Nzud6t9WSJu72SVVOqK323K0VZK8ubVf5zPqm7jOnJ2sShk1ZQQuHHRJW6zm9
WpXxmgrA04qq5+FVnLveUtYD5uTtVl3htoL0jqwFoi6ljYd+t1bo5W6prKqY0PByGPrh6nCVrsILuaqLlCfaa
XrQ0Iumc5v9VN+Me7JhluEm45KbxGD4dtqtTSH01+OS1VcqWfgVcy3KSezXk3GtrZ0rXAJG3YXDbPdCq
VnAocfXjTRYwjTgrpSDKrOAcIwmdbLeMV6k3FwGYjgeQhT25qCuQqN68vs0EHiygitr2lsr9GTxQU0Dxv+p
lAbq78ZqEMu6SmLVg7tXg8i+0/SNQBfMmoF9rLHH3AQaXTCMaM5hY8K442U/V9gcMd4/Y8UETDeERz
uyj+ISswJmaY8PwGHea5v34e3YZI9cMyuMYaDYba0GJkuqFjLOerPGnPG/MuvylDWgqihDde2iuYsTm50s
T6ECG/eT+VrDewuoVmYQoEC3G1C3w3hZQD0TsIlzOAWIAPZp+uPhh/fR3fbMQ+hSfRgCdKd2YYuTOB
h7OCpAuGVlmyN01a1/ABPyS+hcAUwn4OJgsXA5XUDL0dDjagRwYehc224spS/4JQTz1ZTPJGLYe7oc9/H
ULR3b/GKVB3PokRPXQJE6HuqvFXobHtaLX59ADXP5nXWTezRCZ+4ClTnngztND7mQa19n9w5DfgU9XP
jHbYAuIOHaFXAO8Plqlt9z6M1FYLDw0N0Lmx3NJCRKcBP3o4fWPP0V9Kx0Hnr3Bhb2ZjBvrsztwoVf06e/
gT6NhAPnbkT2ugu5HLP3pgnnrwrM+3ocOQY5/G/Bh541M2SbIFV05g17UGLo7rFC238c2kEGzQBfIzhl0Kxx
ldkLoeU18kuJY0R3eAndxr7LWDPr/bCuMbC5YBWIAx/nPPxarEQCndm9sC+JqBa7Lqyvo2BcVvYJIdQ3Q
Z9596JBK8Mxfgl5tuCuRh3dWCKEdElsldvP0oBdnmsakCM8KzbIDTwsxMEuvMZ4XRG1qkLoDxgdT8ZZZ/
tQ0C79hzBkfGrPMXJSfZ8cuIEua9ApCgVkJGnuJTQoFfcOkk5XjYu/Vqsn8eJhqTAqVxAbvJ4FzFKHZGeJb
6HDz8kIOzgI3B6c2EWvBjWaRC65RwrFs0nPuzVytbgBnsHeaHvYy7OeElx8wQxBeMyk/Nscp/OuB4x7tvaF
5+v1M9rK5+luCzoXzQJTlZjDikD649/aKv4P+R703DV2EUYmg/zlxdfrQqtQ6zpJIP37CmrY1iO3Xgs77Wgc
EfT+FPloI6ASdoBN0gk7QCfrbs58w+hDkbb9w2fzN7edfO4rDkFe7OUZCsvvyfwEGAO9fA1e0b3waAAAAA
ElFTkSuQmCC

iVBORw0KGgoAAAANSUHEuGAAAFQAAACRCAMAAAACRrrlAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZGZ
9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAOhtQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAZgAAM//M//MM//+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADMAACZAABmAAAZAAAAC
4oS2gAAFIJBREFUeNrsnbF22zyWxwEXn+hMw8BbyEwRUQ38byAK3KKj9QUkXLOjltZzehtioioOwcj
NesXWFeWGossJnwJT2OpWBOvs/97QdnKF/tMHNmW5IDnxBYhEri4P9wLgFb+Esld7nCHO37oSDJ3rPFI
9DqgG+f4tR75OqDnLtmt89AOuoPuoDvoDrqD7qA76A66g+6gO+ivFHowViL4ohz0l4QeFMYycnxhZs11QC
9TPZo56C8b6fLY0vaz9Xg+GOaT0KX3F07vXmkulGh0yPMYswLltRMch2IhWv0k4sIk1viBseF3+nUJypqig

V8RfsayhfM9Pqur8bOYM4ff6XGZaHEFuDBWfJtPNdJt9I6tNBYeN+MlzbT6G6Tq/rIlgBT3p1nze6PQ1ISQaNS
QYs60spnrYfjRiK5EtFOLanuK7k15sTeykiutLPiThLwdd7JsqEm8/kycG+cCcdydZaSbZdC/I/qusToTsGpM2R
mYeCv/rNKtWJUoMa8wK3shUoUiKWxiASWLvyMwt9AHOBUUlVPr262RQpSjqVF15peRgivs0bot8NKICu
q1rcIUCtofm3McsE8qknCk08VkO0SiKbuLuNKpnA3OIKDvBZC+fDvIQ1cyaVA3snGU5VTTJcN0t/lyljQFq
lkOY6OeTwbSJuYf9UUUjYzDPctjXKs00K63VvxR08LzWf6PklfSF3mimhSTHNPxyLA7MBEwCG0z6eNU
4m4XiGD70iupQdnHRPpz9b9E+3YfifVod0LFbViHGSiq8s5mSxxgu700qj28wNk7kaNZ8Yy6VHJIP1FKlqv+
Ji1BHcc0VtqKD+aFtAmfUGLLD7RqEmh8CPao9lMWV+IhmZMLnNlJuTShaSv7dnIqP06i5a2Z7upWHEmbs
FBfyIzrhYUShXykG0LmQdDes+fVW7wiA+e+c6OHQBuvGjgavHKsD0LH15P/ATJVGxxU8PljX5R6AaEHQ
A3ML3WCYvDdXeH9Md6SIWaSMpixMiF90G2WLKf7xxyUZ+aHoqEluoyF1NSEDWBKRXdTL+L5lttyj
LG5Dna6Zo+LjYHlBbyEjkD0EeUXFQjCswsaqnf0B5de71H43DnDNeSHQHrp5KuOf/1oMNd12oBnQsYuq
CIYugFXFYy9AkhvKSSeTFPiQcSKN87qnr/0abcex/0C4T1CV1FzqZhZqYfkgGFjttKhh7auWZRYVH1PrQZu
scMaw/7xU2kAzS0W9+ByQFAAXJk7FUL6Mj3pbETDo9WYeNaAvqOhX6j+O5y/MvN6Yiq3fKkXtJ9WoK
O/B3u15F+CIS30M850kWBs8ZtHioezfnBA9ArinSKJkRYaqHj3iOGjkUBhZxHqweG3u+Ym5DHxwxT/pjhm
dtNncZ6Yaqole8W0qK3ZOjndokmLHSvuGmbWUY9QMSHy9DrSL+2kU554heDfoAE27c+PSJEWtXQCdg
RTXe7dk4/pzld3c7pKLIWNAV3yaMehXKwNKefWH+eYfldzWnMzKjqA/sLCVthHHyi2055ThfH3DYmW6
7w8G5ciUasj2hpwsPX73BVEwNAfKYBsHtnM5HDQze9kOyPaLWX0px+TIP0jAab5jVCPaef0CMCOwX26g
H3C0EPzLzfvF3STbNUCTs5B6bCEr06obX4hX9GgUULZowHWs9PB3A0wrH6Hd6fRSjhRXm6gN4fIDQCf
Nwx47Rh5lm/iV/T7LNPq/eAlt247XJvRLO7R23HWItX4aJCarQK/Xz219FitRBUn+QXugAN+aMKd1A10YF
dvaOJXvvrJBuWqBvjgA3yaZ7H+m+Sxbhiko0oj8jufJBTH7GcwVq/p361Ob119yEv2kVjAOjYjxTthmOto6b
Eqd5radpmY4NMLkMjB8pCGm37uO62l/ra2x6j5LYuiSxZdK+4F8St2nd0lotboMFDXpGsKgw0reNNpJI+7
pld1X07m8wM6K66A6YgBp01NJcd7zXnfBDgGnUimF5hJoXhscU172/1ObgIsVZJElW/JCbe/Yu7ub0tRyyH
nat+9rnZO6eyD3TsW+qTXy0iimkrxz0Z3LuIN/IB+pBnuepg+4OB90dDro7HHR3OOjucNAddAfdQXfQHXX
H3UFf9TC5O9Z4mGwThl6erFpD9vT9yF9OryF5vtDL9abmm9UtS7Ya+jPm282dSR10B91Bd9AddAfdQXfQ
HXQH3UF30B10B91Bd9AddAfdQXfQHXXH3UF30B10B91Bd9AddAfdQXfQHXXH3UF30B10B91Bd9Ad
dAfdQXfQHXXH3UF30B10B91Bd9AddAfdQXfQHXXH3UF30B/dY63zROvNgk5Gaa23HPrL9uJrVExujM
k3CzoZ9XIyHc8F/WV78bgeg/mlqj15pJNNJtn2SH/RXjxyPK4c6E8/p2dPYNT65/QX7cWjQz3ZNOhPYdT6ob
9oLx4d6pu3es9eMESeb/WemY3ds60uKea2bA/V/DS90NIT9i1lPy8mmDwEfXUjn1DhMHss9OTphAJXN16z
QXpjilVve+gb5CR+18G8ncX0IOlJTE+eZ5MuvoDp++hiw208sehb5DxmYPuoDvoDrqD7qA76A66g/5Kocv
63+LncsfidYEuXw/03zYB+u6IHvDneWEWXX9uj6A05IltBnT6KnXY+I19Wwd9PzdmfpmH1JV03ZEujhmut
/gu+pp5nmWZEhsS6RiC1wroZ80tjnRvxB7umiu1xkh/JORDC/HRTC30EwqqLOvR97wncdKzX1ncphpkO8v6
SV/5/XZft/pZots4R1ITyE5G3zXfwiBjSlgm/XasO70s8pWQemXo9BmSdwrQZ0q0yuoUpIF7AcyESXECs7I+z
0KNLCOftsgstiPxyTxrGI0h6Y2k3/TQBzr3cBJ6IaxUzwwd9sE7I+gYutfUns9GkbvQlaYtSK2je/g2pFdkPjqhk/r
SDnejjVPiptVPQA/6Srbjb6HL4ayd49TvdCftr5/Jxl71EN5v10gI3gFLkbmT4OsNzLT5Eu0k086OaijoEvJApk4
lUdmFr79omQnXRG69yUUu31xCz0SXj7u5lG31ymrfudLuzSTZETfo+7l03Z+ScMDJZ1MwY5xu6DUEPTbd
YzhUhgmR2YecuThxIOV7fRZocvu78LrL6ALCz2oJu3qM51V8BvmraCfDM258Aa9AYq+pHlWt4Y3TQGP
z3vd+tLUznXVJzmMhP/w17Q/CN3LQ9GlxL4M/ch8gtvORWDg5GP45j0KunBqS8mPJqWWU7FbstP+bMY
wARfJES5utMQu3eQV1SHsGgt5NOY2VoEuh2OxS3UQdMAaK3k2P9wprveA7AbIKethLMqPYeQBTuSi0o
EkO9A/2OGVY7xxRT2OxD7ZvF8vVuhd0R0r77459umgdy+FN0QL3pmZY/FUEnTvDP0h/3rldTxbhbKkYO
IcsM+j4gAjwIfpeDFWoyU6gx6x2W/MHGnKCi+PHwvdL69UQCgyDN0rTcjzJ/kRb5zLIQwtMMIA/e819EZ
h7qB7vMK6+QZ6GBh+q0zFURWUAJ3c4hVju6yEGRjuu4v2vMJCJ2+UiFiyCe6yw4AIE/QAnZSjiTogy4Snyl
OojDvM0FFPeYghfvJ80LvmhKOCOkdN3eBIX/gXzVehzyN6qvYxABbQ0Q3CgUxJktKETwj8gVB10MaJo
PHQcfoSmUxO7wX+s0C+gWg2yi4gz75b79chj63WJeg9z60bRKYhW/u2QH8OHSEJKeWor3zZoN6bKHeB/
1G/QE6BY03MDRMRESvoJsc1jofGa7i9qfAfqu9SZZtJTea/9SHsJonlN5o7ayhl4wdE5ft9ANxx9Dx8+UO/+o
SG9g9HnFxbfQd4o60pFYyKgU0C94jMRikd5ReLYEveT1X0PrW+j4yb18W/0uhnO1Sno/wOz1kafAJejhPdC
bXomW9pHf16Af2kjH7LTP7kyaC+iX6g1Y2Ej/inXIPhy+SA+QSrqYnL9ZyFnoRJKiuwsno6vBcqQPDxfMji
f5nzbSVWNURTBsr2Pi/ug5fYskTbjtlm0XywOaQE64rgbNOSMkAiTGUOgmLXKPyWYanTuLSL+gcCbz3
x3Po6X0LijSJeaxNyyO6a17VXJ4IuqQFTyJj3nfgTm9yafn4i2ZcMxT+AkNg6iG/om7EhhK7/+HCSgim/s2gexa
6Fh5nNtVw/PN6UGOGZfyLu10sWWr/avYDiry4bv3NtL/xHP6e/O/vLrizCDL+SfSisWTnYHl3DM+eNX77Si
DGLKfWYaYW2ORSOsmw/nn3mZlw9nEQ/M+bTfLvnJbuzC/Sbq8mMcz07tWAPn05iCBgDMZ3qOMvbP
DAZKh/u/aMXVu+zQynevW5hqWkc4t8fPa8YmfTlop03KjrAcrn0bnr8JeyYsedI2UyyIU+9/OaeYj1WCqSblK
35pqvAtWXn6vFu2IBY7nWZAD2fG+gitY5DBvzn8i4A205x2EbAyKzGckYJ5lS7b1TCnp1FdvFFUMV9KD
6g03JzuZEORjH9mn85PBCV90uJd/YkLe1pvkHWzfj9W3XGEC/9LiDSu1d2VTb7Aj+mkLqA3+ZWEwc3VH
87AylbwqdZ60kB72tqnOb3Hd4belTP0yL6y3VPB1PYhIXVf6bf6l1Y+xT6dxqSoW+WfzYV/a1uUqN9u3v1V1
F3umr4tWDJbk9nyZ/bpjzgS65d3T/Io6Sn/4PLwWmax1r3btrg/JDT046xc+x9c9mlGcn9l39lc9AddAfdQXfQf1
3o2uQbdDwEfaOMNI+GvknG19uWzTnEQ9A30sofhr5V1q/tSDKxxYfOhTscdHc46O5w0N3hoDvoDrqD7qC
/1kOLLBN6e61P8u21fn2Bwse2+i1jkZDEcXzcwfkDW5siM5b4c6H+2FDfWGHE12/9WkN9i9dCCPXcBfrPB

EuyldZnjuHPLIa2esP5igKd/mfnCx15/gyV/iAJ/QTmv4CLXmh5clWHz+aPbKt6Gf+QjPIlj9n+tHnZFmyHW
nXQXfQHXQH3UF30B10B91Bd9Ad9CeBLuPXD71T1R+ln6rXDblLnRz73NfTh4B/NN8K771O6KQP5pUk
gzE9fOWRHpQsCzB4WOZPDvK86L3q9P4b/a960thj6KKldKy1H1stgCRhuYlGkiT6nRb0lmzpVrMR61hp3U
JRVBcBSpKQUsztRVxi6/GThO6g27R+5/N/1E8ihfJYt/Av0txgl8HvxxNSAqtCZ/mAuptyZKE3EjQM6zRZAn
Mj0sDpadtteoMskjp6R51tNXXss7Gauk3uoDrwFksyJkrQ+3vsIFRF1eGCB/QF1gm90SEFP9b0KG1KC4yZZK
z043WynEQzRJBPhsZcsCylHhkSyjI30XucUdFnxxX7vDwfVLV2CF9EOokFS7E0hqjR6nBUESkAKhF8zc24
PZwUZp79IylsOq1FQ5RsR08OXXZiK/PH3dwwGDrSfDILRhMSLcnpDwbFWMmk/XXA4iCyiWJYJof44Z+h
k/DNjIxNBnAHCTOds2YKeu/n02JMjZd7R8akB9NBafLsH21SQAk3DDqJ1HIDtmoBXZLe0K6ZKnk0V6x2J
hq+2iWfJ1Z1+ivpwXw0nwULUbFCThedl6NZyIpAVvrpG2U/5A8rH7bPUkbViXhTXrAAEysaNaj8TvLv6OJ
+eaDVoO+TrFFadZNIOL17Z9dqH4NZ/InEirx+k8W8SNzRijs1tGDdNFJZsp0kFS7qBgSlnbokgeMXJBI3dqU
884nFM0jFr0HaTbFoNEiR6d510hqhd0kT0ora3ElNPdsEtGtC74yEPhpa/UE8sGvpWVVELiKhJyuZxyJvLJA2
g0tZGWgJJoXNCabUlGq1ilZWCmw2TUpmX1NxdI8Q2ErQg/KT7LLMX1mdBj3JOIBsJVlhZcnYCVd6Ib3
G4nQsRugZ7uS59Q0Zi1oEOQtDc9LwBzxI5nlhLhn6W5Zik1a+NKhCeXYf9fVBp0HbrfVbli9tVESNhrK0O
8kxZK/tf8AvUo6gzvol6xMlZes3YdQsN5cgv4B6fHkVrfwFrrJi0tI50l/8z3kn+rQH+LsbnPbcLgLBuW+iLBL
KDLi0xCfllGLLN5BhzXJh8FdpC+ga7zUmlLAvpmwUNCi4S9BJ0m/4D5d8/VBt1qdVw9AR372OdJ1fCseOG
8Gf4Bu5ur9HfSL20ineTsNWGV0CTpCfWQo0s+hX6pglr9DVV+piTztJHepdxrI51mnEwKX30DnVYVVs70R
Q0dCJ5lqC73Ez+73ka5RWV900dK5JhavDZahwsws7tRc/roVtl35y69X+CERXpDfrMuqFfsI5EXN1n/Qt
aU5nYb9zlsz7w5wOTx3Am16ZLiSHERBKFPjTWSWSNng6sUsgZx1tAp2XGfTK+q83pLFV4ytBPF9A9kp6
mj7jznC73BNtNmOk7Xc8jbQVGKZO3jena/Hn6P3nkWsRbOe0/9J0GI0xxL2/H6VxbWu3r3M6m+LFhak0
9hCn/SGtA4vzLSDPL3XyXv94UL6u0GLVaTAvI8bUtastutXLPE7VsXafCat4dAz1Rhvn3qjWUoL82mTZEZ
5UcCi/r5ZzhLdvADuDU3fL2rB7ntlxVddvbNI91tS9Et1h3YNIJDmpChPitunotHGboOGwmDWyS9Je7qvSO0
vIKxPWJpZMyAZQGss9R09mpJi+qwp/8o1tdE3rN4peoLSin5j279pq3e4ssljXbQ+JEk7tum9l/ToVQu7a+xf//1s
3M6SZHDJBdh9Jk3awHZ6SWfavC1iyfqI9/aLklbSp72q8D/wXjhpertvxR3Y0WJrGr8Db6QfnaS2J5hny4j9Q
z7dNbOD3psX4c+vBLSAwSsrc8PJLw2fwkCfWNAyjjviC2K7rpEvcjYWJSIFkZtUyx6TzWRN/ZsZT53k/bp0
RY8e7eJeLngg93Rt74jIVsv9xUc7g8uz/oHF7mhHwV10J8R+ut+9u6gO+gOuoP++qCbbKuP/Ic/974VvXkh6H
q7/7NDol9VN91/kXTHY47/F2AAcCY2BROdGIYAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAcIAAAD0CMAAAAA/ktZzAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9i
ZSBjBWFbnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A//8z//8zM//8y//8xm//8wz//8wA//5n//5nM//5
mZ//5lm//5kz//5kA//2bM//2aZ//2Zm//2Yz//2YA//zP//zPM//zOZ//zNm//zMz//zMA//wD//wDM//wCZ//wBm//wAz//wA
AzP//zP//MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxnmcmwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAZmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZsZMzsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM//+ZM//9
mM//8zM//8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzZM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADMAACZAAABmAAAZAAAAC
4oS2gAAAFQ5JREFUeNrsnc1y4ziSgAFfRF3G/RD0RWAAdWtRGtFuv4LlQfRhRfTEl6bD2C6guRe+hBHVET3
TY0Qus+mK6DxJ0GPMhxidlEzEiXmczAcqW3bbIH8q2ypkRpeIPCMD5IRMJEiQYI9l6ES8rWlL5rVetlqP
Vy0quBDdVeS1zqN1LaFMjQ/WyRq9zRbipyueS8UtoVhHCOyRUeamXEBJCQkgICSEhJISEkBASwveG00
nDeDFiZXfbEPzWhcSvEmEjsq1fncj5EdaQRF+MnsJhCJXK/QGeuzylk5rb9IKebOGVYzdzVohEBYbIoqT0j
UdF0rLDXe5J56LUCiZK0KOCJkz1ed3t4+CeDWE6NgKg/Qkq+zjSV4yuBdhRafBZXnM1yodMVSktqem+f
B+mKsSDxsazkn472JvqHUsBlv/nqo9azU0mgGfrJw70colNa5I4wNQqgzr0D9Iqh7sgH8qNE3PoC/zEISKFX
DDiQ3eC2EzkCnUulFiZUTrc/d4jQNKvoE/AdUyk8u3ApUOPLhXAer3vVgK2LcV4mO1yLkQ73iQH3Qha+h
1ewm6QFvayz8wnX0qOzyo/QbK5c+JEYv84BBNB6ghjpQSYjPqVX01/sQhghKLZ99l/4GwknNm86xrVWyuV
+gozr7CNYpGgmQ9Q/gzMTF6nZe3ArDpRUWp/pfbBdV7Sfo9f2Atee1kjNIIx59XKCuy8YPsSl+xNpWgTnr
z1w+xFZ5P0InWUG4Y/gMZ8AHEMKffgJ5nYYNdfZIEDJ7wiA0xUM31GH8F43BkCODexAKbeWZd+nlT
YQpH0wKFxsTtq0ZVqMMrXq85wnoithfDuBvQG87eHmEvM4yhM7UegRQVktfuHjC7woB9f/qBF4X+/M
Y6KL1VLC2+4AQtnZA6yePQljUBiGAB1LdRnJ6wHt6DnrrriLshi2NCKdpzVcZwkkYrOsLhUQzzN+RYp3
AnRZNnRLTaHe6fT07FktfVs06zNPw3lrmj3DnOkIwqZHRYODYenJQL8Wh+UMAoehPLcL5cdhHK/SlaEx
v8aQ3HelAzW5uQ6gnsh/XTOvIwp4MIZxQFqH+41cvsQhV2q2vDWcQ4ibCGd6Heq8gdBoJdNnzrglTf7pCq
HrJrP6ScheDWxBcbeOusRqvn/xbJ7PQNQjVr6JlEaanPRuHlJt/JOsRwhX6m1WhyJzRpSOF3Vpraas3OFJQ
mpMhjHyN1VsbkcpwUwhtnRkoOxw8ge6voWHb+LJK5kgD2Fq4L4eQf3ZvIsRoYtfrI+sA0/CX9HiA3LBH
itjhdUe6DwHP0QM4sXYNHckNNoj3YFOFqxAIQWhS2fXtGtlwNs3EU4hsUWI4Ux393XbOzujP0LFXSk

HOvu4+4+tDoIZ0Ah8IdgmP3RWuGLIzRuG+Lib8wGzY6N2cEYAlv3EZzsWBW28U/oI9v/WiKEPq4D0eba
vhCyKvcwxpB1Y8+pOotLaGFwLNGRy0E/aoK9rwnK8cR4b4CDijaMJ/aOtJ6UTGgMnboleNr03RkTH+nOG
Jt7Vvd9qDZUOo1ABb83E5yoADugI+jV770HkDPCci+10yTApZegAUk1zUY1FfSj2IOB54QxWRVqhUMJ8
xOYqptBBeCbTyBe+/KAG2xchGFoi+ZeKDB/iN5hyxwTIqybEbKAM9zG9csf9+oHE5ReGGGhDiWXs3ou6
451w8qWcOsoxj/Na46Z/YtKLxfOVPUMyg7rwsf4BWK/Wi0r3a8ZpdsaChe3TIWNivFhCFN/3Ny7Ravv6jY3/
2z//sJD7v/mjLAVly6dRWDcuO23YrdeoiCv2/Ckgn++DH55GOBIIgvAZsZXEMK3h1BaeFcIVxygKPC13jFD
2X/+XW9CuCGEePOQHvm+KkIRqufcu83uABPCV0Sonnf/NrsDrAnhKzpS8VxHqpUkR7rFfaECgNQXbnc4
I8XNG2yEcLvHhYSQEBJCQkgICSEhJISEkBASwjeGUBDCLUco1FI5hHBbrRDvQgtC+JoIw2eKfZgTEsJX
Qyjk7+XYx/mCEK4zY7UGCF9OsgilPJFJZdwRmczwcWmKp/Ld8aUegF1ihw6psdKDgivMnl88VI9KFkePl
Bshzq3ToRkJNstoSIdEEISQkhCCAkhCSEkIYQkhJAQkhBCEkJIQggJIQkhJCGEJE8UQQjJCkle1QRxtomUI
WliexHa6YuEcJvdaDYBIWR7hYzwezBDMsKt7w3JCGlQQbIm7N/4GtQ55EHTie+RB86Xf4bkMU1eU3d6D
8KtaOAUERFCQkgICSEhJIREihASQkK4bQg9GIy5hHB7ERaa6ITKbi8ihFuKkB/O/wb/IRNCuHUIcZ2cH11
W0XY1xGKE66UaqeH/Jdg7FglzIMADtTLYqsgWm1wnDI7WNasnNaXE1uF3S1zipg+HfVsQnDdbESF8CsJ
ytwTadPlwucIwEHV6cdjSE+ENcaFCp3fi+snsOGxETk/HJWegY9EKG921pZUGOHu2MeVRmU3bKURLv
keiYae1XgvGTHvNwkFxsVWOTtuJLMAIXwCQqcXsKKCF9fWP3UC5qivYJK4/Bj/yWV8gKddtosHqgt7DV
67TnbTA1Y8i1jlfFpIdR7g6owlPjhh5QDNvxyY8Z8HDA/wfkSO9AkI+VhsAh4XEK6uf+r8DRCCiRtnvLnW
SeOBXX7MX649zKoXLM/N3IcgBHJ8gKvpOon5rcMe71ovjggDA5cQPg1hJQ14Cy3LScbuLQgdDR1WsIJw
XjuMW2bZ5WEMF52sK6qoUwWX8inCQ2PDTKZaT0x2uGCdQci8jQlHE9BWOifMAfVy49mtyFR7cXPXb
aCUE8CVkWE/j8hBJoH660Q2sBZZK83tshbsRjEPvppVvh5ibAyyq5EVPq0v9KA/cwALrutt6UVu1hcajTrarka
94kgNwp1Bhzn9h/SFuGj6hVs1pv4PZI9AR6x9AR16QMkgdM465EifHJF+Bmsy0X4yxhWU44C14zIu7G2htV
DVzBnMDMmKHrn8EFweXML90dqSeEtHwk++4XqsQrTAj3rA00sgrk0i4cIliCrkJlpjZgpsryz0TggfjJCHJcY/
G0x9pbDfYhU1Yj5sG6sodgwJewaOTr7gz89wvjv99fUm+mQWDGXHifYSFTIIdslRajq3E20iOiilR6ypYkL4
5Btsd5hRc3N3TR1p866s+uMalcwTIQ/D5mhz1ShkjpjVosreyn12QpgDQifRFy/76MKPKJzJ15GWX/PhEyH
Mpy9khJAQEKJCEIICSEhJISEkBCSEEJCSAgJISEkhCSEkBASQkJICAKhCSEkhITwzSL0E5zdy9iuKv12i7
USrQLGe3qupnrsXiZxVOBrnl6Gs80WrpmUF1891sdpbklqJoX7OjVTf/uJ6vAW5KP0rKGUGjlKTWRPqXPM
YvwJ9txddYLz3MzEuBohfDRC3oxdfjgrsYrW3cjOzW+dA40LV9RZJa2xcuDPXHOiMtVyxPH1JOBYsaaFw
bWXXKpwBvqBxzlhljZLzXnNlEljcqsmESsXCvqyEwEzS4UroYsGP9IFvD/GZ4D8g6UmX4hK3w8Qg8nZO9M
YzScUQBhEGf5qgM4+8NZgHP2OzibG2A5ejlzf2caWbtbfRHDtVluX7jO/9aEaC3+ehijwXaQ+PL9DEDYgau
xqOGI4Xs1f0HLu5wkTggfjdC+m3SIfM7M2y84Y42LVmIQvVcYUS/DCfU7Q0yCL8WAHQIR+jPCSa0Mlu
ckOMF38vNvy+loS4SREA2LklU2NghFt2QRFvwhlXw6wuolQmRS6KugeBOhP0eEOLO7MkGEqZougpslel
pN6oL5F3ZX3UQ4xwnciDD+NKkZK9QqQ3jc6/qE8CKIK9bE00MZhdOD7OOiWrTjSov5qWLnWClRyH0pP
7r4syM15mpeLDXvLt5AiLkZKzTtARC2z5npTn196pIjRfPCZwie0+nXzbtFEJYCMYf5isFIUMgQ8qPFAcSW
36DPHP4fs2887SCT1gU7gqsLl3NNDcKi7kDHWYPDe/jCC4QxVwg7aG8d+7IhIkQngK8A27eJ8eVhp06zuR
87qPigTmXv2DVBppT9CIYKrbns9nQsILjRk8i81SR7cQm1jkm6mETDobOomUCQWV2+H8x9PZcSY1Vvk
EoZQhyrT6UEyDCSiFynp2c1yHIWNnQaYRb1RpL+7n5MZdjXs8C8wn+kR4TwseNCL/vQhHMWSmm+Yc
Ebss7x10JOGJpzTlMiZEB4bFcQwXctpAx44ziss3LYtZbDy2FD2pSFhgyZdBLPFRphExDKsFkrA4/h2HYiH
gz/FwPj8Nj12nlsBuGgfM57Ipyo0sIn3p3xjk7WHeZ7Qv/JDxPVXN6s+nJCLMY5F6EyW1fKfFPS/nVzI+pL3
wqwkoc/dUa9U51esvnEQp5arpQooj0qQgLQog1bzFxcgP5lXNC+EhH+vaEEBJCQkgICSEhJIREihASQkJIC
AkhISQhhISQEL5VhCEh3HIJtdoCoVVE7xWxBUKUSEhISEjefKwq80ID69e/GkKhH5DoAWko8nw9hCofh
DT+I4QkhJAQEKJCSHonhCSEkBASQkJIQghJCCEhJISEkIQQkhBCQkgICSEJISQhhISQEBJCEkJIQggJISE
khCSEkIQQEKJCSAHCCEhJISEkBASQhJCSAgJ4fZKKKVSUoq8EAoppZb3ZxiuT0LyCITAsg4ImTL53ftF
C2mSKFJ+Xm50rcZXAAPAuOYrW2J9kxAGc0i6z9MMxQNNUCkNbne9Gcr1zYaMMD9RDzbChzhJa4ZiX
Vsgl8zZDB/cE5o+TKwFvbZJSDLCfM3w4V/Tkg/pwx4y8KBBxVKj+XzGVT8i6UMS55PkDvnO2OswDxHi
4UnBSYr1+eWR5A6R39kH+PSLlyheuw8LCeGzGRLCbUfICCEhJISEkBASwi1HWCKEbxohL8PlqcQKt6f
Gs42IEL5lhOWePpVSNru3LiZfaGutL1xC+IYR+kmKNUYczW7jxHsxmOi2E/y+ETqJtl6Sd10HjLF/2sWOj0t
1isc9vDlIE3g9ZQzVkf0JJAww4/HT3mlleiwZs4VWetIn3+6eWegFOD/EoXMmbkKfZYk5vUmfO1fVNe5iV4V
DdNiysioKfGmMfblGwxZtKuty3ibD8ElZrUrN5YTARWOZ6zal8zwj5kZ4dZC6TFQY6PW4lswCMLw1b6Tf
GvabqNs7GLlprHPYnoLNC/zgc6HnAW1pHe1X4YZVEx4YuHK8x3pqFrYnRIKaJBSZE/cuwpdHkfRU3VM
TbsMNB9kefYHpvokFwluWExeCu0z9uDDQUzXuzSHfq+olGjwEln7s2ry9Yc5NXzdZQx+vovVjhzlCvONC
Knri8BVqu6hPGBlygtNt3WHOCb7A+RFaCKRBZMUKdcCK4bgzSK3GWpAB24dURcjAoJhCmqKeYzMp
C7zkALKauXwwc4t6cQAtAyiZVJZ4nNWmqgHdZLtlF3Cf4LGvKNeI+VMojjcS2HUSm9euXgBORKyplQ9N
7L0gdJKBcJ3BluBTaMT8KB1Znbb0uVUP6Ns1GjWHjKvIeSIkPd1qpIsBMI0YOlGoRYh6lerqU6DtQj5KsK
YQa0w47Hr4fGyNwSeY7z8DGHJ5OXo94TwhhWCzDtsZwra4QN9skT4H9dH+/KTRbCK0MyoMAhxI75E+
LsQ2UiSH2q9aNxEOKlhgqKdBmcQYj4naxBCrSK8riC8aVqrO4iwkuXlZ3kZhLX/biTvByH7qNPOCsKZ0Vv
BlkxHbMUKDULQE/QZihV+sFYIVtsGpWcIT64XWLyJ0HZ4Rb3cgZy+gK2O1yIcmU5b8J6eBDsWoc0LRD
DgmRVqHTjvCSG05bHRmle3jhQ5QZASmb4QgxjsCyPT6eAeXAHrDmqUFa87UvRIVdOZoiZvIDxwBvGP

GcIPdhjDbjhSoLF3C8JKGiwd6aH1GAUBEc2Fy40jzfLyr/rCqant00II8V4yFkL4cQnJzGoQFcauM70Q/lmM4
8JZ3TMRKUQ5Xh/UXfitJkwa0LkBhz+JPhZgRxttLcinBXe36+iXkgTQAwtCV7F1EBmXhefhQkgTeBRAR
DeII33TOBpLA2C0ZJhBq2pjmYOB5OMeO6JwnNgJjAKLG91CAviG4x9jIhlwnH0uj9IMQYHyRebih1jGrv
K5VFKPacOQs2yodzk+gs2ukpNd6DdDBqMlfGLmYQ4bAPd64aCWbvfolzTt+eaEBWAR4ee3CkK3rm+i7Lr
s+qEpWxEh6Uyj/BBXVmro9ZC9L8CHwhSYBDxSvYgPM6FstanbrvCOGjhPeth/qpTndnthVh1sfwPUK4pQj
pHikhJISEkBASQkJICAkhIXzLCEWdEG4VQue31TsgVa31ONcpGr4sEcKNItxNVu9DmptsQb413U9rhHCD
CB1LUNgPIezGsOHa/Stxze7NnwKeMT8cfkr8cgufQrCVhKw6CwjhxhDidAfznF2d4U000PuHml6UzGyZR
WMKPvWTxvksA61ne0dan+IMmkXtEB8Rg8tNa/uJedgOacqJ1pGX4DPjwkCP8Pnx+A9+Tl1oJeh3BhC8+w
QOsAR8/FZnkzO2Q4+UzTPDn/QCzd7qHh9gg0f6g4+1PqGT/9G+MTZPhbMHjd7Pw9nrplgUzRP/PhgERDC
TSFsIQHHABrOgp1sts1XNKSI7erFwdWjfy4T3uwJ85x2BWWFj/FpY2yf1xbqvBEZ6vYSxg51Rag3hJAbhG
buhDNMv17OtrGTMK4hrO3/kU2wmcegeTjtD7yslPrEFK47FobIIU2nnHCPC5h9LhCeE8GUQAR27EGr1LXO
kgFAm1gonlwjnE9HKEKq0G1iE6puXZAhhHCjCC8dKbjFzh2OFBykQXihI4UOMkM4E0dmMIMxgUjGS
cgKNx7OGPuoAjkmZ+DnxE6Rui2cKerr4czRjCL2tXAGDPXchfHm1WRe6gs3iNDBuW1gjOD+zKwzX6skG
1Sk+KWZ+RQHDDtmUDG8ZVDRhFGEHVT4OKj4YAYVsHnumUHF0Awq+OGiRag3Ni48tFMNxfIbh9n
QvnA1sPf6JzcG9PAHX9syw/+roX2JmS07tHeSXPwoIbzDDKdr143yc796V52VCOHmEALDTb/8W13kdNOV
EN7IS3/d7Luj/nFe+RPCrRdCSAgJISEkhlSQEBJCQkgICSEhJISE8HsS9f5ES0ZC8ID5fwEGAEWLWOATub
02AAAAAEIIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAZAAAAC0CAMAAACNK4pqAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMzYzZmXmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WazmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZmZNMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZmWbMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJKAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAACzZJREFUeNrsnbF64kgSx1skFsmxD6HdYJhJLDBL0CkuWR9m5wJbogm4xK45IabZAh29
QJLZF9wYwYgPIEjE4GDgX6dq6pugYSxLWQksTP//cZqSXBePqnqurGrSqloD+Fnl4m9ZSqaT1DdxYDKuE
tvbqXTgdAjghIs4WeOCYg7pVtuVPrunwkdBe7Wx+8ZP/W1KKFxfzPXRexKdCL9ZAassWdT8RaWv94Za
oMAd/6anqVNj4PXUynBMJf9VF1+UU1kO624MoxPeYcGd5X49ot0FnzEFfMwGXgTAAfxWg63KzELEJm
RAhUwln7KYCi8GXg254ByCFuayaHflaIDLeMkDcaQTEcNgA0YgieQb1Bnsp66wIyO0GSGCd1cnwdttC3O
kcRPIa9rats/rq8WsQAWIQ2w25391QAAUxIM7FAkDyAIIJly0xEWq0Z2lbt8ZjmfjutO/USad/2lqPsthCLtF9u
X11wnONQL5BYsbcHmhtIzcHDBpzOe3VSPbNPESvwKNAGZcFAQi0W74Zd0FHorbG1/EQBEEQ9O2qPti
9r87r6JwSdK5j/V7X8TNjECmZRxIIjTOYwsliJTNYxslIJTM4wEQECmXx0MgIFlqjx1AQKRMHruAgEiJP
HYCAZHyeOwGAiKl8XgECiUxeMxICBSEo9HgYBIRqo/xuNxiCBSCo8ngIBIGTYeAgIiJfB4EgiIFM/jaSAg
UjipZ4CASNE8ngMCIGXzeBYiIBTL43kgIHJQHufqxUBApEgeaYCASIE8UgEBkeJ4pAMCioXxSAkERF6k
QWp/NTgf6PNBmiW9QiSxEBhKbxvj1P5KNE5Pl/Ux7CSLzqmLx+fpbEmAnKf82HHaS6GExmlvemsiaa/lz4
XPYiC9Ry8PUhuI8NDwWZk8Vnoi9b3QafisrB5rUE99ddourgsS+KwMY6zBHn6lPt7nswfwWfD2bPH6vl+P
JSj3OFndMIR6fV0BSBHJecCQADkT6KGmRV0laqaTU0HVZP4h0/dcmI5zrM43RzjxHK0XY34oCQi5QzXq
1F13byQq+4Dp8FXmkRz7pCP0M5JZ3U9WH5cXcl1tJFT10htb1VICm5fNe6UOtPdM5oh3Nk0sZKTVJL2+IG
Ca5Mj1u2Z1KRv1kkWJbG1HzUZBIWkfltpPow14iV3+sgkyeQXd3rfcj9eKqctiOjkAjwSQKgPf29x1rg7k/ZS
MlibrL2cEzOWy9q3Sa8lclbJtZAJHHpKA5EtpKakbr9ze/85hvi+ukPcVnO3xeec3HfMi7su8ove7b0ngfC7kdyl
JnEozVTQiSi8iqvc1nHgZwMV3Egm2YEhAgE0pJ/4qSjqf/9m66JIXTuuwTihDoNkGp0kQhIhTh8CcTpJIO3F
X+MWEmsmgQgDwnnfYgtJatESRb4zC6mlA9JKAukmgKwTXK+BcISOuSxpTh8DQi7rZmRc1gML8acjA
NkRQ0LJhJqGSANfs8aiElwLbms94oh1mVRdztNDt87Y4hz8b/SgLGtcdRXnqp80npEm8noZKgX9LtW6dS
8/o4s+K1y6GR0jNR/Q9tZnQ4u5b/Jw8sZDxVt0wxce8rVPZc+RP5rbZPqWKmf9fLX5Uf2WpzxmdaSKbkbB
9K3499ly+10owzWpkyFBSKR3mnPosiubPWK2CiLm/FRlr3K2AXH89UfNEO/D+o8ypKRFg+72tZCShtlVS
YEw/nFq14F6ofpyJ/o/8xeVSbcs+5kRqfeEQj3pq/oV4xuucovdNfy24aLV5FXueRbOkq07nKXVnmpwOoKEe6
7Gt+19EJBpKvO5p6tACKD2+Q85M6S0cuWzWAtZmCnKOsE1yN7jLfn5+YhJr77/GEytKVjqysiOuLYTqcd
h5Cu/0S5yEChH67f/T5VlOQC+5k6nfPvDid+SvV5GuEQeQDZOt0Zuu4SwsSc97M4ENIGkwnPYMME5YMF
8QhOtY5qcaTpT6My0q4vK+Z/YmJIuc8U4+AvDOImlwJn+MGzxhEB8Sq8w7iCJJcmTgCJNS0QIUAt856f2
YtV2MkzEN7JCoQC7cOpHLdt7+ZAHGGVw+AqGYCSK+xehezEG6+3w1EGFAM6XFzC4iJlk8DqR0wg/

U6lmxDHx7LqCoCMt4C8u8EELmmOXu1ATKhPo+5LGk+CoRd1szsPLAQJ5x7TwI5O2AGa44WuyomcMx
YTymPAoh6JwOk01cGSPXLP9UmhjjvaKBFe/19Y4gBInXVzJdQu2IIjWcbKBcVA2J60Z2s+qr5L48Du/FYsa
DuTuilYUZZhp87nSVHWdyMjbJGFsjMeizec97r7qnHQY3+acsoy1hlypT1fYvnIQu5PWkesuLb/NNgLBOSa
M4hDb6MmMixmT339DxEMFfCganFlqPU5Y883OXYTmPMaB5Cn/vj1jwESkQ9cVkJZl/eZja/sJdhpq49DU
T9pQ4g5ceUwzhEvXvkcoYgnlY/rGPKAcTRYtfwvv3I8T2U5nGOVNcgJ/xBVB8f7hID9GZBPNIbqQ+wxrog
HimfMaxjSW9BPNI/9IkuLYRHWiBwWgXxSAsETqsgHqmBwGkVwyM9EDitQnikBwKnVQiPPYDAaRXB
Yx8gcFoF8NgHCDLQFMBjLyBwWvzn2A8InFbuPPYDAqe1R1dl47EnEDit1OicWRl47AsETivtnZs+R9aLg
MBppdQgfuamlwFRA6SfSeWxdEYiewOB00rpsTLmTtobCjXWWo+IB/UiLAROK53HGmS8bTMagdN6vo
uy91AGIHBAubLMAARO69iAwGkdGRB8g5IXjfS53x86rUzf1EDPmEfWCWV9gLzjuc1fsnQs8o7naCLjrCA
BJB8TyfBHIEHm786gZ00k25fEY2Tmz0fjrkH5fAwguZhlDr8zwLg3FyIveCcssBIIgCIIgCIIgCIIgCIKglp
Wsm/fVVByRQnlaCITMPTnAQX/9VeBrrsG2Va8COqDidfMaNjF/W0ttNZ4pDOYmb5VqLj2nrfWHER2/VNt
186CDWkiybh43uNKLqWAY3tIPl6GcBraujtPkNLTJmkfQAbVdN+8BEMWlCaVuzpup1PyS+oYExB2uAC
QvILZunokiW0Cc4SoQCzFA3ky7D8roQYcHYI0WV1rYdlm31mVZIDfBdt086OBANnXzGI+9JBDZ2QBxm
pw3GzEkRyDrunkNayF2IGWBVKnb3fA+OJU947G26uZBBwWSrJs328xDTOLuPv75p5ArDkdV8TAPyd1IP
So/VkTPKBCoVCDxInoAUszEMHXDPB+1kwr56iRl3Tz+6kQjikMQBEEQBEEQBEEQBEEQBEEQdMQa63
KEdGUQBHEfqnj91a1q009NB7Xo7+s1WZDFS1L4yRC7Ruv6Vx0txDoZ8oH7ILY+y2mYNNVvQC8WrTtz/h
ndnWn9YPyhy5w2EfGXHtHon1Nr7ik/iJadOO2F51wsiE2DnxN5Pb1Uzt9G6qQDIocAQh0fqPiDIpXfWrLEt
GKeDOKqA8Su6GXDGKxi7kACRjISL3+jVf83mC87yGauJ+ll6dBZDBTs6j09ZeWvWgLCD9AtQXEL/ess
EzoxapqvWxtgPCy65pdPsoeKwLERIGegwv+GYBMAGZY5XvWsyKosXIyCBqhlCsVWMQMtxQ/s4QjNp
IQsAORgQp8MmYYA0aJcfSSCd/hTe8baeAOI0yW7ccLQdQ+TRhJNTdOhBRlnmGZHYgyJLz+nwgwhzzw3
5+YPhcmMhJqA7nfUoi58TcS70tedeYJR1qHkIhfb1gyIyDxG3RSGCu90ZSpXoSsC4JCYU04c75iHXcFsHllU
HDQAEeiaYQMejduoHRSAlgnLW/wUYAKQiTMwVuBBKAAAAAEIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUgAAAlgAAAIVCAMAAAA6fnFcAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9
iZSBJbWFuZVJIYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMMyZzMzMzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zm8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMmzOZmZnmZmzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAzAAAAAC
4oS2gAAMA1JREFUeNrsnTF34kjW91UOFhHseD6EvAGig0HsOa+ZL+BNYIIF5pxt5HN27eh5I3divEFb7D
k7EDwP2RuNNzFMYESwrQ8xnsTwBFZ9nffeWyWBsZvutqG32/7/z4wbCqlUKv24dVWU7nUcCIK+GCnPe
XzfQ0dAG1VxoElTnTY+40HdgU676Ptnrpq+8eiP/pxX2k0A1rNXNZl5jhrqGQ+HPo2K9P8HdvH9pmyi/HKD
ti7xbrIfD6mFVjayKi6Rz5wC7VHKdi/47SQ9s0fxy/IBb+U3fLuXs/Qvv2j55k3BHpg2r/hyZH7VMEftl9ujKldv
Ky05BSkvbKrbRl8gM8Clgq1HkeJvli7R3k6j8XiuEkcxrV1D+0nv2J9p3XHbcXJ3ok18udan21R2Pt2AvTOJk3
cnP1SzkPjdEKdDyd1eXAk2iqzz36WosTasqhzquJqUo9old9PjAVBok2R3ZUP47pMDMvMJvQjtSYW9sYRc
d9N2Jwy+9iPPWscznmv+F3UWzQY2hpYNBQWE31pvZ+Z921yu+6L7E5nB85xesJYeE5I2NBu6RtHDfQpvh
pmck5ky2/17QFVPa+r9gnBcCO1qkHaLRJVRxICKtDXBDVtRRzNDvgjx9mdUiFBpGf2qlc8qmniOYVBWqd
Bu8tfgwtHHafC5N/71CAqd6rG5vI5MHDcGOLqLA5BfO4m17TnNdV0SHsVSrTNibOT0DbQ9sBKo4j+tl1drh
uBte6LHPKVqvLFp0uu5B1dp1OzLOF14A6tB1XUaX1nQGZB0ZATJMYAFek9bXW6Q9dfdlHHjEnI9ibU15
7z+1c6PXDk7WQJLKEmkD/EJ4F1yWCxYa00HgArbwyb0OGsrvr8LuqyIUxH8uWgg4ef17F8gWCN06hp3Z
9lsNxoVWc8XPYYpZpYtQVYNJDREErXqdIq9zLXfJcs1t9+kfFGtacTzxbODxgsvvQ0WJ4yWFdssaRWsmo
VGj0vVSXQK2ApMY4BNy6Ypn+nL8MKWPQFOSs5S40J6FCOHGualbQAq7HfSwDWtofc3K/+NLBe3wd
LtaMlsNjF3orZoOJ40vU+BFYoYHnESKu0Dix6r8cPgNUJP+ouWPUMrlsVsPQv/yTDB7C27Lzn06WfNBsq
rM6FBB6WgY5OxQSCgYsAipJ6w8Mhad2KDzkobDGQ+E3HqF6Vw3Kge5EPh2LOuGo2ZPBsqTrOy7GN
JLXeGwoNsKLZ2VsCiUoC11XmsZYvIWRDWOu+8gzjvZEocAWLhvAfGHnWt807OEoNUQdJw1IjzfsLufZ
F9qCoZNaTDEaDkvId8pYmj7+m+MDA+U02/ee05f2Tn3R3QXQM773J7wM77TjJq+k5xAdaxAstz3rmVAT
dwI5uk/iJgXVofC877Vqcq+1rrOPvisj972xpkN/rvm26IzbpBhUlspxsG+R2+m+h5NLDGRqYbhmS29oJ+nM+
JEhW011zeqyCV6QY+8iSKU5luuPHcnzx3aFqxy5MKdi6hbKcbAr5vpMOlZwPahr4Mdrohnuqr0vJ0QyGbbIC
BTuNJQ8ZQqq/Au/zipCNMN25NMYi7mLv1MH5gg5Q3UsMsvyj+dL89J2v29uxOkarlOmSAdLaYzszJE6ZH
ZRPfh3y324LoK+QRp9o8pKxVoZ+XnE6R2ynR5gtRfTJBmNdhtMEH6pTJ5bjlpfVuf+TjvGxIOhpA/B9sA

YAC3oyV+zi3PFu2Lnjez4IgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiAlgiBovWra6uIFnGxxas719IMesAsSP
St9meejOm+/2L4Or0wEptHLWNsf8hPHof6kh4Jry4/lf0kqDL7cJzJUeGDiRL2Qh2SzwGs3eRi+Dxkj3z9KZo3
Fg6DZP2bPgq1g9YIRJ3sctuQshesr5M+32lfyUSn/TP54eXVZ/co+F1vyl7ehazfzsnfZJsuNkrr38go/s9X1zdNI/3
JeFljGBrn9NP5AfNAgmcea/rsxIQDj1ISbSaNYojNQ180OzPP1XQ4yM81Nvzudc2g+GhBULzWh+Vwbmk8
CZHFovtt60WxiLkLaCCXAH39qQ/P15/Sd/55D81HRTz3apcEbihmocjiQvo45LMQu7SjHo8OXp/PprMHxA6
nuH9lmqICO+/ltBzsR3osBiwhxh+Z5UXdAbITpm3VeGVmrUN/+6YiDn9UkDshIfLVfnSJH8FPh/zKZ1IXXjj
q+IWbTzFmteBwyiyOApCcmHsgxB63hMEZsVJwdjrNHH9xmEdQYzT77ujX6U0yuOLLdZKua0Hy0V+G7
HRsB5MIMhITKTnTq7CTkA0qEmt2EKHenHC+E2QuStFtoUfXVed05kuBxn1P8/fuz82Lamp+1hqnxTUyIo
uTaW+Mp0CY1uby3Xh4yz4QS2uEQjk6FA2i55T6BRwUnNqSjgOUThcReIFeI6eIrJldEYPEGhZaJE2PYk0Pl
YEnwSXdiBwv5HYfmE7AsfFV7o1UW48sD3REV2ACAs7o5q5ocpabjrolBcmniRX9eL0u/oOe9q0kax9HbBT
U2qBpd6VU1vSWwOA6kCZnHkSEJrBMTG/R35R/oYvrlHvdhEPmdqRCwDFaVgxIFHC8rmKZn7ekqWOl5
q1WSKHAT/vRCYk7Kp4RZdmUWYFX6NhxvYO8pKm1+YL+agWWMntykcCWyqdtptAb69vOC9SoRL0G
SNryQoXDZHDfYfPr3A/qdr4K1KyHz7oJV8PeO9bihjgSBsueXJGdhFawGh9Aij+geWOO+njUZrDjQJatgeSt
g/fJPv38XrCDicXgZLI4WaDAKrWdV6lYnnxmsQpY3odJ4GWAtuZOfMBRySORiFJLPDIXGYvnMzImAxS
OObENjBFp1AmtXhkIDFI/hG119HgqDpl/xloZCwsYzQ+GRDIUG4BOq8GYVrLk1SU4Wq81ZGQpVaNy0S
5nnMtFHODBg7TODVdUSTdAJ3jVfxHzwnYh+TFm49raQzUJNLsvlhMzblWCRPJ7tSDRIBoSaScZQFC6/rO0
ET6ruoujW/f8sWUuNoBF++wPSKw1HDWqBizZzZhsHZysGiTexNJUELzOc27PlbmvEvr6SaAfDuJFmjAO
uBg3ByDkH2r16XdZG73OP68YHFouHmfY9WIL2Amy+0lSxH96OzpxNOut94Djac6jWxy3e3N45inAYiJa
MzxF8nedZ3OOXdjWt8x8f0E1CJfUJ6E4Nv/lxmD4ocVr6amNB8EotvVudNqPNvGxJesEH12NB88VUemq8
pl0miCtIujZoNzaeOOW1A0It5boETEYz+INEJITkrPrv0LJQYhEc6nYSf98eVhc/6EkZCc7ZLM4X+B89bVVP
9TXeSjQKocZrCa95FuzlkTk86XaCpX5pn5Vptt8PlzTHLYp6VGoFpfKOKsJb0GlPkXNEtdEb009+XFMqW
34yjYETnoq7eO2yaH4dcPs1DA7Ncp8OKdQoYb98CIu8dc1fK5O851R7D8tdTxDjK3nBZaJXPYfH9kHI5D19
Yrd0Ls3jhyj74sIm174glc3QB++fPfCDasPJ6ODIAiCIAiCoK0oT/shyxEL6JANOf0v/PzdDq9MIN/Ra1MdN8Iu
Jkc2otp56UVzNZC8eOYnLsU5qjDttiGFty843ZasyHfKoSGLk9w57vDyuZ5sJftl1Mt/wct/L23yb2ytkvwU59rN
Snd+rWv1v8GVFj/O2V8BS5zH1/6IZ3dxnJf8m0tVnoT6zre/n8tMbvhcVzpw5r45P8/Aa6rsmgP6IsUxr2B462Q
LDNL693FM/8Txij9MsIkFeRICPOHFCvSPLEsY7Q3s8oU4Htfdd1TzteeIOqbRLtO8UU8rfnwd3ggSzAqDaf
N3W3ACvRzNVIFu0LvZCkfQ3DtmioY/3WLDsvc97TK7qtKTyngkrV510ve7xQSIXXnykMmvypGRUIMcl
fia34pKfapDkmMmLNVmSSfiW0cqTTHt/EVP+bPvDnaZv+CEdftpmZp9zcJz9DKXd+kZljwAcymNZi0Wm
2YLNuM+jHhmlYg6WKbn9wctonXIFkxJaDb+EVrd/KbDqFizqVh1fWrDqzx2sbCX6m7tgdStRvASWsmD
dljOweOVfdE5O2q5OJ7TtvJ6X8DpC9lMrfruveYk728ZTgOXskMfw60sDq3EXrHjkhw+BdbAEIrlpJrDOWj0
Dlr2NLrStcVeey+glAGsBFi8HeTFgvUrMgnGvGNWDDCwa1LIHbuxQuL86FKrswRd5UIK7Ly+RnW7Y3a
8XAdbA+Fjm9tgdWrCunqmPVbRPMorzXpfnk2v6zWt21RksfqYlewjme/v4gjxv8SZz3nk1O4P3mh9hNWDx4
+1U0uwcmGeda5JIPvOxXuxMFk8tuD1trXnx0twVXjzXr5GWx+WzJxbk+askbUqYg5EJn7BvFvEFEmNBWjt
MaQMjJmC+buWpnk+ar/j9H4aagXwlJYUwnvLjWhyxIJrK0xc7w5sXO5HIJheLmCl2CiKcP9fvmQRdKeQxY
2ygGBuYxazfs4v48sAxail0i+0f2ULe+4uNF75UpJaSDJcvdSQk1earXyr33YUDbWKS8Pj6JZ/94cqklfvuEkxsp
GePbl70j64qOL/zNqyDic2MBV30wXrHBF0AbYOrGH0AbUGRbqEToM0bLK1hsqBtGCwNkwVtw2DBZE
HbMVgwWdDGxTHZ4jhCR0AbHgp9XyMEBrQVo4UugLZhswAWBLAggAUBLAgCWBDAGgAWBAEsC
GBBAuCANbD5+IvZ3vPpflorE8QV1LG8xMvEqydaRpLQvh4OW2h4x9qDr3WfVLI0MIhVYysSS8UrJ/q
HKDh2nHcpegUgcTfW47t8Rh71Z9EUQSuXiZYqiTZ4m8kNF9W6JoszRxHcl0sFDdP7KgqkpBqXfHJIpKZ
36WarDV8hQnEaw0ZaemU26WsvCnksGcQ5nKe6+SBTxt+DbAaUXio0oc05ZftlFNqTArM/FT+Sj1PKaq5C
HkVtndso0qpo3cx3oiV12SCp7iKuah42FWA9Gq6BvvuA8nGWXDbU62JWcBDScW+qdZdGtj2OJMEqRz
LtcdJV1QreTfq3kjOcQ26GcbfICVQTnb7dOyJyVS8e00d0aNWjXbqSLfVP+5xRVcK/liU1q2rH46nEZ6lqfdv6
UaKlqnbam55xIKV43NccbUSF6TieNSXl6jyS/L4qnNNGUmsrNLTJicMRUqmtasm+GnL0pldJ3Mviqu6jWAK
FmRKAtTmwVD8Dq6rXpoc2odrYjZKU0C5HKsojme70kmuqmov6nGTbbTj6jdN2ancGtxliQSQVEfp/3UO0
/oO5xqnxpxyZvArzjsvQbgubERcdWhCKnX54/9nwosUflf2OjGpxCW+qSSSLnLAwZo+carpiaQs35maWrmk
zoGYijZdulNpHKcH7vRuXFXfW5QArO2A9XYtWDMBazmJfcBGji5bna5l12G4EJetr5jI+Z9c7BLyFW8Co
02rm/AIjPBhu+CKDy1icOrBBYHP+JM9pOoL1nBJR7qLmcn30mocKpveEzjQ3e55MTJ9mewZh7XShtdSgH
V1XVsyajNhorGOY6Zqjjk+P24qmpRArA2B9bRisVSUbyiSf0eWETrf+lf6W3MIXLTUwPWMVdNg+FFFg
Lpp6lOx6b2igVrV6fn7DqRsYk56LcBy/9bj6qnWszn1tuh1kw6MX3s0hbmHKQMLCrhmxCyjAWuhOMvFrU
+F3cp5N24MbaksghqtSfnC4xqHP6yugyWlACszfYnB5MSz6Wat1T6SGwhktgncigxWDJXez8JJNixd67Xzg
N/Zl3ByzjyZHTM261LVjppBEYsPIIUyY13sGLBt6eQkssViXDBZVMO/qxewkOK94ORawTFDBUI+zmKm
9NHq7hJF3DyxYrE2AVQjNVzm7K3QHJvjoxw6F/OUXXSKZ8lBldi8bCqUizxZpItCTH4xzTXeGAlBRJhdwe
dDKhkLaYp+Hwv69YVqGwku5+m/9ipcxLRbrxAYfzPH+NTsJO11nhkl5zn6Sx0xt1DQnvr8XV9XpmJIRfKy
ngXV91lcvyYUgc7M+8ur3y877NV3v2wPjvFf5mu6S/VJD852vmYo5GCnvVGUY2c361vj7HGG+/Gd34bwf0
kZKnHdpk3q9BFaXP+bdOtNZ8zsOovqGa76QtAWGThpUL2kjDn9ppgzU1NqQJQZZeZPVzNVJXNUjruePfi
wpOf7c8VKfF1jhlGfeeWx5lceGLtTYU0kba7mSMKXlId+0k9m4uTWjDSpmXdwXul5cmPm7otRXUbW9M

ENgXx6nWiZc6ffTD6IHOr/sH5VTJqaZ3DnZ4T3ex102vr0nHIPQK6KigarOMr/5CPZEUFU69yYWPmK8Rgnkz
 A5imuVDC6Mo6AoJfI1SCdNnlq48dyhnp9IXNVZw5yS+TJJQDr0SofhYsLEDy/XsJxe/3g41f6omjkk//amL9
 Y5CR3WYyUacnu5Ph74U8NPkb5356pycY2LSyinhbyAKaLX5ZUHi1Valn62H5gfuT0s/Z5i3NcKjFRVE0dK
 ouZ6i3qdZZKANZ/Uu50zYRXMKv79yexs3ntCn70AVjv1e4asGhsPCuDH0d1GINFPsz7I+EHzzatB8CCAB
 YEsCAIYEEACwJYEASwIIAFAayvXUEUyVr1KDqXnMWRvHf5H78TRby0vGM2oS2jZpneNAv06nyvI0/h
 8Jb8FpPrAGtJqvMu4uUqbn/W6vPTCp1xm5dLufwoA68lpZrRmRRxJtXbRnmg5w1+ZHC0t6/N8oJxq58lpIU
 AlrVXeuR8q6/VsT6VpxFcslA1Xp+VPymhQvplipyQ15TUEJmUWAHHK04CXkwVmCuZEMDKDJYsIPZL
 RV4D5w5TWfJbM8+rTOzyUH4CpibPM4ScbnxfwJqm8iTxiavxd3bxcyDAug+W45h157KEMyquynP38jie7/
 YTC5YszjMWq/E3GiBP5Bkcsx0EsJbBGi3AGsriF7/PyrrretbwzUP2nclZaMGacJmApf+36wpYaqBHHVgsg
 HVXoVnkvTMUsAweVfMglB0KycdaGgrtc6QE1shxrcWalTEUAqwVufx8lXrt1VJ+2PTS+abl0b3gejcc2kdw
 DtioURGBpQ4JLPuMg30g8MQ8oMyPpIILgLVClIgfjfoBBJqum2iCIU/ukRI0crPaU8KnyMw6vEq27Zd5pjz6d
 NAjAenGAeEUACwJYEMCCIIAFASwIYEEQwIIAFgSwIAhgQQALAlgQBLAggAUBLAAGCWBDAggAW
 BAESCGBBAAuCABYEsCCABUEACwJYEMCCIIAFASwIYEEQwIIAFgSwIAhgQQALAlgQBLAggAUB
 LAGCWBDAggAWBAESCGBBAAuCABYEsCCABUH/ObCqsdE5OxhgbVkpQNPQ3fiXRY+QuBvgblTFnm
 A+S9C26HGA9lUyFNjUzi9N4026iRzBZAovpXC3IERDKsFgA68lhywyWntUwTWNdeeQAFc2A9HazzkLlikG
 PYKYG3cYI2iswHWRhQkqz4WBLA2QIYcT5r5dAMsFsDaLDYtVsSbcccYG3advWjKBrX0d0AC4IAFgS
 wIIAFQQALAlgQwIIggAW9CLDUcRrH5578sK076GiAtTEFifkIj2j330c8Aa4M2q2/IUs0S+hlgbbdQlrfZAAAt
 gbbqbqPyQj+ABbA2bLHkgYrZHsACWBsGS8gav8VCLIC1YbAcddD1DcACWBtUgcFisq4BFsDaZNWv5
 R93OANYAGuTFus782+IC7AAfGQBLAhgQQALggAWBLAggAVBAAsCWBDAgiCABQEsCGBBEMCC
 ABYEsCAIYEEACwJYEASwIIAFASwIAlgQwIIAFgQBLAhgQQALggAWBLAggAVBAAsCWBDAgiCAB
 QEsCGBBEMCCABYEsCAIYEEACwJYEASwIIAFASwIAlgQwIIAFgQBLAhgQQALggAWBLAggAVBA
 AsCWBDAgiCABQGsL00qjEkjz+V/6ugPgLUpuX2ftytRzw2vffQGWnqgzSKyuo6z20VXAKzN2qyBTrsBuA
 JYm1aQaH3toR8A1sYdeK1HAAtgbWMw1BfoBoC1YRX+Gk51irkGgLXhkbDTcPYTPcNgCLA2aq/CJv3dh
 5sFsDaKVTtJz0r0jyayGugPgLUpv70TRVHdcSMW5rIAFgSwIIAFQQALAlgQwIIggAUBLAhgQRDA2oDU
 T03HqdRvViAUOAovR/RPfe2TCnY48x/2fuqOGI/QQwHpk/2gd3UXLHRBO5WHaLTK7w2e63M+3ekIN2of
 WqEvG3UUVLhWmdjJbW6ZXn1J7ncj8VJnR+dOpnj18ZJB0XQ++TFi2Nhh27Cz1EUp4JUoC+fp8naTW7rdJJP
 eWbEj6KohUcv133x4mipIJAFfsVEwHKHz3QdqTtMTxznKFuAXWi1mo840VYUg633+lh3sOKlo3fAmj/PO
 0M3WQbL7adxPCo9pv9asFvvs+crvfJSwKKh0B3oK7ZT6ig9tZYabG1NtZdisSbRVi/FSr1K6CzdZPboUwVb
 H6EgEbB0elAQH+vguY11jK/KtDzA6IrfcpKbHbloxbwWdPIA75TUgMdN7n/n+kUqYqFi/uVp4NlzfYcwWy
 9f45HutxttYivqj55pmDJXWFOGYH1IKFwwVYLBK35MudZV2p4/UxPcnfZYqljoocy943cDRFaYot9XpYdE
 9Tg5nnOyHvCrXW6uAtUYRqnF5s6V98ntuBuPaDyTw3T3d3n+ix0gX/OKt2BYaNGRuW2Lqn39nuR088
 QXC3oC3Jb8HdgrbHFmZOoa2wFYEtaGts4RefaDuufAy2oK2x1QJb0LaGRLAFbYktjInQVoZerLCBwBb0l
 Q2JwhaGRGhLbMHdgrbEFIZBQFtiK4a7BYEt6KtjC+4WtBW2sOgU2hJbWNAMBY8tdInQVoQFzRDYgr5
 GVx5sQVtyt1o+4IK2xRb6AdqCSEW2oK258lgFAW1pSMQKGwhsQv8jW+gHaBuupFbYQNsxWwhHCW2
 PLfzkA22JLaywgcAW9PWxhSuralvQ18UWVthAW2IL4Sih7bGFX3ygrJqhKCGwBX19rjxWQUDBc7fAFr
 Q1ttAP0BbcLYQMhLb1b0EtaItswd2CtsQWpuWhLbGFBc3Q9tiC2YK2g6BbYgrbHFhbLQ9saE7GgGdoSW49
 x5d1Yaz2vo/egdfpUd0sd6WvPUcf6ykPnQevZ+hR3K9SzeVmfSqCPY+vJZk53p7orL6o6PUW/QR/jbn0MW2
 GSGrB2NUwW9Amu/Hq2VKgtWG6iJwAL+gR3ax1bd8CCxYI+ia11qyBCbX2sQOtLdBb0SUPiElur01zuQI8
 8Q1h6gq6CPtndsqu3Yr1CvMDGwiBz4iHoEWxFWq+S1RqkVJ7Mmugi6LHuVsS/3qyStdN0tB7hJx3oCRKw
 Vslyioke444QeoLJEq50vHqT6A/0PAZb0OPHQk4O9UB6KOWXWz7AgiAlgiAlgiAlgiAlgr5k+Q+8gqCn6tU
 k+53QDbuYJIU2pCB9k792kxHlgjbDlawgdVukkuMU32FVFrQJ7QxmZKPKg/SXqaZXajDD+hloEwaLBz91r
 C8cN2rRqxALSaFNKCSKHodY/uagQdATpQxYqp2Oo64B6zeABW0KrP3eTHx3BusaYEEbAstN6K/qjOuw
 WNDGnPdLAeuSnwM7gY8FbUhmSrSc6Ng8EI3DXSG0ER3JxFXB930JkyXTWhD0dJM1vVgeGd/hOXtoU
 2R1I7jCQAht7M7wp3x1Q+cA3QFBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARBEARB
 EARBEARBEARBEARBEARBEA9S6kfY9K4mr0TxYerPKWo9E5tY9Ip+CW0IfQYqyEWnNcQ38wa5h4
 hiqk96rTddz+B0OyLqJAQdAKG0QWAVQ8y2xPdV7n3Apdgm54+YF9j1KABb3PZg102nXPMuMUJBeO6
 mmtb+vOrl4bPN0d8mZehmfa7SQSJDgd6vRCHWsRVUPbpZeyTRr1ulAOotOr8pCQ9ulQt62YzOaBFI893jD
 RN15ANV7ZPDQ7fU0lPnmyCfQVqEw4zDJ7pY7ZYLkDkxdNr8+oUJymjQyyAdk9dSTGT4/2Buko8NwBQf
 G67iY3nptcebzNrO5Omazv9e2BE/AgTHV0iWBG0EhPOcAw/d+o6WvnUNNrv2VK6mrACAfzp4hB/NVoX
 wZDC0gyP8jBUsp1Q507zT9Xh3rEpmlEO+m6U5ufci1sbSQLhqqJ476h76k4ZP+OFWgJmSwZCM3IbDo0H
 UyUG/2afvi9Fq2KbT2DkdejdvH6R7coWyCYLFfiZvVX5BVvAuW/OMof1XeA2BdFrgeMnO6nlkxRoBoI6a
 OaTaJswjNoMmizb42YOmuf8QW8iY+ncatV89mzaJtGw6ad8Fu30yPGodxwDr6+DqdYeco07DYJ3yP+1
 4VYZDAUuo8wis8XklNGCDPACWvroL1vzsr68Svh/dj+NjESpg8aEzO5EFS+srJrgD69azmq0BfVbZb11i62
 W9eshirR0KAwaty9777vwiakUIotAxWYizWbYp11oJFpmfmBuEwVS2IwP0DFjG6svqyQ9DTb5ZbZlTtg
 n0NXDV5htCIssarRWwTj7gvNfVwsfyiIBLnk7sXZcyslikU/ax6gwwHeSIkanq1DrvC7DoD5dkVQoSmbB9
 GS6L0q6APzjmTYZmElY2Lx6rCiFUIqtFd4bjZn5XSPZnzDlnh7drb8D4VrCvZVLoSYnuL2cyuzBqtZpSKdP

[illegible]

pCvHPKoOm8t9zyTKCfXkrEPg7eZX183T6xjOhnM+EqfH7EqT45jMq5liagl946pekDEHPO7fXMgomzU6n
GO6kLLMxVTSZtKFjJBkNXmLfjXBbV5AZgPcZ9P1oMhI7NglXxTX7S8aUFSzLLcVrdOzpfJPIhsE5MFrR
Q0r9k+SwWYNEH8/OOBev24G+/mHyAma20YFGJScnL8I1phDNgtAlOyZJeSWKxfnYTM4OVvqn0khwSq
oOzwTiVlk8vpFqTO23KdXEu2gwsV5uSpZ3y5nGij3E00ADrKQOh8u6CJTl2fv1EsC5ysOr3wCq0OuflnrVYv
7wtJ+8BayTvBaz++8G6WAFL/3Jl8mvdAcup/DS2YI0tWCdZayxYiSm5A5ZtntQ7iQHW1wdCA8H/qa+Axb2
6DNbaobBihsJuNhSmp/fAksvXN2DRZZZhzubpcs+9BVg2+fmSj/XQUGgv9gIsKh3cGwq5Mcc8wtpMczuJ8R
eDr18xYGUld4bCrHnON9N5HUPhIydlzUAY/NtkhJYx7LuSHRh//SgfSxLz8xVJjM1xndPn0C7+d45x3pc01zP
Oe3pgU9TK0Fg51ievPckjyHnSqKTpPeS8Swplcd535Q6P7z9N8tssXfKK887mSFLfSho5Oi/vUG4uO4NZo2L
TmJqS5h3nnZon1lFog/P+qIGQJ945Ea9J3Ovw1IibJqnNb375EXeFVT2PYj2R6QaqSqYb2ILE5yUZTpfmV9X
SdINJ20Y3+PGkaXNa83SDMiXlB6cbCv10Q6DTeNIweeS6kt51xtvMbR5bO3NAUKWTnnx1Xk2p2q58keKr
H47ZnB3KdENBSvfw7U5pN28eHzqtc945TBF/+gQpT/+1Wq2mnQR8lVzYyUmRWK5wfQ4tGgr9ZjZBWm
5k05Hlpp2fXJ5dvD9B6tOGvJmdolwqeXiC1GYUNlV071vgpT/qkW1Zoq16XO53cmUlB6eIOX/FSZINzM03
hv2PjDz/vTUY9CLIGuwgok7HK3f43uABX0MWZ3zuybsA2nFOG3sHKnHIAjarv6/AAMA/bEWnsMwtpkA
AAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAcIAAABuCAMAAACDb+NWAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iVSBZBjBwFnZVJIYWR5SccIIpAAAAohQTRFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAADIIJREFUeNrsnb9+4kgSx1sOFhHNPoS8AY2DRQQ33hfWJeISif18dsDB2dFmOLHYwIjgFo
L78ARsAk5Mk4ye4KL1XWC4APXr3K+qhY1n5+7ssXeNoDsQQup/Vd+q6moxYwlhiy2fFKmVLc8vOtoehF
FizfgLSmlRWOQWUvUvEvqEFqFFaBFahBbhZxHwBkp9DMS3bzypY6Vii/BLEJaGetaQsj2/8952Uu5ITy3C
L0AIglNm59++MUJnpCcW4RcgbOtFYDQYecJpa71ENCvPtSm/tFKtfxU+HPU84ysrT/ipzi7LQ/6azb7nz0Xg
nKHtJXqYVofratSXi76oUtbr43JQRuNpdaTJcNyBXgbrMKr/hfoptRCu0vrWzCYLMZmVd8qd/DtrCBfX4Kx
OX2c/KRqGa3ErDHTDZuia6ZNBYYAgqN94x1cKUdEe4qZlykxp8Q1ORNOM/QwB14rSM5J8z601EiOh18z
DZY+iiTfqo69UJwIHusV7gvh+UIq88zwLxJ8/XY3e06ElRT1ee8+HwHPHPTxee8yMFQheWUE9REdXQDfe
VBc4pkLlZ6vo76tCng5v+KuqZYVhP78D1pppiyLoKnHO0Fu5QXwk3PNZj3ysNsytRk256i3aYmJdDemViSH
GE+/DvDYIm4JxnxLAmRZmEQY9TzxmG24NRNkYfmAvNTBylaAXRLuhahyQhoVdeYbwQFvma0Cvp/B
SL4rt7hJB6IpyQbjNcCzAuT5w2uS4hFOQFUyh0FcBB0AL5LXIBFhyMSDPpoolDmrUxDIjEgunhDMjPdFd
+b9RPuqVACtRXqDsWp/oWV0/RoFZxVUABHwipXiycIcZxh2CAJjHV+hQhD1nny0AIYQIzTXgh07vEYU
XTy05EIYRm62rT/DG9ijh07wqKEDqg+AfhHhACFFQePCAsb9h6jnDWIK2zLp2qxxW7TdlMUyRQt4Ewy
xEi9i28g7leKqWuqCucx4yQ7WEQIhZDidRh1Fiv2YQQvtchhBPB9oAmY6o1C6X8BGE3SnmF2EA4KSGqo
v4ZJtzKEXajljYIA19pNg3E1bYuEsKRnm0iBDhS+wZCaG38wfufCJdqslg8bh9HXFGruTYI498izJlffIPwYj3
yJkKEXvcqzRHOs174W4T6EUKaAA20iZB+TZvKxwjV3ySbGlxcK80lqZpBqJO/VSmQUsfLeZEQ0npwadK
ZijgyXohIsoEQC0Nm9msGIcehxwinJtzSesMtYNMnLmuGPOE3gVRfe4SQSayz0UGOKIkiizD2XY4QGYgZ
PQ+kQ+OFcR5IfzQIe+IdBnnkhRwhL2qBWQsZIYY442hxrifu6JNAimXRzRFmQb1IgVQguBi1dyHm+dKkIe
JrTik5k8Hil6/tZVrwSAHwWwpcXxuEpwYh1i7YwHStQWQTlZAH+NS7dHVi0pkhcgByZojENCnja1M24X
ybJ6S/gsekNMoueb07XyM0KxQNSwhRD4vZiHih2gw5ZB2o1WM7eUdB5AEh8pRkNA2IEYznwOkMkC5
O3BHFGoNwwQjzdAaob716WqB0Brrxh8vrgUo4Lx8s+9mU0z09/QaZ9i9U47uxqdjmnQBHmp97FfokheCrlt
dKXwdsDx1jFeRzg6yvbkw1hcCYoRjdxkVbSpjjoCznlnr4Fmos1RkDoA262vOL+A/ULuJv2xqTjtTiuP7UF8n
eWTGBObodK7zLW7JDJnFVbguOT9lMthUNGg7FOBA3q7vaPMzPaQDiXZ3iE3FTJJdmRZFesAmIxQTgk
pRFHr8EYVOLYokL5HGtp2qucl3K7SRjCjXqEZcJO58+qCGId+n6k50X0L/Y0CNG4ema+5xHQ1qzVQvoga
NXotCSX3T7Qp9DUR+bjqnTwqkprWZQMgDhfkWl4sk0SpGGG4vJTWuYhAemeQOaSpmJDoLPbpbMplT
yGNupx87H574gEwFpfD/1Gk1XuvpjFIY7dOZJ2hqfslNlYVi+hTq74KwswifJpez5787BnZwMVLJrV+UPbE
6KB5JbYIbbEILUKL0CK0CC1CWyxCi9AitAgtQovQFovQIRQILUKLcB8Ralu+pET7Z7YyUflTLFTZKFN4
Vao3MR3rgq9rPZEI8HKA6pEqRLriC+NoW+twcQ6YoFdcGvMqLj7py3R3ZuuxoV2wS0yfpvVFDaGbtITdc
TCrz/WEYU/+Ej7rKb4Bm+zmuJvpm0wLWAAUxxz2qY0Ztv3qtYRi76Hto5YaBcsjJ3ZreBomJpNY6wj7qwL2
u3FrqQI9lIN8RN1G0x3IEu3wftEBQtrznYRdyA/t45YfDPe82c1cidseJ+DaZTshgHvbTCVU/Plf0+DKVzQbm

yL7YI7Zrd754g7aLRyrxxxR/99+/78ArW7TzT25VnNTmfg+7C92PVVf/d/gdoDK93ZYMp/IX8/fiSVbKbJrtlq
pJM9+mEGe95Iq10zTK2TPfp3CpHauT8tE+3bX8shhDsVc+S+/cGjhAVOdkiPfpVLVG/oxtiRfrDi8r/7tgLhn7
5blL+gZlrpV4q8H/RAkmio2KWF+dCiYqKXzQZclFT3Rf/uLgTv04qi9AitAgtQovQlrQILcK9RlixCN9aCc9E
yK8mrtx/CaNuZX8QVj/zFmV673IUFweh00qXST9ddPn11n76nDerFh6h20yX/VnSTDZfCU1vO9eL4ngh5rs4
4XdN0+vdffX9/Ku9dxMhvefe4/fex5samW1EpQlgrOtlJ3e/C+E0G62EwqjLD+o8U8WnMxxgqm6r5x3xvf40ai
ZJ77CFQ6XJl2JhalVxCOhwRQqhe+ix1FJdb8sQOgN9Z06isMYCYNb0gvoWycLCJPMkndZ11yNZehUoJxb+
z6yEHospoYSQDiQ4S9zjbxWjNAiPzx46qg5mjVdH6I70jCfpzvWtKH0YzKLBKhdVf0lwmXrGKBfd/syrpno
RYA46bveaQz2Lfu5SlcP3Wv9C/K+jYTYW1TlqwbYXQWmYB2TcQ0eumjXn3S1D+D7NOhsOmV0ltw8Z
Wuq6+fHGE+3uYL2oOP1FcZglSjiQNDzttkjmV/+FxHTO9DKml3v3EJcvqNaNx1WN0kxoJgNfTtuq8eoI0we
EK6+sIZOfTr2vhKuzJIdzLMP67JzqQXAbR+IYCpxPBKrmUAwslwHJH6OrlUe1PEx44sG9F+uOY+GcLwOE
q2CrEELzGzMyr2evc73pPY2Jv2V8HPloGZH1LPOwRBI/QBnDmTOQIFiMwKx8kQ5RW91fWO04Qz1pW
CIUXmnNbQ0+qfnzO+83xWhTzz8lCxnjRDBJlOpvvPamA1WCElRh5kZIUR7NCnRpOtwY4jOCOF3/ibCstZ
KPTFPeiOEmPqd5wbCzP5Y31JqsFYOpIQSJuASO6FwJLsti0Ni+pz9EELnFKGItEgm6NDOQ51PCHFQc/00
O34GQmcjK4RwhMgzBqEUGfz7lOQTqWUxOUewQPCxl8ROhinhnrPQqLWca4NQZyniS44wC6SsiG1GWE
51p+bdIlwxQihh1SBlxFAC+ZdeBevlu0YIJRIE9MPHwLA2lqk2CHGGe4zwWM+erITnpDON5EUG4RjWxg
hXuRdixhMgnOSZ63WL4W4g1PrSzhGHr5SALrZ8MLqKlSPcoSd7ctlsV6NHxFdGDCiM8C73wvI86wDhZ
Y4N6+PKe4RQq8DPvBDLRzWxr0Xkj4ZYf05O5VnIESMmJj5Y84HIw6k5E4cSaid2wxMs6GYHHzCyNT
zQlqZ/2MjkPlicapj9sJlG3LSM9yn3J4D1Fm2+VcAAJHwiCklR2i3eY5D8ID+nlASOnD/VqlFbXjPARSTiCw
3phAmj5jx/2crb07Wo6lbKcrkqKejUvtLDTWfVdps1jGQVZ/KEP418GQeZboHJVpSj6F16M56iAKd3AHQg/
0bQWzXzRo0khSOBnJ4IUbttm+0DILVw0pq7yHQM41NfFmGbuDIWf2zAFcFes8DjIKj1J95SfGEsOjOQM5
hRUy0yYRZRvBsgxteC55OO22SbWNUbjJzalhP1ReHaFwfWS2wfOZ+xoA7W+6vaVQpLM3/yBmphKMV
+fHZ4pdS3bXfKf5g4qqfiI8xCp296xJ0n2uAf+oDN5Vnmy1s9yPeASnEW4rISeCtXVurjldPmunXSRH6O66p
XJYGrfZb42uM7DVJJ4BsIBDQKUg7qeBW8vhfaXyoMt1pDfPC2RwsW4fMR9mOnIsZCAiPctmlRWOQWo
UVoEb4GQq2KWV78f0yiokr+SAv8H22LWl5swXIXirCl+OU/AgwARCuP3XEaEfeAAAAASUVORK5CYI
I=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAASwAAABuCAMAAACqRN6UAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzmWwzWwAzJn/zJnMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzA
AAAC4oS2gAACUxJREFUeNrsnL9y4zgSh4IJRCfnewg6ITjBkqpG8wITUZeQnmBFB2e/wDgxvYFFbdWtFP
kJdInlxAKT40OcL7EUnIDxue4GJUusz5bHIPzK3rIE1IkUCYPNDdwOkNT/HWRbJ5bviPFgUlx/Kw7AcLk9G
wrAYFsNiW5AyLYTEshvXasESYpmnXY1hPaC2P9XUxMBPJsb4tbqlz2LTNImZYj5TWyEy85dalh6dp7A6n/
UPYYoVIKawAm2m3p1ThH8KePFaqLwdK3QTWlXEHatoPhkp1I/v8deM57IDltj26VH7aFh3ujruO05oL+B
geyi5IzLauRA96ggyBF5Iwulz6FbVXYihugZDbTdpAfZgB/mbwooQqxcQmZnFzpGZdWUvga3OwxJ9LZvIz
NyCAxJMrAwTLuAD/LENH63fDdxxZnQMPfzH7+ThSPfl3729+TgooodWrxuW0AoGY+phJ8tBguMjc+E5kZ
4Ew4XvuJfQLiP/DIPZhg5XttmrRWYeQxzMZIah4KrJYXXbS+WRmR70kq/WgJm/E1h4v10waEqJPjIzD649
dtxq5u3DP4R54YiR+QYf95bDHbXRM/exvvVROu2Iy3ksRgt0HK810qfY/wQamNXQhx7VxIrQB10pdjrmDk
9J6hAGCEyqU0XsfAQzxDF0gDaJExOLE2jhFDY3UGOvWqDBE+9dYMG2Ax4ITq69qILhRkv8oDjNSOP0L
2UNKw8ul7AyswZrzxilyDXXYLWGZh0WOFsOfceUoIdh551QE68DiuX0rN5VeIAfihNjD4Yg4/X8XxkYZ
mF1zFvDcvdCMMfYEGFgTEWllbKECzz2z+CCmA5nyBTHFPY8/6vhxuW5l/uoVhY1/1w+AOsfQtr4WGgzq
vvYJm5gjFCjwT0cMh9EFalz3+NzO3bwhJHaw1+E9anCjwr02d7tWflyllgobHzZaa2sMw1jOw6LP0Ne038e1g
mF0tYdFwglBdhRdUtwTldNsAK/DXPwjQ6sWEYYPZRZWLp4wzIgVrDA4jeHhcM3pqUDWAefS1jAlqMo
mWEY+gg1tznLre9xHdZfwZEA5xXSP6GcRwYcehZ1PPZzhAsLF0TJza4+JkjqnqFDu69drM7mB0nUjocA
kLh2AFC76dwc4Ed+Cb9O9zlv7iHL51GMKiNKtUoXTuY24wtOhCWMUQLw3uPi1KGNwIgrH7ycDUBy4y
PThe5gdscgb8IHtVmPWwIs5JcEj9kX81U5ykiDichQ87X7Ux5uk4LDHmA33h4NRK/fzzSE9w2jQX2BAif0Y
93ByMMOGBpw/UjY/LCTP/o08GAu0W1of0afI3hgW44HGH1u+trvxF1mEo04TOBYmUQRcCRyYevvD3p
N0L7Yq/lcrEF3hChDKEu5BJQI9OrTBNPIF/IKAG2N6H3gNCFh8c9uFZC5dZifREAP1ATYc6xApwDrxadm

WC3Ut6NuvWXaSJTyZTjXsDdv4gvexdvIJ/QjmiDMawnlLgmaKcxgyL32cxLlbFsBgWw2JYDIthMSyGxbA
YFsNiWAZrdWA957fPf4KfZz+/6U9gPaPgi++GlxeZ+Kp+WhSND6UibYwlDIthMSyGxbAYFsNiWYLYTE
shsWwGBbDYlgMi2ExLlbFsBgWw2JYDIthMaz/b1hSyqL4qX5ZA0x0VDNMIPZv402GIzrGmAiGgCINjkH
ZHBNTtCRtMixromzKuDX8V11oYtGYcWu2Y5GJTUmqqvE/F5SqMaubtOmOBsa+rmOlxa6Lbloh2xXwD
GnSHZfigeDduSFbFsh+Uu0+jzyQARse0YphMSyGxbAYFsP6s8GSO4UIDqdF0SehmbAoBtfxrmCJDC48mA
RDWAKO82dcQUTQMt+tZ8leZUGCTvSMmb2a8O3jnhUMjJkklhwZ3fefwSozxtx4Ow5DGZUKgB1Gyvx712E
YVShn53xFObHtSzR5k1fJj8D6JRiaxRdHpDDGCEsMTTkhbU39m7JjF6lSj+394WvmRfymQmie9jJYHyuSfat
hRRVpu0XGXmF1IKjMnATeynktEkc7IgOuS2wYGV0UVq63Bb5655GVKKyYoXjcsUHP1lcZRYqoYljpsTv
SEE1KF6j16G0FK/RJbrPVFSXCEqNFLC5RT66EK5LqaHuGQpjfqLInfkdtuM+PrC2sCL9TYwQTi2U6HT
oALAYu2DNnrmC3RzZjOFU7rjFv8ZOhiKBR9DeLWG43TJ3juEWRA+3Y4fUKd0KDG+N4A4qlOE7w5O
9CTwUK+ylQqk1bgVLCIqXVLWsEjgENUPSa8QVSLFsTmzMof3sNqvDOsD7Ieof7iEBRfOo3Lxt0tUWpw
ckBljydekprzLdCboyTurVWHhWgYk+UdcC0hUS9xXGs44ihTIRPayZ0IlcBI3JMEK7eFBV3r0zAmWfY21
vQtEtT5VNDDWeBiE9b83IoAvg6sPYgWmJX9Fax9eyBCmWBST43RSWLXygYvYhl+jfCW0WCBHtXqpe
ml4kqE6EYAA3reA88SA6R2Yq5WUp81LHdkrtPU3w4W2DJLnQdhOWHvutLfwyqG+ifKllvDuhd9FbUSLh
5wH4JFwqibslBWUVpYh9V1QrCKwOWimqWbAXLOUGnXoWhsxaGKHX8qboCJ76APOGvhyGphb4SL
Nfu7/VX4q6VRgnTWqWVDsU2DCsKQ4i1y6X4K8LYY5Sg8364zNm7XwzCnMBRWftjZCMPORKZ5bDaUqI
GKbkuv3BFmBivOewsDPEGZ2bx1CbDaJk+tkC8l+L3qZbA2lgl4kwRgOzWIKESroCDCLpX4Hz8IcRdKJ874
5szsZQRBSujPIIPoLdDTxjs1/vVaBO8s9A+Y5FyA+gFvcb+C3CeTe88CWEcr5fDHV/CZgZ7E8AynaphPoeeh
Lu9lhlUXtHQAH9fTAc45qBOc1UsHo6wzPHsFfwS0/S/wQ1m48zMdf6xspKtVo94vkhobANpFiz1+iTB19DI
HAMog2Cr6rXGomdgjRONFKLFWDroknIG1EG1eRSJvaJ1rVabU9Uznw3dH6eKt3k2FNNg2G5bniRk/tYP0j
uDBbH1ElidF6F+JVi4gvZ3A8vNn+8bEFHT7nvDEofwUN/dDSzxgoc8fFdy7r23Z/HLP4bFsBgWw2JYDIthM
SyGxbDeDdbOdfse+olz0wUEzbsIQj7ock1XpvyfAAMAidzZhbnM4YkAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAFQAAABYCAMAAACSlPJAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBBZG9
iZSBjBWFuZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5
mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bm/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zm8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMmzOZmZnmZmzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADDMAACZAABmAAAZAAAAAC
4oS2gAACxpJREFUeNrsnbFaGzsWxyU3HiryEEMzcorYLjbkBahmKg+3uNgNVLdzmgxbhGG/b9dT7OcXuF
TYt8AZDXqCVPFtsBtGr7P/143BQHaTYJslZylfwGNZ0hzpd87Rke0gIVhYnpOkJmf5jpp4/wx6rtjwv+sYKUN
n6AydoTN0hs7QGTpDZ+gMnaG/ROjewG1lzxj6K/L0RhypQ5P4T6p098T3BiFD/6ug15UvDsvwaZX2EFtG7
OnPALpSgf0Nsa8srurKpFgprSPN8WLesFSFbqv3aoc2mL8KSOlwXa21/Kr6vb9tQt/IHT6qHu7u26c10w9P
VDI72yMOFCk4zJDXlHs+falH16HPu1wpSpNjPVNWacueJiZNeEljFIUSbUck5VAtm91AkVjw+0maLBhX0y
MAaVsvkkIKfGpOJehhfZLFX1XhtqROqkIf4jXubBM1mwN025spn6GuFLix07199mc1C8cZ8ET3iITtj3wVn
j4XhyNb3LZor/xtM7XFAxehe2W/pkGlbX4Xu+Un/IS1yxBG1Jf/KEM5vPYFet6roaXMrsTuzN/SU9Q+6t61R2/
sjlBlqD8qP8uhKtGa+6ASe/mq7Jrvlyj329HVCV+9EFd5lqwD0LT3bz8iHZQd0v8BJR3EGTmYWZwQ9u4K3
TxfFNiszo24OJ902aFkmYHe8r89EFxgzQP/teo/CyMmBnvmepl5Cr5g2ejackDIQJ94Qt941Z1ThFA07ARkGd
R13Vs85GPpdkY2gggt6IDxz0eTo4iSx08vS2ydm0waWLvwi/J/tmuh20Cfp+DgAdKrySWZ4nkb3oJvJwJDplGl
67HsFdWKh14prAupRkGkDuq0QYOWvoE9OzWiHoa95nw68LrzkXxveybu3zMXOr43If+M8HeHAOr0N7+
BItdAVV+Fd9LBev3HhXR5STI7EnfB+5MI7HNkX9cArqJNzt6SbMyGjejYPgTjxNNUO6GMrwrvtI65PC
+RujyIJ9j96TNBEITmRYmqSPByosy2tLglZl5CCr5mIrnX00XyB1TDuaKqY+32syR+vmUyB1r86cPu8hH0V
tDxSbHz8gmcllK5Fp6Pk7QSXIMfVurG6J2iDbj/BKrcipMjuNBnqM3KGG73tfmgH05tUGnJRTSaemvUsVK
NRS2R804pg1URLutJnZTTSyrdKneYRelogYeG1WxzQQ7jZguZeSqwJWbcVQV4yqqdEqdrS1Eoqqk5cn
HC1sWokccfmGHEnaE2glDo6q7quq0aHPX190P9dbYAb53/tKopVUuikaRl7Cb85s5Hw3rl/8RcJtuLjYGO9M
/RXKAYdoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdlb00Bk6Q2foDJ2hM3SGztAZ+k8NyLB8V2l2fBYWfPZHrzOcXLw
+4YySobMwdBaGzsLQWRg6C0NnYegsDJ2FobMwdBaGzsLQWRg6C0NnYegsDJ2Fob9CiePyPQPHilhej7g
vYuc8Ea9JVM5fL3+drs6O/gpdrR399bk6O/rcc3V29Ne4a+MpYGFhYWF5CZK/CFntXVD1NEquPanT6Oln
Y8XYZmrQY+fZJCr3uVpPtdh6M8LumDoDJ2hM3SGztAZOkNn6AydoTP0jUNXwXOCHqfqSaGrNH5J0G
WX3rCZRO7hcQe/ttF05D8r6HRe7vJfUJWni/emkg1AT3OTrgzdl+0+28v3dBlu0NPrLW1GStBxbkwfN8tdY6

qDRp8RdPq603L7+kGsGkNzHflrh57SF+pWhy5UV5s5Hb3rHTYaxY+Gdy+zBwJ7xpw9qsPWSKmNnDaYr/
UP5zaVkENzte6ApMyqauY39hL/Ykpi0GwV5qvYNPTRLXTZLTVFwLaZa2PoMPC3WIPYlwOYn09nRRez
yMI2dAC5kHFjmJOU6Kf8e+EODPbyws4v6phZQKcQlycNTecQL5rR+cPGnKuMbmOK631U+bxmT7+zzi6g
YwDw90MKTru4Z3xqzCxEmCsThDzTFxIKzq2CULg887I59VVOfqEq3/J0983ZNXi6iHHHCaY4aTjodq5D
mjLzSbW9u2znLRrbmmauTGoZBuCvBF1mM98j6vWmLzMH6XfRQ2Fx5ffMF9hEX3Tp0Pc2qrdRoZbqc3f8+
La2h9KDemseyiM8kfuJ2KWXPtBgugYL/7ah2ud0AvJ056gcNf2tAt39DZ3fP196Nej5vb+KfuPpHg2rNjSfMF
go4hVEugfd5CHNAI1rlwYOTWVWnjjxRl/7Mt45stP0rTU9ztcEHZOAddKLPAtd0jzTWfACxX3o8hFXU0yc
W0ubixnVZbiap7fMOCgQR5QC6nR1MVNLIyqSL66082dJw3LYeuVu/1bAGcg9vCIuks+NdOZOc/8FMhVR0g
jjigzUFUhHdudQY4b5oTfpCWOjCVVkbdHj5vez9Brq15TZFHaD+DIUJOnQTFvrNuFA5hIjk3oBu3e78v2bvc
R6vBfoWnc7eDGoWegta2Lm2c4P7T/2aNqE3dK7epCJA94oVoaObeZ6nJ7fQt+ig+EmKKGjv1CaXpVnYJpts
wcjQDqhhFhX0IUKB10Zx5tbPxmAS2MXiOB7QUfS29rD8JAu4mpUK+q6ZHMfRmqCrhztotQy9mVvoXTO
Ju8ZBn8T7GWbg7rjc5mQBfRLfVXB5n67WAh3xcRbFvvP0thnTXM8qn9nVUL6VqgP9APpJ3AlWgl7FsAV
0z1gkWNHPvg2djO8+dOTKf7hFXe7rcUTNyyFpsQQ9AfTkHvRyDPX9Tb05Ey9BH/9T2aWrfpCeNAoHfT4
+1feg9+9Bn48x3/7m3pyJARXZQyTuQL9ehi6aB/kD6HBLM4tWgT4jm2l0VNOvW+ja5XeHIMXZ8E+KTLH
wY3eBMBjYMAiMi/A+nPdFE+b5ocqUWxrZoNMAKjoTofCeLaLITXgfOdvZAPQmfAi+AFUvLPQypFXLv
VYj6MIAexXe7bhI07N70M/F1oP1c83QMed2obThfTHXbvregwCUSKR1sDho3Xr6HvS/8H8KuhT/taZbM4qz
MmwSgo+CAo4vVIB0AQ7RQaJHd6ByPG9Rk11keh5ZIVQ9w7TMKAM8E0fmStQb96B7T77qjKxNh/Zw+
62C9gjIAUak/yag14dzv4E7yd9oLHZNr+mFH0sLvbdY05fHhaHW30FBB723cejvRGV9MMQvUNvONaVvb
bIEmlWZcs8JRLvm46++1Zp0+mno3QKJf55jj2XmaSibx8knHfQR0N6GrA6pY35C264yv4iwRs9zS6benecXI
+sCaD5CfACyNCFaFIOTrGdkK2BDUbotExoB5Tc1qZK+UjRIwWRFu2xaAHYAHRajj9jBNh0InGgYUXd
xftJkrZsAe0pI9IyXB6XGzgiobHJFPTVD3Zt64PuDS7zRLzN++J9TnvE8HausaimOc0NbHWEUjDYpnhOWsP
xMZTcbq5/HLq6Eet79jnSbuWuaPDKvfliXwBs9+DKb7qwm/OijFxVqrNDI9I1oueq6kdWtReviaUqSm3mAxd
p71y/HaqvFlq4UdJLQf12vDcDDG70VA8VXC/06nY3c+HfzjUCZXW10F8s5iyQruQnE7ml99YvU3oz9Uf2D
vwp22M+cGn/7+C90qdsr+/Ss8tZdA3A723QeiiSQu0WvwmCUNfP3TKdybBpqA/L2Hom/vAhaEzdlbO0Bk6
Q2foDJ2hM3SGztAZOkNn6AydoTN0hs7QGTpDZ+gMnaEzdlbO0Bk6Q2foDJ2hM/QVRb0M6Mr+p+oXIGb
Fvw37JIN89H9XXeB4mqm0E/liZFUncZXSpSLi5T/CDAAGHJqPPmenEIAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAlgAAAERCAMAAACQBsynXAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBSBjBwFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M/MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAAK05JREFUeNrsnbFy20jW79EKBmCy3oeAbkBQwRdcqjX9AroJOAnBqRqLClaKvkxOTE5
gQq7aIzOr7EajTUR+VVcEE+MjbjTaRORWXAff557/6QZJybZsa0iJIM+pMi0Aje5m94+nDxqn+ziOiMiaJB
B5oAg793KIU5EHlU6EnvvASqUNpOWkeaTlpHmk5aR5RKTlpHmk5aR5pOWkeUSk5aR5HkvUwYnjhD1f
Wm5lYHl2FnDc+Z4bxz27dnYGUwFrhRorONZ5IzjQ+XdN1142y2ZvRNevcig81De+o9p6Gn3f7VMWl2LIY
O0zWL460lpfOU5NQ6DCShn/9Q7XWYZOaC5G3kTrSxo7cMVqO7pvnNiDEp29gPVyyumJXSfMdh5Smpj
7xz/z/0yyl+k0Qj43jTaliWrIkVLrzh4KqZxRucGALkdU+iX/CvjGcF5PyAu6dchpzYhWslD3BjvpvbiVQllofar4
CZWoz7gPX7mDjPIernYErJWC1QiIqzeON4zUsT531CE6p9qgi1XfqaNPXmbUk23w4bZ8NcD1GiHAhu+g6
Eq6b3aiBkwkAeplAK/a9AlPso1recfLpklAN9746vXuMShFti+oyPZs3xtQvyr+OKQiiR4uhKgPgVfPklMnm4f
5iWrzP6reK3AyKMjCEdlWqifcpzxGPoi7ovPXdDGjPJwXDac0pNrNlscdXPsl/ZbaYIwCr3wBa5Vg6VmajQP
SHA2fjs4d06csFizT6HV8qKrPvU/sUJ/D8J2DZRheUnXGkFDXIdNSRghSR1I248hhsFjTdcgziOkJbDPIRws
h8vnjxdUCHFGYHkTyuTvffj2icayU8uGTBHIWYCFI6rMHKzqvvmF8J1elp8YvezEdIpOnNEJKiMAcjWquL
f4HgLW6mws0yGqcb2PwGWE07yLpn5BJZbRe8xWHknCPyPwCLi5nvQUe4Ag6EbOAxWqGf7jh0xLVjjR
vvDheMB7DTtQPM1aDxisMaNSl8zOjf+y/9YsLpVqEijhmpMFynbMBtGC7Da/1kCy18CS53l5xh0aQzn5G4r
owG+r3Mq+hJg7dKtorFWbmPBzHhHDD/XnfKnwIK1NcsYrHgOlk5TfVvWnwDLE1jVBVjRHbCoU6dNn8C
KrOYjwLQBiY5lBqz8195exmDpCT2+LsAii6uGKqSdoABr1nu9twDr7x+DhW/W4+ThJG34ZACe2yqNe82W
gLUESC7M0bVfgOU2/RBmDsBC79Rh2btNZ4UoucuPwXWTkawGGsrtdtkeV+B6wL2M4XBOG5BwtpK
HSKozZDUUGjAyyhttNutCA9a1GQrNhWGLLKWFjaWa9hdiweJS6JFgaC8PaPtW5ZqMPnrAtZKwXrFJjkNC

g23DDb+HwytoWnuk9dWY7FFVnfXrMNM77/AfW0C67DoK0ow3TdU1PXvNO5Qj7sNaLt839r4eKi3YB0
asK7liqd0qlzYWG9Bt7GxHOevOmfjZ/xwIAN62iKWnWQE8DK7ERJDYPtHDMysRxTnDJ1585Oxo8a6hh
Gv1PhL3GBBxCy5n9ExcV4Xy1YXkJP2aNkQlaN47WS04y0DOYFmtxT06azRwcdjFsRWbd59+BDkpySaijT
kR6dZjdNSj1rFGCI3dNsTPC47VnSp7vdfpoklPKCHvYnVE6v7CCbjpl8oJymDZyYJr3gZ1JOAZ2dlnGpUTm
jD6R9t0v3d4JDZG6QdiOKwnScfGBVpPMRasw84KhTGDjpbXWiopmxzqjg4tmxNkbi6kHSxyV8r6TXrOA78
oeAtSqw3FYcxwdJN8YA4h0kMTFSO VNARcX0AIWDpsIJ/76NRsmSS9ufei4fF8cOVWbmsEa/5RwTo5qJV
1SEXXqXsr8ADqQeh/0wBwyNIVQTkjs0oUm57OLjzKXH9BHxGl3bQ3i11wbyrVykAB8VChJisK9eVou/4w
qmsSt9B10XfPXXtMaYiZ1aItW1Th5Z24NFt9DwFrFUPhNouyL2uonu8CYY8tStf352n/kr6t+84sKs1l1cOr5P
wZP1HIC1v1Svu/i4UdgPZ0sKloqWFLHN83AF7A2Eqz7BK9YRhv3xhHGoLW72ou5CAFri8BSm7m6E7Wy
eiooOwLW9oELsfnIyItJ80jLSfnIy0nzSMiLSfnIy0nzSMt9501j45FHiSJgHWvJJsraZpucO2SWODZRk0akE
qQPfNEVisxnJG1bMYosnLDmFf/yf6xIusgSxSWyOrHQIFyImt4VE2DRMvjvMiqx0EMgokoLJEVD4MyQy
QiXlIsxzBI5pW0gsh6zKtPXhGR6FV/Yhj87NyVBJPamuhVwQZy9XnzSos63xLZOOfvmfvNKwBKwVm1eC
VgC1vpmGQQsAeshknxp9krAERaexNWxaiNgCVgPma++WBkBS8BatXn158BS7XPsqOZLj39vYmVfVZ
MFWJ5xL0VkjK8C63jqQ8FJR26p9gSsjTevPtJYvE1ymH1mZ/+74p1pPTt53C/VnkUC11ObV1+XcBmsOsBSb
YuLfTnlFrtCBfPrtvgKw/dDcca3p12zn9Z8iyxOoEw+t8r1naUy+JW13RZwsb2W2V/Lx0ZgtuTQcOVySeYvm1
bdqV0hPyyV9gMqoiidMmltjZYKLC/XzZSgPt6U0BaK/2xOjirfuXG5dYpKomKmrKltuNI/zO+7XWfnztvBjQ
Ar+Gofmdtg2QBSZd5pHtEonFCnHivAm+iUw0Y56ijPhj6CMhVBmvDfdXA4Q4yp9KY1oeEUas8GgtKMa+
sD7+/Mgag4qMvFogYGOeOwUihLkJK9ASv9D7rDIaxmqQ1FIV2Y+FUzxJ7i38CkuIJTCM3hpfklypFehhzQK
sI25YuwULXJDPfnl3QzvsaiQIW4VPtOEQcrNEGk6Otz9Ksle+DUFPPKTzin5FTnSYq6L258Gy5aR4XpBJG
F3IfthHwwKkzTizQ9xCiFg7CaIHirr9Bt194vf3JrR8RNACv++krc0VidSjtHBB50hzq7oWY5d0JDGEJTzNBai
FhwYXd9x4eXXfuv9BWi/ID7VMu1LN/nfeW9+V7yHONJhL7kfecr8QABNUwZ+AlXKbEJecChU0BI9odT0i
d283j+PodIYTLt0BBnXIOTTyEgg294A1u9tUxkXyYN8o7IFQ1a3T0S09NcKK/IJ2/UVe6VcVfA2RVbSChx
eapKFIdIWpKhs431jfPLAgKIL/BbYf6kpQPVeik4zvMb6Ta/23eOvUpYnH9geA19BUjui/Uvzt1lGXCiOzbM
F2OaZx9x4YGgQl7s79JYH2T79VtsODrMG4EJpAFh5CqUIszWH8BWNQ9L/U4blEzhhwLjLQbtWTH8RAz
1oYG48aqUQYc/aKGX76XzbqxuYpICG7stHvOvAyHWx3xxpx5TB7KdRi39bWzCaizc4beKClfnJulYqZyc7
A4dZ0yDnvlDLqe1lKz+eakzrgkAWvoD/Q6XELgVxQ4CKkhmGn4GMHsWS8s+UnlDDjKAqcE8Cy35pDc
fCnPLeunEUUDwbUBn2glA1sXa678elyfBq+j4X5LOF7cZUObYyYzQArSL5lfdedoZB+dsc09JFG6JiALDQ
knUJvm67jcHCzNE16DFY7pY+dSRF4cAFWt5X9O2KwqmlmQhSm6SjBruKhzs0298tlfAwW5UqMJ++Wlg
152W2wOBDVXpY3FmDROMVgIU+nkgwIThtk5TKgyi7AMrGFEGFhCSxKjX3tEdAqbiGURgmjuHe2FOI
A1TBMhUzkHbD+LwMS9CdgpjYPuldJGvHAVMiAxVGRxtg6fwmscTdu+vJv5YCOO+C8aWnAesbXZA/
Mt45zs9yp4fpGN/573OwzK+LAEl+2fs0WHqcpMMAYI3+GQwYrFnRQmDsBmTdAiv+BFhvC/XxebAigNX
5GCyOoJBk/9F62i0zWLOkGd4GaxEZaw5WeppNOSbQbHSafQ6s8X1gpf8M2rfBctyD/54sg1WEyboFVj6a5
MMYghlR020kWN/q2v5psJwj0+nntkM7CMJUgGVMyhCWKSv7PqJJ3dZY+xyxkLqfl/IARcJmFlbC4JgDoM
zLqDYDq7EqcbkYcm2uH4P1fmko3MdQGHlx2Ya3UvOhEKmb7/PugDfDR1goGsRvgWXCzcZ+uDwUcthQ
RgMfXKKHEdiLi1gbRmNd3x0K/8sMhfTn0fJQWOa0h7fAMmGyVBzdGgrZdpwPhXSKwbrYkKHw213bPx
oKXdba3X+FeGKRqsI4h60a2VAYIauIH/2F8c7UADxlrSiAtWfAoiaH6jFhL/n5+a9UCOxdf16GezZtVE2/Hu
roNcB6x5RzrougVEhbaCz8oMIIP2HTuqbfpYJmEvzIOHAeKcRfYikHge4Ww4L9Tfu5T3u3mpR4NBNGPqiZ
IGtDx/TsMdlYJTKo6Ogmsj+e6b6JWQVEDVhIzoDYX8T5XGP928fXp7pc2h8evoAJk9XOhs3AtBV/R+bzrw
YsBMLNrhx+CtkIsL7m5eDnZ95J+9PoP9EjWJghmSA3BEt4mmb5hR9mKWia4rdJ1ikNjgiy1MMDdddn+W
yUQSPRggBpO3s4hjTDTRIveJRetwrmyfqlbqVHpZsGWCgTlql2psAaCg8fTeNfTRshIsW1PwoZeYwXmbI1
DudpR9oAAkR3io0UZ9CqidqeWRmOm6ioEwBcFgo8MDRpRz7NTolxK0Ki+mGGX3XJtRb3sAtZCW2qY
pUAumvYryv9GdpzqFobIn0fUcjnoEwN2K0o5KZNUBs8/GpKZlYUUYTvEdbVAF6HX5h9HPALduTQ58bB1
GyMEsxMx2wCWA9ZIXXAixVjQMO2GRGHhOgyUE0JzpzPEJkpcOBxpWA/vJdGr4CVaUPTCKaWE1Bs0
LWmKo0ka2dr+A4+DGI2TyPmxwiqhlUKG1QbfjzMlZKRHFIFeBaM0BSk6s9sGPHOTINKNMqZ6piNnpL
h8ZN9H0AQd/UIV6tuWkKqiW+RqVgkqhAhyaiL8G38ploAIIHmXLRwnleQmOGxy9KeZHi+hSrqaVA1/3a
UbXQ5CFQftxHeDuLkb/ITvQCVw4yoqqOwgf7RV0zGp6ZJC41DVq4svsglgPWj14Ne9hFavy7ZRN/Slc332Z
MWXep8rehF/RPXmqur8JOB9bCVg1vlnQMOP09EVq372YK9yefBegbvCoMH7tO3Xf5YqvXPJyr4s1foYU
cvz2M+M7CChy6gF0e/bZEnAst+cKkCloC1avNKwBKw1mJeCVgC1lrMKwFLwLrXvPpT+15tGFiVeD4diu
nTbdx6ySs/B7D+9L5XGwZWXS/eu4aZvt5CsMKks/1gPeDi4GaDpc6WXugfF24TW0bWh862gxX8+cAz6w
DLS5Kks3uQJOYFEA6bAR023VaS9HCh66sqB87p+RVcreAqXKh+PdOjA5719g7o738fdMOLyySJKE9cSXR
mhf/LJPFJOSS9BjKK9kwcnl5clJCwR1YyfxGzSMoVsrnQ2Q4++N7qr0mvwvUwJRo83AM6o4pse2VkfHBG
XHP8GHCxXDGI+P6WtYSWbCSR9mLSyefKCd5arDgeQPfBvuqW+PDI/pwD/H2vsOrMMK0y3/gaiPo61nD
KQ3yXzM9Zmc9j/+enup/s69hrz2OkPJfLiUOKo97Q1GPg2W00blTE+j+vBgom+6v/V+RglmCdeNm6xa4Id
V21SZy+JT9kbS7U+JJO8c9g7oFLj3+L3dG/LvPkL81HrAxxBvP7oIO3AMWG4W2cXNMooWecZfhiMVvE9
9AVVFK+I9cXawHrKsHLftPXbWoZCXjDBLkn2cGoP2eeJfdUdr2G9zK2D3pWvjvUFhkJ266rrKzXQ17vH+
h1BMXR2siu4gEV0YQjH+9+dkj4vPKcusOLqUP8fx/mBgHyDAfWE0JzBv8q+bV4k4Wamzqb/DXqGhxpqQP

1w4PnUoi1KWn1C2VEgVnu2H+g2u7DuHeeSZisNFbLGYg/3THPbE4VUe+dD4TajBjb82sJ5wm/70ycEKeb
GFLhYhwB0Qh2XH9g8WLrqBvwCLrl6xNzIWJWCVDnpOwcZq60sspE1JH/nWLXgKr9QZFIU57CdnAXn/
pwnAOudtULMLN3KJr0AGZRB/s74RvPKQHfAy79L1mH0pHBEvTIO6jp/y1XdYbDYg/XoDlis5bRxaaDW
UfAWg9Y08Y/fp2DRUDwYZm97IgIA9ZcY9HVUwILP3zWWAasDoNV5/WBowZWtNYsKhEh2KUTZQx
CMAhugcUIEFjL3ulmvELSC5QcTnQBh27b4H1tgALP49ZEytabcUNWBoFMFjE9zgqwHIH1tmVKn4uYK0
HLJ1G4RJY5pA1VocMFIBVXYClx+XwfrCG/nxItWCdF2ooIPvsNlidoJltwJou1nQhKYG107/8yWqsi/vBuvZ
5wYZjfGMOwWpWPMKgMDFhj+jIYJw2hNWtVisZa1lhYQLEAi53Tbw2F6qfyHCw6xGJSrJAobCws6wNYv
Hi1bnMqwIJfOa9OYACwAvHWUNhxdjAUVswKwOFiKPR5saB3puk5ACS1CyvwNlizyNxW5wUb+bkFq7
Cx3ut3SzYW+9UbsIK4jZUWAtb6wHqlb6JiHQx3+XTfHNawCpD7pxr7OHOdQ3pq1/7Usit6bhtWoGVK2fXu
QF9VYOhjuUJzVSYbKz9XbfYux1KI4Bc1sGD5bJ1f8iKJHOtjYQdh9XU7b8yfVG1Sj6j3MrPEH+deM40GLP
0H/QAuebl3xCY45TqLVBzZbPMTsy6EVwnRtbGPCwasjy99u6HK7UUQAtbKpJSm6WXILLXaAusbhnxY6
aeTm93BLB3F2MdApXlZMXma9ipZmnVIR0x4I6UplqF5u8ZVhd6/cw8Z45bdrQpKUV96dfzNO+EH+heTB
CkKT3anc7Sm8YRIRgVizuswponVUdpfvLzOn1jdm669PnitMEaq4VsHd6hwa7pq2FJxE4/TW92j8iiKIPam8Y
BmWsRIUjYfZrfsqThvrZ8JAXctCzw7U8FT7RzHv4Gze9+s3//My7+q87M++LCYz1CA+FK5AXen0TpPeA
5a47hsXXgRU8KVjFpkPut4E13gawvP914TwFWGHKq/d0PvSfEKw4TWKgvWHvCvcyXnrHYubJ70zor5Ess
pny7p93TfD66+nYrxgK/+7zQ+2TDoUB2zhJsmFgvUySpFiMj3d4y09XeyPzqm9dgneA/T+ff9hYz7feC1bVp2
dhNkLdg4T3N6nGcSvp8uvPSjdJ4pj3Y6niLW4VCX9xvYxloGZpY3Htz4BldhxNxdFvW+tlLYKnYsWDRb4R
fh/LzS2JYC9PkNOOTB7NkMsR2b1Ms+J5i3XbeqQx4nub59lCwgjhgJKKxEPEifE1hNCxbecPKMiN1qlMO7y
x+q5j2nU9cn9HxxwrNtxQ529nUt/fW/ndLnZuHuBwtQkcQJcRWLa/IzBUu/dY4xb8x7370o9iDjo52MbfxbEu
39NKTdw9S9tq3gkVQpRhoeWsAzT7NAtbzAcuLiqHQDewUHfY5tRvOFWB5me6RSVXGswrenhqgwuJ1La
4F3wQWQZUmCzfywPieCljPB6zQL8BSB+OfBnjFhfcEjXCGPRmXwDJb2r2nS8VLz8Xr2rf9FRooPoUiQL
WswHLw2spMxQe8Sv8SzsUkmn1R/0ysGCpM7ul3fslx7L8TfG69uqrwQo+C5WA9ZzA8tgN2yvelRI/13PjXf/r
elbN7dh4r8GpiF+OFm/TD81WjVe+2YrY/eWLYAUxQ3VPdQWs5wEWKam5XO3SwhnbPvWNmc6hZ+uv
mmw80l+CQ/xvNHOTd5ZbINvr90/3fBlqASsZwTWfxXOhaXBdH0rG/H4l8bfFqRJZLs1lvydQWm0LrC+Fio
B6xmB9XrxZ3ddYH3LYkMB65mAtQTT2txmHAHre5xueKQaCFgCloAllmCJPE+wPLhh3e9LJmAJWN8uI
S92uxCwBKzVCpYqZVPRWALWymUpOLaAJWAtj2a8ixU2k8DCzt1+mo58Rx1lgJSUu9X6mi61T+vBx+K7
Sx0pMR9F/vmojtO5LXo8pYAlYt8Ud8GYSvNdTHplAoep02ggnCK09LfMibt5gwj2eLz/3JldBe+YXC7zvW2
H0bWCJbIt8eShs82YSecOEht3D9gQvsalAds1bQLEHlompXjCbtK+w6WBHbOcgkd7k3m1y0kB+3s9WvghW
iOjrAEuFiNR6ykze3AWrVnhgebyTYQY4tfjqqrwUsAeuTYGHnCXPQnDe+AFhmz66PwGLh2Ju8jpPA6vWqf
QFLwPokWEMT4Lqkb/Z5S051alZSLMBabKPlzsg7md1q7FDrlmzl2AJWHekbvaLmy7AsgHkAwPW4LaN
VTcbv2KnlfJSPGsBS8C6LZWBNsatLO9gZrfckuH+To9+cdzDOuduC5tDk2biWNQ3DbePYbNET4Jx3NzL2
D7T93mfCljFKVjY7CIdJw3ehcJsS495rCS99PfMjfoY4Sxvi1Exe2N4yen4Hd/bCO/fHEPA+l6HwkeZSRMRsA
QsEQFLRMASEbCeDKxHCSYlsgJJtgssHYhsh2jxeRdZX7cKWCIcloiAJWAJWAKWyFOCxWsj6MMtYqC
ogOOBmEeBMv/vm9NfGSRFwBKwHNXsqYm/PfrvCe/zrtqzdNxw1GSG2FIXijdeczgGmr70vx+wXN7a2Re
gHgZWnUMfn+wM4H6MGEgqne87g6nnvlicF3rm203fHcSUoitbDFbFxxJvfl3yV4hNnp0IUa8CayfTKRP2I
mU3tz3H0oqEY1T8JTJh1Hifd0iozvI21WZuY6RapHJnSd8GHPyi7GWjZDCNBKghgVXSJrQdb2dLqgsBPv
NRkrwuI+COAes9Yil1vgWsJA42DyyO2taBX7a9N9f4l8VpJV7h6OFgnd8GywR6XwBong3zofwNYHNmk2D
SwQgarZJYYVdi9Ef6NSQ9hqlpcaZxy8TPi8z5igfmctut7iZHYpOwYh8km3CCbnE/PxnemvyrWNdLeFxlfsdX
q0VORMvHF1DwbTogrfAnncK1n3CIdcwpVPOC6KHOG0qOK9tJGDoXny2CdQy+ZuAFN30DGQyFCNH7
LUBjE8VfC9dhgqT67VYcfRq10XHa8WfcAC+Go27ptLEdyvHTYmnTxzDLcNTGWKe2pPm8n8UDfxEmPP
bcH+TlcvG8aQV/PGljvGw9GJmjrld0ZI8ize4T4hqo9whLgvKGC02zoq9O8i7DSKiyyoceiadzHoKv6PSoDcdI
zfbllbgQP4oXEU/62p2tP4FCWECdXYrIaZxvTXZXkTwSLjfrY5bhMRAXyF9RPuAJHqfyXxyZULZtflwis
bzXeA47x9SW4HhUsPUsnHMuSQ8XX6HdUgmmZ/05nGmZhEh3tO4d5xAcljeje2dQvZdMAMcwwHeeHHR
O348YvglbxyhQEtdLGWwlP1xwsVfXzf/IQ/bxGxf2xkl35dX2BmiLTrshGHVMhpQyrpF5ES22+g2XBLiJpE
aPOS/07VecckUOcnQGN5jtn+i2ilHc2cihEQLk8HZbdQZ5QmzeM8pql9KOYIYCOmW7QKf30vOwB0w0B
VNe9cD0uWEPSMOlon3TxmDQREaMQrXe6z7MLJcOSTvnr0gf9ZerzNn5pPIX3ihuA43bUEKKGKwHJ+51
WXQDYDdjwvQ9nsnEEXYR8DhMTiZXSvhhOUFYLFECvnJpswu6YSCXliJFTWX3wTHhhgFcuCXYCFM
yjh2kdIGsaIJz9sLlg871nmoTCwcZJxxjka8vxoeOm7dqLUeegEarDYSdobY2Ndmu4LuTM9E4i5asEKaWTD
FyU8Gv9oZfmJYrDMDASDRW2ITUcruh42DzhoVYbms+23BBaatRowWDp9Zy4CrIEeAiyTzQuAZWibze3
age6+bvWXwCL1ZusowElGaaY3Fiw7Gzi4HXxQxRayqv/QGtyWT8AVPA1YBMHU2DxIrbK2axzC6zIEq
BJSzNYxVq3OVjdoIL9duqasqlbsBZPkwwunHo24+1TqLxWhj17LFj5BZq8x9kUYNFwES/A0kN1Byy7IHM
OFpL+dLbhYHKd3VlxDb4EV2BcEh8fLE0DCuwmOuZOxxpcelYpG7CIPXML1gUOTnDbmztg2SDoNIDbN
miVfxesE25X0/EYCtuli8Obq7CN5RbZ7MDe20OFdpoLu/bfvgIRamwsPHMgmKQ6RBAtkyuNhecbPBQWlp
bWK4t9ft/M+wKuGIF7H9vG6vjeGe/aRA9m6ggKqkEaizqnCmXBg+IhtrKII6bwBR7RoLi9bqMSwCrRKMS
4oFive8Yq8KvynQrHVZ+sWDpqyC09mgdoy3YnWLnAnr0K02ugr3MhIh8h6W/ZK/I54ofFA8avouUHOXPt3
v6uAPeViOkIz9IBrPOj/YXAgS9s/xiozXWgmrvBbg4dC+lfLyZ97b13R6aeXjees5xcBZG9AyXJohdXMMZb

DM33j3iHeZ4t7nIbFh3Ps/H7FLXqfD9TqnImDVWnKb2OSfkkOy8gZ3j9ekxiXe7O3eWsuHLYp9IcyWyS7O9
3YG5Wqe/oTF5lzy/lg59F5viRTNc5NQwLoFFwcbT4PNeAkD/mbmoH5bgdY226mwORQ41a9/B6GOzKjm/
XMz33xviT9WwGDRc9FGNJp9oHPcFfRpqQBLHU+D5tdPX6pC9bgC1p8AK8Z8ERlbz84fi+fsy2YOPh89oy
WW26Kx7OPhswPLxbss03wqSdcXsB4ZrCeYIBURsEQELAFwBKwRAQsEQFLwBKwBCwRAUtEwHow
WKkEP3o+QZo2CSyR7RIBS0TAehGwBCwBS8ASEbBEBcWBS8ASsEQELBEBS8D6fsHSTxd0RQtYz5m
sdUmcpvEXkkjrizxE4jQRdkTWg1YaSyulrGOkTURtiAxHgJawJbKmEVHQELkPWjliiqzL2BK1JbletSVoiawH
rSSREVFkPSNiksJUlsg60IplaktkfYa8oCWyFrUIL3tE1jciSjOIyIgoskVCI6KgJbImtMTYEpERUWSbRDxrRN
Y4IgaImsaEcXaElkXWqK2RNaAlrg/iKzL2BL3B5G1qS2Z2hJZF1oyIoqsy5AXtETWOSLG8jpRZLVoBexZ
k+hU2kJK5SNimmotjlsiK5cEUTSELJFV6ywTREfmH7baptlASWzknzjYEHGoppJURPa/XIdISMBV/DoFLA
FLwBKwBCwBS8ASEbAELAFLwBKwBCyR7wisZlnA2nywanZCcBxtw1dTbapqRzTWNmisypkeBkFf51tA
ljfQWg99AWsbwKLOoq7yJvpq8/XVwYXYWNsH1jkGRn5RnNNGE06sblBtraeRuaDz5FTrm7luc9/bV8szJB
gnfOeLTotL0oOkCEnB3OzSx3gfuUCuDpczQv4hHb1zkbKV5cOFYtL6ulBNXkoHZFi5cZjpGRVVRQhE/L1
Wnkuk0Kur6aqkIm42iG0e+gPXYyAWVycyMMFVfHWRqutrUV2dgTQ1uojC7avnOob503B8rg7yzfDMdUc
K3Dt02jdQgf+M4f9NTn3iZlgAGmC9LD9xwmwaObXsXg9RwIVTDfYmZvAlGMY+anHlhwWxpQndUtfXt
pAJVWZAFFb6+VunjvJrBCXIM6RrzLL+nc7vU6L9mr4K53WdUHUoG1+18xm1+KYxVMBaAVg6TT90uC
FdAuu9fk4ESvH1HEEyND3+atAk1Fm+RWn5ZgarAz6Y1IGEB5jySQUrSd5kDhY4q2WSPQCEy67NwQK
Dv57MswVYpUJIWcq/RyZRIQoFFFC3+xzifMKVNq6Y+p6YepqsH/D2XjZrEG/iEjAemSNxePXhb8AymwT
Rjwglrj3TMICLD2MG+VPg+XUMwtWO7VgdeMWwCJIM6y2S2wdA8ZWbDov+tFnXBtMDOgqT5U6CF
dDpEyzGjsuw2Wh59GOn59ulxXUzuTTWgSNASsR7exlHksVAVYjnuQZp8Ba5ZmN817wcqTX/YMWOHq
TWAhZT65AxZdmjYsWKRZFqrQ3HcV+BascwbLt2DlnwArMrrvI7BMNkBdjPenA6vSLLONBY1F0xaT1A
Ygt8AiTGrG7v4EWGYoJADC+VC4kxmW8ujjobBOGVmwgv6i9+19NBwbXhisC2cvG/GW0aB6B6yMnzxQ1
/JtsKhklWGMnEUC1iODpXgoDKGejvOIwEJXUaeeEC/UO2QhkSL5kbr81aKz/kr9est4P0H3T/epa9mynu3ze
AgjnMGKjKFUyxgdMGLhAaF1fl6rNl2uyC2wGBdYVY6iujnugDKu4exfQTYb7zCj1DEKU8GirrYI1HWHn
kG8M1AflAWsxwMr7NOD+ehU570y0GmomubHOz1LBmbegR7Uk45P6gKHeKCFJZkdtfxfrdOH2WmaL1
TO3ORv8N0Qyd4r/Xl7hEmHto0HuIwTB80+CZivSUMqogX3WQDem8HcpIp+k0meihIUGF+fiUS6z0p6cf6
CwVoUendOOIsrwsQ3FOk16AYZLqyKAN64rZxNO9DjpCvPCFYINgLD1o2b5kQZn83AnMWfGAPpfE
RGGKe2JhaOmsr4xcBtY5zQje3JxuJyRo3fNfcaApQsc0IZ5GyifNNv8gWMreLqqYmnHdRRCEt6EM3/nxd
ORtTqID1iEPHqmbF24/OruUjOWis1lcBa1PAOpXBsm9CBKwNAQvfvEZIAUvAWrXGCOLAdwQsAUtEwB
KwBCwBS8ASsEQELAFr6SFBwBKwVi7e2ZIHq4AIYK1MwmzqC1jPAqxK0mvSR9KNW0mPtEU16flOpR
s3K419/xYmXX4hlyQd8x8nbcZx3LOvCrvxAc4e4L3eQdltm9d7dMpqH8VpD4oXhK59teeaV5Y2G99R1W4/
myYx3+UdcLG3MxKwtgas8MNokncOR0mm86T/zmmlyWDkwymhe6rHZbwmnCVwKA+zcfKB/n9lkv7WO
4Vzw0uth2UsgkjoLHy0+rOkT/+7h1pTwpq150weHhuFuu/BvgO8DHO6PjWeEyWbkq7oe9eFdAfcqrz9NUiofC
zEWGQIY2wJWJbv2X+jrwDg5uUGYXTg79FddT/cL774T54V+4w2m8NzrOK5NWRyU7/DWgvegOiJY6OO
tU4Kjack4ZFmHZD7ixRfGIdQFi5XXt+6CJyabSjbd6f1v9nmBxDG70lP5dBfctIYC1jaBZRZJVBrFa2ZFGiOd6
Bu/BofSI2Tw7GQ6pTOXLTjs3XUSPVETbcCiXOBj7MGZ0zvLo8KF9A9LEh3Bk8suqHArACmMMwPWW
5MNfJOpyKhEcJWQOR6uM1htfSFgbr1YxWhlWbqS3RMQEGYs0ku6GzcCGrEYLDyzLcBq/OPX7BZYJQt
WB956s3Tua2PTFmD9xT/U17s/7lmwbDa1OVh5FLKfKlWOSyDbepsKWFsMIIENy2C9NQkZrOmt9RL/eed
fRasvBOEM7uOFGk73hJYJa17UWjAKrL5FFissToB2Xm+gLVNNhY6chmsYsWCBesKTvJXZh6AwRo6y2
ANfe+2xto5Y7DmKy3O8vMCLKRdGEWG+4VTgDX0d7AqFo70qA9c5b2MwOLIFYtIsQLWfoHFq3jUa7+g
5cWEoly9JrBmJ6ptliWtXr78osh4V0dsfdkJSxTLsE4cgcFWLwYIoTWY21T03b1oNE9cxsrBfAiu4Cas/E0g
eUObhoE1i6eApz2Ylm0ySgSsLZqugFrIGA41cymDryS4QbPgnavBt5+ISf1ZXZOWAmTlJ7p9M3/PNI6jehK3
jjlwBhSY/8Fu0GDxYEL2T3DNg9Gf91EBK/HO0AgmwZnU9zEKIIVGU34VLraiSwBa/0TpJ8WHgqfQOZD
83pFwBKwBKznBBZ2/Wg8AVk03uYdAev5ghWmafoUiycq/TR9jHVmAtZTDYXPXAQsAUvAErAELAFL
wBIRsAQsAUvAErAELBEBS8ASsAQsAUvAEhGwBCwBS8ASsAQsEQFLwBKwBCwBS8ASEbAELAFL
wBKwBCwRAUvAErAERcOCKxX506IFrI8kEFmBCEciImuS/y/AAHjaj+ZCOWnOAAAAAEIftkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHEUGAAAFQAAADZCAMAAADhTTLKAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZ
G9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A//8z//8zM//8yZ//8xm//8wz//8wA//5n//5n
M//5mZ//5lm//5kz//5kA//2b//2bM//2aZ//2Zm//2Yz//2YA//zP//zPM//zOZ//zNm//zMz//zMA//wD//wDM//wCZ//wBm//wAz//
wAAzP//zP//MzP//Zp9mzP8zzP8AzMz//zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn//zJnMzJmZzJlmzJkzJkAzGb//zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP//zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD//zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn//mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb//mWbMm
WazmWZmmWYzmWYAmTP//mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD//mQDMmQCZmQBmmQAZmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAZgAAM//M//MM//+
ZM//9mM//8zM//8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//

AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzA
AAAC4oS2gAADOpJREFUeNrsnb9y40YSxmc2ATbyS2ATDC4woWT1BBsBEcELTCqRXkCXGKyRwoIO
TCanJ5ATQYkwTBYPCyPEJsK8jrt7QK3W9t6et7wmKX5fFQXMH0As/TA9M9B0j1KHq8LugZxR0N+oqti
HLwHogA4BOvSNoOvEGFPkX/zrhZTJ00E6C8BeIC1z1YLV3+Bp140VVujpb8Q837hSqWX7voLF+hBkcO
8vxDo+iP00NomU2r8dKCTiNq4vY2o6M6cW7LxILRZKjOuZiSHUi7k0lzpCVUG9AOAXhfzSxS4epeTbp3
ehaH7T0lczWR5+FGndXqjE5TV1PywVytihsHyNjTihn0pXPSukW6wjQ9x96U82bLhLeqbvWRoXcewemz2
mqVZeduFKvCGtKWYMPWYXVI7FN3XtFjfwY1FL5WWXAfqBmPc7PXcZUXtgM8/D9B76hAzB0EQT
N/2h4nZNWTKa76FvbPuLlui+NHw3RWHQ0g8Cuhq7R+KaiY1WatASdbOFLkO8ieuGqWctP4Fem/RDTd
BdyeZhWwrohZB6X7g7IvYjfS41jd3YRBsmnVMO9dGBOiX2jDRsJdlDPyHzzjnc7+W0k2mArT0A5mn00B
OjzeVnalGRMlf9NhWVHQQX6ZFbV2Wycndm6TZsC9bVNFb/dDR+CyiHOvwyXDkavfvSTTWLAX2/ofMbu
WT7Rs4UfAwGQ6Ne/aek3jn5mQZlJhlG2hjzhj6RT9JPY2K1+7d5flwkh0tjBej7bt4/8y5m6A1B9E2/BKDVfFS/
50sAOqBDgA4BOgToEKBDgA4BOgTogA7ogA7ogA7ogA7oRwo9nEUqnQL6cUFvy2RZA/pxmfdBVc0iQD
9Y6MG4IuUqII5mzGeEdBpxsug/cdKXxUqNq6FKqunwjU+S9JiqJ9Us6ZdJcQ2qUvFzkfiHI/zcMwLou4Guz9
y6WHa5XromSmWZW1Pma8puzFLWxd1F4cqV+tzVkZ7fF5ZXxL3XE+c9WfR8PXJ1snJ1sVrHnKQa9NwU
c7pf2MqC6WD5GVc5QN+ReU9lleuN+C2E7T19bs2kyzj7pHdlUJRmNwj2dDDLx4iSetE7v711l3pebx0l+MM
1AiMX6p+848N2sTyg7w30plg2sRzH7pbXs95WVbZd487NTs8MOW5s2ypJ13+1nro4iGhto/FPeGVGlvoecz
rhoC+h9BtNW+G4pE0F+j11gA8g35beeIXvuHaYfoEvfwUutQwT9Bv52TaAX0PzbU9N9GTeXfigOih/8a8T/w
DMZGyrXnnLD3pLp/XMPGTewfHCUDfu4Fck1NLNmc0YkvdOmZbbgrDAzk/mKv9QG7Sn5hhsqTkNowB
DdIoSy5aPMYq5GQxqHK+UHH9tF0bDOT2bMpW+dkVTasqP2XT06oa6upJz6dsXPv5DK6/QUy2oPAZnD
RXDV/4IRv468NqWxnQD/flzO81ee6frH/wr3C+iBTQDxk6zfLLr/kSgH7A0DkcSQboR2bev/JLADqgQ4AOA
ToE6C9BprJhp6OP915U5rBk/4J7qKOHfmbf2KKPBHQIOCFahwAd+nPQtQH0lwh9QHPYmfr+D2pNfAB+
QH9p0PWSI7Umi4ffLTHSxNwOYd5fHvTtggR2E1RFIYy1Pw6mspEKpUy/o0pSFLFSQREHRVFEIUdtpTO
uwVWKPOhPYs4m5YC+I9BT1++HEVDL3hSLOhI3ElthuaEdl9/ZPbTOcdPQbpbNSuM3XqymDpmjftlSJ
nc3rN2fuMU9dNwxW7u7NxxK3j8KqbzjlyM6DvI/SJe9oEpfqUW9lx4xLvXCXBDhTr10TvWrXEcFv5+1TT
msTnbgzyM9LfbWOUNf5WhY2041O/eYMfaz2hwjQ9x06uw6k7oFg87rzGzL83KpvJJ6+vtpkej11vjPQBxuh0
Mlr13G/H7omTnx6xJWDlaxG7vIRoO8r9FO36dHo+SfQ7+R4SgS/4+D7BJ1YVyuGrgcfV41BUO/VcJ+U82d
QL+didNK2DrrAH3PB3La9C2d/UYYmFpnAr3fDetqHevlOmLzzhkjN+ULQ+7jlXoy72w3BDR9gHnf3ylb2Hal
MUmv8U5pZtLxjmnsP0LH9tosmoidDPN/sM12a3MhnXWxN7kbOmTUx9eGN0zjHn/DyRs2DlGw7LLX7W
MG6Pv6coZXfIsjULCwt+wbEvbp/sjOhjSKV/qcd0G8NRNbJtY2cWqnSo+tfa/ntsnPRLJlB8SJveY3Oxi97y30L
+m1u8PLmWODfkIDOUA/Luhk9G0N6EfW0vdCgA7oEKBDgA4BOgTogA7ogA7ogA7ogA7ogA7oLx
t6WBRFCehHBT1Zuo/rKQH9kKEHPqKqiT9JfpppGLWuhsb0zM2z/KfDk7aecEHkq369Zxyg/3XQNbskpC3
HTR7J8qaQg7OwlwIlp9Smre1y/y/1yBdSpikWUnfiusqyF4QeWV4hqRd2JYGd5Za3kRpvbMNPY9iu7hMqdN
Y2/3ZulrT99hyAypOWHrbriOkq9Pu3Ste6jqIqNfb4OS/wvZatw+8DDZsbxQdecMslbb3slw2XHWXcu1kTen/
qrBU38kWHY+RLJp/6y7Vhdwr+87VRp3Rw2Toll8K6DuHrltqhxr42UPvk7waOsn7NdBR6n7h+rJfRtg+qID4
qXNxnmmXugelFT0P/Cx46Novl/2Rg/rrnFo2Q5eLrs5vyQDou4Ueuk0u8Zc89LDIZOB31GDovKg5dVNpxtL
K6dhDvyaDP17JQrq0rXkJNT8wXfaq7WJ6Ht6/2vpTbKEXPwAfR+gv2olhrqJPfQ+OZFtNKSIL9c97LU37c9
betKWqfdnSduH6FILZ/eHH3Xbh2fvobsmOgf0vTDvF+KY0pZ9n85JbRI+NcHyQXGfHrS19OI8zuAJ+qVa0L
UEn817ECIvJR63w4RMXTxG4tLI43aBTn36O/GYAvSdj4njm2xbH3n7CxZbjIZ0POw3spWWptmKKN2Hr
OnErPCH72lltE7MWyqVVcGNErf5NvRO92SRu/rWKYIto7Z7Df8BHSzAUBvO23pmtqgiZKK4wvwZDyWL
Jlb+7m5D7TYh1vU/XzdHwl6tp2g82V8K/V0vUzN+2J/r1juHump039A3+XLGfM179c0dd54I3fYb+T+tkhrq
GNAPy7oHGQ3AvTjgv53CtABHfoaywzoB6Mj3I9hq+OFbvdyd4K92KHlBUNXgA7ogA7ogA7ogA7ogA7og
H5Y0Lf/4uT/Y5oY0I8Cemp7b4PUuc0sAvSjMO+84uVSqYDoX8O8Hwl0M1jymrakWAj0Qe+o0BSVBGTla
K28Ci2Y8xtMcd76cTMWjgVLxYm1d2ZhbT6ydsYfwyFevY9D2sd1TW1ThnKPZlbrPdIFlwL6jqBz5OVYD
cySoaddmbS10mdubSbdUIWlUpY0KjXOk1WXqZPnrmdBQRfXkQT9PvVRnbNw5Xwtie0s93vP980vuunQ
LLthMky3pYC+M+i6daUeaoaurzaRuhC2vFT1XqK2LwXPgNelRip8HtM3GMiiZvZZ0GwveDGRQOfIv+KZI
Ctk/f4dHBNclrzY5G9eJwnoO4ROzO4HmUAPnUAve+hErEiqtofoXgpUo6uq4e+hj9mpRZ+727GH31Vzgh66
pneA8GtW9Cb7+ctoO8UetiKD8IfQVeDn6fPWjpDXxdn3fvfQt8M5SQw35uFQF8Xo0+gN8+h0+8zS0DfHfT
A+I04NA/k9JKgkzkm6DeKbbJsu9ORGsifmffX/STP5k/Qa+kIPNeteb8iQ3HlzbU+8j34Fvomo44kBvQdQU+q
KqdhVqZhrVsPVWlR0YeSI7M3xWLnO7Csiyt3TQ/DkGfyJfsfUNP3A3Jqr4R4HVM3Xr/he7khjXDOXJdzd
XowZmPZiK1dF4WRQp4k9qWAviPovEcit3be53Ao+yDyocnbiZ7JPIWignlJ5QY0LIU87srUtlQ9keMOYSI
KaS+v+HTRoqSzJ5+j/JpXmyvQug78C8/7FOXLMlbwXoO4TOE7AY0I8Lelh9nJcB+rGY9x0J0AEdAnQIOc
FAhwAdAnQIOAEd0AEd0AEd0AEd0AEd0AEd0AEd0AEd0AEd0AEd0L859KrYQ11A/5b63J+92u3DADA7s
QD4ux+fAXCII38Dd05NPWja+gOTf3IZKiho6kfg/SqshXmykenyuBvAOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6B
OgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOiADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6B
OgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6BOiADgE6BOgQoEOADgE6BOgQoEOADgE6B

OgQoEOADgE6BOgQoEOADgE69H9DLwz0EvW/oBcV9CIFewZBEPQi9asAAwBu1L1vpISPwwAAAABJRU5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAFQAAAC9CAMAABByKH+oAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTRFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGbMzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M/MM/+ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/MAp+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADZADmADMAAD/ADMAACZAAABmAAAaAAAC4oS2gAAGYJREFUeNrsnb9y4ziTwAEHJzpZ70PACckJRIRw430BR+IGJ2qqbkRV3dnRZZ5kqA1G1FbtSsn5Bc6XWPoCEQp2+AQXff4Si18g4nWuu0HZ8u7M7KwtyaQJVNkSSZAC8EM3Gv+ajO0xOJUmZlQnBFnJoAz1J0GvZqoDQ85AN8FAN8FAN9ANdAPdQDfQdQaQefNIAi6voFeK0n3xiqfGeh1gu6NylQUeg+FgV4T6LyXLt1Q5QM3zSI4tsZSwqc1knIueLhqe3oEPBHMhf82VBIPgxguMh7qe7wLn218GN5vFPeKu+Azh8Xvwtb0+NYDb5g78zMCf0OXfhB/FsLUQN8H9DfpCnCoHP9lbXYoO+5l/p6xPp5yeum06zsTNT3u2YdqqkM42ZioZdtLl4JZCXRa4ig1QTc5bv4RNbonboTuAyx5wliXLfmmnccPPLSPNK/dgI/wkN1I/hlPj0O1aptoO8BOhQ50CPolsqvWAicztU1gEzz00bAJ1cQpw+QGHCBipGCLlAaAmCNQpSkJOH1QOEExXp1Az8Kgp9GWIDafVB/iRW8H68GxrAU9y06XNDtUKnzSFX8vw4bfcQN+HpD+A/oG548hFCgg9amrB09AtRVwgNmLkZyC7wGvoOAKluYAOd3W89EY8hN4YK4gAGgSfTdAHTlcR9KUIFT5urFDSdfT9QD9c5Bca+gniZw1Pphq6WiS+/Qfoq4fQpQR4fAM6nJED+wF0OXTGGAfagyw16BhJQ8/jf+/iz/G+yhYG+r6s9+Yki7HLNlKzNlK7FX0NfeUXTXUB/U4Db0CH1v9EzY83oK9Qb9y4gb2GfgJSrmsFXLT7cNumeodHnRD08zwy6n1/XTYrCEYqHwYBldgfAaFLpACTswCRROoaOuuTSiDZXZ4CUGgQCugP2nQB1txNmL4PwHzLofPfrwtgoS7Qflh60KYL9r3KT6kOsVegZo7wZgN9TyNy4UIpGRVNFj5AFbgAjmoOgo3UPQXmOkbLZf6R4iTxAuobUFQZqGlonwU7Gxp3Uvho3KNZDiTh5twHaV86fTqvsgGcR+WgrjD6RzdV6n0LLiDCcq9gb6nETlafmjrCgDfOBpnekUi/Ws4eIIVR2Sa6ehOceNdhOKMwC/6gB4oMAJbx9SLHeIG/LeOIphdIgz0PUD/iyH8RECaEbmXDB2U8sw20OsFHUdTp8JAr5d633eqDXQD3QQD3QQD3QQD3QQD3UA30A10A91AN9BfRlBxFYNxSvCk4AS/D0oG5QrxZ1JkwG21EpRQczpxbMDsMMSyllozMI34DsU8Lm/KTDO+Gy0qS1ywRti3jVuXarlbrWwG4nfUnE6aCyVXpJl2GNpgG3FeoM+USXaTKyZShk1vw0BUkpJx6S1VkfCQVZliCvGtJpe+1aEB8SnItaHqpmo78afMjGXMg7K6ZD5d4mNiXpcH3/UJXXIvFO7Kq67P+pyauDdjouXfkRm1x1dA91AN9ANdAPdQdFQDXQD3UA30F8a9C1vFG+gF4mmqAj0LWeefz3zpYDOu4Mg7mz3Z71PPjtUF+WHzj3IfLTd37fSiB2mH8oMvXGmlNq2cwB+ls/Q11fZoaMTIzXfdubDr2a+BNB5b3rn3meb+t0NffH+Nr27k8wz52uZf07oXr4gz45BMEYvILyfkYtlqghjmQg+ysh/c95+Vfhv7sK/qJICLO2HGe56m8nf/DMpZw7FRgdymUzsFvxzQjgtygYdkr88hgQv2wdj2eYPMu8XSGoyyMMM/VW/zT+8WlBeV5j5oXspF9Fd5r1Mrnz0Y03o2OQsLWnDafJXnYjSQffyiI9Xp8wdw5fJSjQCZ1J4e7IWNzxEH3zovzmY3HR9B50/vvPR/ysnP4/n0CCcqBv02xyhI9cL5qW5r2/GM3enSwdQ3+SNw65NfQgifEnLAXRaB6PiyaOT27ESSYO0cGdBZKHme1DA/Cvfkut0KXDVHA8bqW3ooGeMK0Uskqx15m/P1026OSss6WumKfINS+6Zx4X6TxTKRPm0cEiB1Hgl6wJ6KARikl6P3xWnsDQ1eeUAARO8DaQe4bdb4vGJ0mp9/lgg65Ftb4BmxMyH3TXsyjL9sr7eKSoqBzu7fqijxZBSchlGRyd0qepi2SixZCXayw/keMX0J+tU9Lpis7nL5GR4kXpYN+hKxb6LZ4aobQ5wR9GnRs7Z5XJh10shwU2O6gO2D5EPTkx3EWId1p0C2gDwLfvofoLQWdfqQyLc7nKuKOrsUA/VYgdJ35sQJNn6AX2uF95jX0pUOepqHYEj/Mr5DurNNNCTrExswX0CNLlhj66g66wPxKiW45J+p9IbMyD+wH0LO4E2ro2Wz8jwAlXc7G5PAbXTKrub2G/rdf3MsyQj/Val4th/fQlwRdzlJQ40O79w3IfOAg8gJ7HHU9Dz2fjZYCSDqVQQCd31AcFdPkLlJUXJVTvBP2GuelMFBpuDLBbagnN27WGnmMrbm9ChzyHa/UOleN/SI/zO/UO0azCZ2/eJq1fNvVemBkN7ZjaSgn6daHeQRKOQygTgk6Zb29CX3uabmnH8lf36r0xIZfnU15Az306XTbo/BxaNf1SDZDt8/z0HrrQb+CwwTo5hVyQp/2+Qg++eBfK54q0OoNqfUW5PED74LCAfkDQSGXlQ06GaCsI8iio+OILgUNHfJ36mG9cDoAvc1/hmOI9QNB/x59VpNn0x90jb/SNB5o0zHzU1KSundSEkLH7sViieNw1hi+oBnyRvtibjPuqZwc6uNbU1KkDiKekQZH4xeqBLpklmifQiO38s+Ugi4b3T0/JpfNreJ0UrYuG0h4lIcuY6qQfFSUAmYLMu/jt1xOHcqGdUlveIBL7zHzaoeqepiMP1wcu1P9qx9QQMbHDjcxj4azodPm6bLh8UDz4wu/X7DXo5RrkTJnrf3TBKdw6F1Gd4kLjzi+zzfTB+rRTvsGZlIGN4GHm2X3meZGddebZXebp9HrdJdvIJd8882eZN7Nszzlid5i/dzvPmX0Dff/QwQZ3hYFeL+I8F7eZgV4v6M+efQPdQDfQDXQD3UA30A10A91AN9AN9L8KfY9Ogwz03UL/doe5Uu7NN6/c8f70srsm3jF059t96Mp4f/56nZLkeTP7j/JpHD/qrvoonZKHR2qfiuvuyqTf0IN7vfQZ6dQW96qJea+jBo/u21Rb1OkN/ymSKKi3qdYYeyOe510CvpqBXW9RrDP1pwlplUa8x9KeNEDoVLrn6Qn+qqFbYgK8v9KdOBVRY1GsL/eltcnVFvbbQt2B9V/atUHWfvg3ju7KiXlfoW+lmV7WvXlPo2xHSqop6

TaFvqTmuqKjXE/q2RLSiol5L6Nt7C3g1Rb2W0Lc3b17NEfg6Qne22MGupKjXEfo2xbOSol5H6FsdSatiAdYQ
+naFs4qiXkPo2x0yr+JkW/2gb1s0K9hXrx/0rdvb1SvC2kHffhtcPVGvHfQddKwrN69eN+i7MLYrJ+p1g76TEb
SqDcvVDPpuhLJSog59TCmD2KmRoO+mjldJ1B1FoSbQnd2JJD63MqUYI/O6KHgJem1XeQV9WRlpd2ok6
EwqtSvoTllycozrI+gIHbA7uynFKkF36iPoGvpurHdZLY0Zx6xG0F+IepdPDErJbYW49NB3aGsFe4TulGcK/8l
JcXYcpPz69aclLICBs4/wsqaH29M529dUsiwB9ckLgV7c1sVX01+aYpYGuoFuoBvoBrqBbqAb6Ab6y4PeKH
p19jc8h59fw99UGOgVh+5JfLn3At8E/uchzKNeOi2hpDcCv6i3vOm4gV0W6l1mEPHFgCZpRs+j3q1JHjE+Uc
vTb3jSmziORAmhW+NUqQF+e4Wvt4/KAZ2/WuRJEgFxZ717kOSleCbolyrC10dnbXqf8BA/unE8wDfc03tkhj
Zd6DArjoNOoxfjO4fhUsRe6RfNDF36gKc04cCBfwNB38Ue1XtvQsqKe/EuS/IvQeehmgnSjxefY54EwS5V0p
9AB0m3Fgq0Nh/lwWjIM0sOegqabj4edqksLZl0ZQTqIPcbdMKVs5G6Cge9VM2CX3+cqCQYqyvmpioRUIO
nUG+ywWgm9gadB10F+WDOu7e6pXKIROPDQ0GTQ4oykjNSAVYs5SxO2lCJf6UTLhz5zTHUZOietklfVp
j2Xk8dG/dZgbwEAtn+v7QjQnD2hn4PdKaGym0dAp5by4oAQcoSKw5lm1KENwQx043iefH/xmPB4L3RIL
Goy/YWH8m6ZlMc9RAJ8DNSm+EFbHG5RKS2DyF2grK/zxv85+X9hEIEQfYjF8uT6301oFmAUR6X+DGK
dSbleB9iG2lULO99IodQsy9Qe+4E6y3TT+kon6lpu74NwGNl1p2QqzBVjxwU5I53guaEBITmxEHqMiJsPB+d
6GoDC36tLKpt4geCx0K9t78seTSHWEhWwtl2KqNNQ++JAJ/klLdAqzC3aYTtuQmrkJIvBvCxqSTyeCiuF4
vXon8p8KPWl38WjR0EfOM4ENBFfqAsUfCwIN8XMNwuMOK2q8vYrgB4qSJ8HhcS4woJc8WItSJGX3q
BCi+Ap+QV8yeVCTfciHX5y1eYBI+j8EnC2sHr2lWkHlWd7DWTkXF1jZMhWqD4ynQ1WpJ+PsXr3dRnyn/
HgMjvlkz82Ft8IHayLj3fJO4PnuSBP/Jlk4podYYU70T95jYLSZiGIEOTu0/vXcHB94HtQF1EI0xtKGL9EQJM
cs7Zsc9St1uWq/YQ2PY80dMJoKdlelw5Cp4qYyARH8S89fQtYwQ9BOoFemNg9AH/xGkBP1qr102oH0lId76N
w39UGWCtdJbTRcK6woYRM65mj+Evmw3BEFPbKuAPrShtKAlQ00FdX3xx0J9BHTQHCDc6aptIWsvXYo
jLMKWuhUFzvwKTkfORAUKhbJPr6fzMBH5/BiObWg9NXQ4ucRKshLN9AnQQXNcQ04v1lWHWnooyTX
0Cw0d9AFCPyz04qak490QG0T9kqB/uTu/I+jYA+kJdf1IQ19tQAFW0Dv9HXSoq5iBFqkyDT2X6tYuoGenTz
DkrPRE0xXQ8zX0lThEe7OIVhvQdf8Z7+HupQKufIG02ijMUdsS9J9+cVNsfUHWmVU46MQtRDPoRH2AIE
0F1H6iabW1vuPYoDCHfQ+lQDKsS5EkopB0MN1A22hlqt0VA7OPqGzN6n6P6ahWwh93eAw/l+oCCcruw/
Q+Wuxqd6tBWnLTfV+oubHPxP0z5rd3wodnlUYcsfiQENf2lZK0G9BZRP0G7aG/gFTKPoEHUTmrYrH2Bg
V1qDOh1bvoHctgu6B4fIo9e6OwOKORyoL8MIZPIanuV04MRfuf4O1CFdt9gqafOiZwc9FUH8h2WASzYYR
litWB1A72XCkkjYcLgXUvymW6jledvbXZXvNdGvH3qIl8XNqMd9jYVFDqisrqndQooEWL9TqYL/lrrSftA
E4PRxeFfXXz+2TWdkfKFigR7siUJBAKDnKBH0cFLQIElorhTEaaSwgwRxtLS+AdoqxYo2GSpvV5XDYL
+HuzU5Sk7mOQXhQn2V6EP8ZWgg6Ct5YX659DHHkIX8iwZwmf3U4QjXt2h3YCYHUf3L2gNxT4EQRg
5epHCDx85zTpHA+CLzDfzeAMdojCueBnCxcqscbZKP9IEpLEa102G2sh6aBih/Z1Ac2VhCKHSpv7WGFtOJ
+NoCujG00oX/mZwahvHpxp9FJ8mS8WKcjTSM5x7GMECCo06sJHCGaSwg18ySGGGoPBHHzbdOaqFPIk7
mGD/jW5eQRGDQ1sEMniL7enNI7psXx5pf6e1c9Mv/4QL1McOtEIQ15oB1DrqB9P4J5TK0CeLqNEMOseub
zMHYjodt2PzDlZQqJkNOHKcphMIByt1x2FO4HTs9WOfMAyLIqKfAAkrvqWHZhtFCvtqsJnCDgiXT0myud
O06RkdOobUNR2BST+GtDqNjMTG7bj+NqG/iFk23XiXecJl3Uvc64jcy4bemKipKDV0SOFQGOjbbhO5lMt02
9e1Cb+UyvTLQtwn9WWfZnjUY6Ab6EwLHr13TntDrBN1Kr9nhU5sgA71i6t1LZbo0kl6zNt1xHLMwsorQcf
yRppfgSz50U6Wgpe6maoDDk/lwpNS8q3DEEI7jgCBc5r31Zf9Nup5jYzRYCLGSn2jZCp2ATqdHc1YrQdEzZ
WblkYH+zJKOU3oNnGnAKQc99x1m7YPPFcNZnsM0b/M+jmTdXeZw2dKXcQ61lOipyLpcihaumsCnsRP9
EO7hOhSas6Ljd9NtO4MeoPUkF4Wi3t1+d2mXa637uKH0LEwchFPH+uIxV02/4pGqyj0Q5xp7ucdvRoipKU
bWdRdrAROMuJs48bSkpAWUcHlIC6j3Gro/BLi9aYCV1FBrBuK5cFDWFPQjNd6DHRf0N8ovWgHqlsvX+
RRS0rQShJTKReoa7xiZgU0lSUzUFQxaRBDz6yqOS4Gi1zUbzgH035p0PN4pK5QEefDngTo8GUWx8M/QifL
C4C+vnyCS8/Wy7LuF9QA9DfpDTsqYm1AT+LA3xt0XDUMmOULdpJfWJNlIfg//wgyPVkKPPQ9w3oOtTF
Z2qCdTvW87AmUwOEiP+VNd3Ij7tXfi4PekzN/E7peC/ZF6Hp9lInK5s74y9D1QxoBu4P+0yT/uDfotOAFtDa
onFNGGwmolQK6bt3Z3tLQcWUhpKGPsrRsEneyb/LTRwTIFzCyos2v28tQ75O1W9RC9X5YAPyCen91dzn
3+fhOvWtpuIO+Xmpiddi9ej9Sq+N9QUcJxHEFs+5MTYIOst5ckE3ZwkVHqKlCDX1Oc+YS8wH2qNqzH5B
rhyThxRlyp7SmpIWLmhE6p+Ww78SXDDlaMkyXcelPtH4MIG1ge9SSQpnyc3qI804wWoVEcZ3hJ/YH/eBS
Tf17HbSGszfbzqghJ76LNUZbDX2K0AdON4+xqscp7Y0BKU/s8KVBpy6bBEAbXTZgu/gNl1kquSDb5nddtp
GSdDn3ofMmiyIN1T9zVJXJT7S+EB/yz5U/xkWk6y6bTFf2HrtsLbDG7nXQpnovoBeL4byUoNM6Qx+bgzZ
WU6i+76lRa7Pnb9N5x96qpG83Hmpks3fDz/TSq18e1eV5InTrsmhxsqjxzi6m0y1af4TLe8/1roZr7IP6bjrHVX5
55IS0MQfaphA3EfTV8pR/ZR5+D9Ab/YdyUj7oZRqR42/1qmVPysTXH6jFpBx25VTgYQf+SRxtkhJ3coXaX
xR01qSciOYop82xIJE7lvL5umx8LGM5EAb6N0DnTZsHz5z++2u4aLRYJYrfBa2T4CDIPCN6Q9bRy0Wpu
pjL2oGuPstAU9wg876cT71jCguPvwYV/iJpl6Fx4tfqh10K/272y4NdFxe69P+EOZl8QQ3hIYymXkuL0zxk1y
3fxvOHZg5bPxCTGGeSzhmAfdTzGunQWjKhuOqaHx4pjGl3pZTEvnIvo6uNic4T4z2huryJypH/RFHrHSQl9f
qv4d7ebErdwO0CJD4oq18vZRes1+wK0EuDR/KWipM5XOXiHeATzF3RBgXoxpV+iUneDWiACHkv5+9/C2
7idp6/zid+pdYfKEXbXpT58B3Cb0YkcVDgyjr485QcfuBaf+Dc5sRazh6D7xef6B6OJg0Xo/TFtXET3CvRS4T
YtxprdlIIPSD9E+gM6c8ge0Kegk0leehT7VXnzX0iYrguKFHuYrd4LSXMKJdZgX0YkKMoDPeGGEvGLfZ4
13FtmCCDIUqiz4P/eWEKkLXGuhe0q/IRqcBoLULgEjr8QlOWRZ7XPWWA0H3PkUtgo7bnm9oX5awCkn3G
7qmGOhladMVbo3HyR53MI1DD/UkxZuUPrCF55NiuzrOVbMzuGndpgvat+6BPXiitHq/2+t6r95xN7uBXoYu

[illegible]

W0od7gTStJVg4+5R3FCtoL+oVBcJ0aKxvmE2WoN2yWlzxuvsnIZ7R2dr6nKzMDV7cWGacPmPw9SVBw
Xu44WS8rnK/oPjBmQ/LbNTsVBKPsJ9NWlGPVxNRw95Bt+9mjPXbjQSlervZsH5l/WQYck3V8/AdeueYb
Wnd6veb/wgrZL+bbSi7uj1TX96eB7ecSe8+U80Lf7xgGfcW4qWs7dbxHjX0oZFsnNiWAlYTEshsWwGNZj
hGV/s+HLYYVfwU6Vfpjms8Inlu+CIQMhhsWwGBbDYlgMiWPDYlgMi2ExLlbfGWEsrPsJ+JOkZ9sMYpe
QavqPQewSPI0hZBA7ipZmwfoS0fIYw+5aiyHsLlpPRbC+ymqm9zBXWb+8j7CTIp5d38mlMyyGxbAYFsNi
WAzrL8Kqt/9Krr137tOBhQZ39Z+eTMZE+V85s/Uiu3w6sPYKOUscvf5cBunD3Df/a4e+Gk9HslRGVjCAVIA
+NV49OwqyYIRne1VslzbVr6LoG4mvsyvyKehF2Fv21+3m83c9KqP8mnLgmfUqD3lJ0uJb0+GvHuJkWWVj9q
IL8hHU1qwfdpkm3lQa7ir1VWH5hjvrKGZ7sdKCA0LgKnlGzz7OMsVTztJrRcbwgpqh4wCN9gfCNFuQR4A
APQJ4U63n6GbotVDTK8djznIXU1TNPZQltVAR0hqtH5DKqgmseSQzG6gFZZggHZE0LEI1D8v7+ZS46lqd
YIx0IzlGig8Xy5+nJr+XYRL5WLLigCdHJ2ahw2rNqssuSAZgTQQ1GnGJG5c7SRola/CxnFAAbA1U+QVi2o
7K6gLZVTociZUOkBg+QUYxrlpaIZIRf6FVq8QVMFMkIfOXokW5Nh8Dfx3bumUM/QDJQDtNagzkg4eKr
98NwSjVV5YFuleD9bcGfIPaveVbybc4vurykWNyK6pgYZdxjoO+TWYall6WNEdluRjND+wssmwUIXGv
WXlnSWMcgp2sB4no7QOkZl8GE8GSxLiyEGFp7dB7pOOg7RJQ8JFvmhQccLnrIQB8doqH36+bsbAdFo4U
H9mVEJmt+x+EG3r3ogXhWbmSUR7dhCowO56K0TuKjwa6GPjZNJEFWfYA1Ny54QKvcAazacn0lWbVK
FVewhHTCibSkNAtC9600UvNiFUIIANyIDKPCrVjPQx9gDVOKMXcARAeVvMqO0f5TiHYKgjJTT0Ei
7ymiC68VScumZhootwOppWdFeV2l1bd89cWYsBTOMJH4ekb8smbsPchtwFLHl4Weqs6cYlzhUs6S/6wo+
tGmn/bVhbzRib2Bg5b949snvm5j3YMnpoicOJ5hJeb61tmAhlA4glhkhMsRJQktJMuFdimXYJ2SdgUOpUqH
kCxlqELKljQkGd30Q1BuxiDVXvZvDI2VBeyZ2CRxRNol7GhorCXysruChlDsb67lSgVdfK7QSDMYlbdSg
G6oQnQpIGl1r0yllPI5TVq6OGQYyYqN1tmCBfqzjxZg4M6C1NWxGQQL1ZpDDoAllvBWqB117uABRplT
jMhRL1TnAn1xvNwfO5eWuQFzsne2mRDRQ5i4YxbPWEU/Kzow8dSwRcl649Swc+KXuVIREUwBKx66O
bMIBXYIKNLbic6ZJoGHaOR9y3qVQ55lPpDyKpCncAbEL0akS5T5HkLbRSi1RaJkm6Kndv+q7+7lYL/w/g7
uosZvH2Qp1k5g3d0nrgwrrsy0safUDH2NXQaR6c5mhfl1mh3BWcVKoI4CycCQaOcoPzC+I5ThxnGVFOH
HId06Ov1IyoreHDqUJ/piYX+j+ZkaWVJFiHUCcxGSFM5WZ78mBk/HJB1CMTw2QHNvxpZntKsBCfJWW
AZOy1YrK/hVqJvRnnlKvEung3l1iTSzBKbm6kegzTrV7NVsilSTfiuZon4xTMz16SStpYFZNO5mpRS7ywns9
bVDLP8A92wakgdetTtqklbc9NquovmvZWPP5v1Y2sbzXk0f3qsPPjjsp2fy76y8aQHjisTrajqVaa+74+8ds7T5
FWPA4ku4kBuiejb4jq1/z5V+kxT/+MSyGxbAYFsNiWAlYTEshsWwGBbDYlgMi2ExLlbfGsBgWw2JYDw
bWt3t05y/IyVc4fKWfyKGWByrvgpUDB4bFsBgWw2JYDIsDw2JYDIthMSyGxYFhMSyGxbAYFsPiwLAYF
sNiWAlYXfGwAYLYTEshsWwODAsHsWwHnzWPE/DP/ZStEtIye8Ou/zYTbIIFvuS2V20WLC+QLRYsH
YXLrasnYP9dJwUeXcftHfP4bbmLWSj9omH9LbUwLcwu7YZFsNiWAlYTEshsWw7hWW3D5s3WRYN4
XlOG8paFxd67/ohOhb6oZHem1s0K+b3A3/DNaBRpcfBpbvYH4rnKCjCHgS7T976Q36z+Dd5FkbXi14AB+G
Y0oTet4gnLQo1dAbQJxohxNjnFviU6w36dOH1jKckiHT2HuJxaAbmfow7P1JHQ8fFnozmiJPp0jr+NkhvAhf6
7NnPNpFgOgkXOpifrAIM52G79AXA6V6K8QgD2cLogVl6UU4Qy9NopUmUelqyBQMMr3uTY03qDSZpq/
er6N7rY4HD0t0dDGCF/IWUeyL53rtGgctQwda+DHbnZh1YU8Kl6LoqSCzPQ1eldRuvTjNIM3KsvRlc65V
VueWx10iHGgA3RS5aIzj33569qiOIRW1aGu1fHwYtmowBxy6ZUVrsoXsE6IS8kl9WfYbn54ipTrV051Xm
61MbjEeWQJ8Xv4mf4NoUKsFyA9VoohPUcxTKSbBMHYFc6ut1PCpYvX/+Yi6ErrgYkdcSGDavw8JU5E0
l7lemXvDSARaIl68T+vY6LAcGXnT20UDPasvqhka51+t4TLDQWVx518e2QxcC3Mb+dvg6/alhYJ1uityGZ
dTYB7DIpwKgDqBkc0N0oN6r42HCsj6AhToLrrVRwnpldBbG7HfegzUnuJfeg8WaSCD5TosoBKUsNyqG6J
uf6+OhwdLzjQ6oYLWoqMgB4Yh6eOldLJKBbBrofRAu5FjUZ6CiuySjdQMLBoRNKRhc+bJS8OdWQ59Z+G
7RIC+tA4BFQKhYwJa70muaOrKqjoa+XsfDm8EvQR8V8fMM1RIliU4G5EZRpuV69uwk17E91cvLfxymOu
nBJe+jz8VYQP+iQqXT/Q9lhW7CUk3ufo1keWIBHYTmdhvb5r4Si5w4Fccq+nwdD/1B2tnqTH89KDPHeuq/O
nRuC9arpw+rvuUS7QbBz/TCffKwFC643fgy5TAMP8HT74b8qWPDYlgMi2ExLlbfGsBgWw2JYDIthMSyGxb
AYFsNiWAlYTGsD4M5lfeQ/iI7iyfvmYDIthMSyGxYFhMSyGxbAYI1MMXujpkO1nfcmToluj2U2y2H
7WF4oWC9aOwWbB+iLRYsHaXbTSpzIUel/BJJN+mJaivlw33LshsPsLXz5X/oZn1wyLYTEshsWwGBbDug
msutdr0/yjb3tNhvX5HE6kCzrmvdRpwLD+Jlc8+oP+vkj2uRvuCqub4NnoWhjiGel2Xw5CI2jtMOWJBx6qmm2
KwvdBGfHRQ8KQM6QkrTCc9CDVZPALGotqhZ5FUEFr0RoLUxqeM+7By8SVprhAQJrxsyFmgwe5NrxxN
4l6QsDnftUu1xxTDiceJA3wsLGPLawrUQwm3eS4bVhq7IXL2Pb1Yjz2jUmniRelvdZMry0nC+j8cxWTJh4k/F
DROV+kHq7mQk113FSRjp0lnlJXy7et4TgqQu/NdJmOx8MMbUP5OnbVTJ81pZ9MhmhJxEF7GE5WjAdofA
Xim3Woxq1HmGgYelOqfZCmp3kwHA+X+TiEpHkgB9m6L9rJeLCK4UqiIvaGk60ctw7rn2jepHil1t1xD8T7a
PnmzL+TswpIHAAturNhLQJS6ZDPl++9F491HTp/LGVDoopmWAtOiuagCbYyqQTLxHeSQ7WkxRysuUEk
D01DCWgBtOS2zY6ukfwbxq5/gjyUmWo2gdr3PtS+l45EbRk3hTw4wyqXc3g5gRsUQZl7K3hxcqjTuspx67
BkhJoe7oMP7RUNfQwXBN8YM2RIyVYJqGVopMe2Pw1LLuOyvQhLziB9m2xrdVaYw8HXGqZBWGq2xo
99k46q6GQEY4I79gpbYmDJGZahsrl48S9oBhp0IEfXYPkJ2cm5gFuRm/ZWOW4dlmrXQ6OSloG14M47SWVI
skEVwpVQHnyFrz8Oy9fpJQq+g6ak0AoLlpGD/S1Y6X5JpVH0/MWwuA7reTo+QVg6X09RShpUuo4SE0w
l/XjTfll1I9tSAlseJBYG1hVjuAtXLLyyX5ORmJF5W1IfmS+oqcneOtO8Ib6X0K1nTdIlfVtDeUPsKCS2pNx
Puwjl4jh9QtBa2CNDwgaqHvCn+eG1jHdekUI5JXkhaSoC1Y0CptFkoWleqeiw2seCnft90Nj5BN3TaS5VwiPq
ymbcmXlmlIl4TgNxd1kPiMzlLZ8VU3JNlw34elVr2qh1Gh7ns6i0LDwCp1FqpRoX5DvCi69gfd0EEFIY+CCt

ZVjluBVTs5t0mYcmz6snBb/j6lIQ0+0UFdCV4itbiAO4L06QZ6ztW1jJ1AwWFudjxnoARUEYxt0PIw19qXw
mowowEe8D3Ct9UO6l/qU0nRizxUtVDZ11GAquzDDLNXg6LlG0EZQ+yk1N3h2GihS36nleVO0cHj180B0Ft
DOsmmbHLcyg8fZ+wjqzFMcnFSKZp2k/wa+NXdjoHEkTxNXHqRLvOfTNJ2TbR6a+MMg8IHKytHuk4tFr1
85q/SSRGU0qQ5yO7+FWo9xcIXPw4qTcLluQWVp/EzP1+e24epMS8FA8yKDEoFapUirYjy013Euyt9qMSF
Ni1jBVExTG10hpoCKsqpyk2OO3uQpm742aBCM+HvjHaaUA6vFUjd8In86iD/HJYsF7rkDk/fsuUNr5sdfUK
wpJly31poLPXZdcGawbz8qcCCR63JLcIS7fdKc27D8BT/+MewGBbDYlgMi2ExLibFsBgWw2JYDIthPWpY
0nnYGyCckRCt/sOAhZ4UHjSsowvLrMs9BmLqRw8blprlq8R6KN3Qf9iw0OXg19NZKtX5XB7kI+BiXAN1t
F73XmToYOagSMLk1wJ0QiMIH0yv0b3XuYp0cfazJs8c5w56+1uaDR26VHCQIE/z+P0PalYsNaRxnjNMjXG
mLstysq2Y6XYKIOFovLMihT8VB/vYIE9VSPYKv1+MDrd8Olzp1Ny0cQOMDlekV8ZhXl8IC/16tMB3J6LX
ZJCbpMfVw7Qpnva+ytbWHi2KNQKiTmDY04ApqTEvNcnxy7lm4Jli3BwvIcFn+WIybCzYbDHAAbAH0xiy1
Fi6MwajzH1VCVooOwU2H3RWfVE23XKVMtY6HC3+YN2lOxhyuHxYhiRKcoV3rIIVTW0BQXfK1uqLK
RaONC28Iqd1DQfoFD1Jxz6oYSV1tVHx07L9d+1QnGrK2/96gn0KJwF7dgZSWsGqQy2yLoQ0AL8yoFFLS
ErX6CD7hPB3EiB9z5govS/+Xadb9wMUEb3ExhU142zfzq2RuBHpU6OdztQ/SkZNazR18PvtAOQu0x8ugcN
+j0bBtg1bJjAwuXjrdgSdvXBOvHSfMKFmiPn5d6Ayu2nXT7A+7BGSQ9ZxuWWgai2uJCsFRGfinkAVtx+bZ
QEpHprbcHaK2HVB+h7DWDV27Pc/Xqw8qRX7fgQB+eotNdr6PuwggpW/HPsi8nSK7NoU2438Jev5MmG
T5EmvebVhZPaieNk/ymuwUJM9dkG1t7FVY6AXBz55baw92F5UeCTZI39CW6C+GqwXEVbCUYjFHFxd8H
9DN5xV3RAaWfuphGW88WHMf4uIPJMSLHkIsGsVLik977B04UPd8GiNvrDmtUqyGintXEBYEV5rgySr3
MUDOCwWMPjm3yS+78HSE7NdrqFxpUiasEaAZ1/8HbdVUJN/LnWW6F4QLBCCVIO5IAI4cC1PRQlrbTV
oj42BhZL5InPrGz5GF29/oByuoMJJZ73AnWodmieRZAFSD7aRMVY5vbNCIsbcrZ11r65p0qPvqbQqk/1+IX
9JPfgBiXhv3FwQQ9pTlagx89FmCa/pLHVzeHTNCsC3I9hXihZtwiBaaTFTUCLyTBL+mZ2ptdhlM0WWx8
C+zA/hieCtHe0HotWin7cpF+ElbkzgwjaE1Msw7uYgVklKcdum8wurXUi3Ca5WE4K/arFuq4BY3HHamJ+5
VgeR7u9Qk9C/f/4i1qjb2x1fY8kHQ1BFgD6AdqALlW8bw++qYNZOmOdmxJL2wKx/PGTSHRF23bM1oME
mz2CNOHSV/Uh310Zdt0W1jhxHuJmtILx3ShEDElqDmTHuaAD4q84qq+ZaKH4QLHXvDJlbdx Bai/1y3/tJ
7+ZVg/ekM/vR+J+jj3gfPzjdb+L9LWEf3+Lgjb2kaW7dc6N3Bkkdar+/PRRr6CH5Ev2fVzVbl+wp1/qWUf1Zm
WAwLc3j2Nxr+ghGMML37oNMHGcInIu+CIQMhHsWwGBbDYlgMiwPDYlgMi2ExLibFgWExLibFsBgW
w+LAsBgWw2JYTynYttC2zd6vdgohrUiHDGInWI/O7fV9dkPyrMbdcHfRYsH6AtFiwdpdtFiwdg9PxlYcWx
5p+ErVHGbreXZ9e10A4bFsBgWw2JYDIthMaxvHZbcNg0lh3jUfGdz2rvBik8D6aT1G/55vM7CGHe5N9iCN
TuzarP17cKS9pEuek00r7PuW4+VIZNpra/f6laWZ3lw293wAO0ZkUGBR+uyT4UfoSLRgdDdwI KZTtBmgj63
9rLcFY4u4ANaE3G0xjullvjgWeChfDT2BO/RQ8gw07HVoaj/FOGUHk7PTbHkpQgyJ7+UppugitSFCH3ZO4
Qy3S4UF7yAWIDL6Flc1lku5nJWUImXA0jy+rokrXtUUoEH3tut0pzVdn1F3Dp5X9xuA1bPbqlxDIC1p+dk/8
XUSN5ILDUjw0v6FP5Bitz4cojotW2IcPIPlmRqi3nkP5An4l2/zm50NJoN6oYyUO0/XGgd42vBTnRmYtuvw
9m6OzkRB/jqfXYkocavabASwdrU/r82VERty10biNeWgfXHDt0i+NGtrZUdg68zix0qebK2SWasyqOBTnF+Q
HPovt0w24XFtr+SjXCgsYHLb8I5BSqodGI3rbosmonaMEKGTyAFIxrVaUL2baWl8QEjfhAjlcA5Qwj009X
XB6kf4GIAno0k4R/qT7y7SMllkJZRgwyAjFz1iPjCUhg9i1YaNRLTs+fHWLmWe5Ca2MLqp6L59hAB33JY
H1osdC6u26oNB6pTAKxB0SUuWwrodED2gm+y4qxR5K3gdUx2ZpXsPTkx1k+gogFwroJsd22AmxCoAV9
6A7Eayk147gWvd0vg8XjAa0dGlFzGMr6bcrexiOsWCgMBH01FOEHVVFVLWY+p75+g4k63J/C1bpLSzSb19
iRXVPfAALza2r8FaWfVhJSxIcm5vYO1fg0Uc6jMyZmdgod80A8v9FKwiXRbltMnR630D69jA8ktYVgUL
RT8P/49zt7CwyRREZEYb230Di3qIOjHdcB8G5nWv3dx0w42ljE037IlaVowcA+t8S7JqS1OF6Yaz97vhPnZD
UED69D1YZ0bCMTzX5KwJEpFkgZbSb7HqUyNzDpohAw0fU7e/XVhdvTbdEO39HeEHXHaHRpS90Fy6O
AKd5ZDZKITVYpLw5K1ni++wEwNjaO33FurVDSyVFXOgu2+sOnWQJ13UicpFvVkjBU/Xe1DBkkd5Wuk
Xk9e/R1hk16tLsMqxrY4jAITXRb4n0OA9uB0w5pR3s1vWhwr+dnVWYwpjdhK0Dpcg6CBAv4L4knmvLpm
1O1wtwpRmB2qaT9OzpqhHk6tQ7VmxWsLxLo9nFZpGGARv90/grB6zREu02ilaZT6j3YLaIMtbTysQr8
Xr9jy4OKzjMo/ZC0Y1MJdQ10QcrFhWjsOhikW4uHWpNw4kFY980XRuvdmIEYqfSnOojE503PnVQ5ES6J
80fY8CJMP1LOLUao/knstQHMTjFNyKxTctrkkUpHDRtE4kf0TqUSWOZCNLL0A17Xt/YCKSaWpgDE1po2
Mm2KWdViUKEBWNRFVouV2Yn2dqkLp1ft8ppqCFlgt6zdnktd/ogLYexoFaUHHzJ3OTNwl3Y4HkYvzrUZ2
uvd7ut+eHJwpK7a8Zdn3ThqSVxnyQs/vGPYTEshsWwGBbDYlgMi2ExLibFsBgWw2JYDIthMSyGxbAY1j
VYIYdr4XPH/byvEHToPZoQevcs2dzVGRbDYlgMi2FxYFgMi2ExLibFsDgwLibFsBgWw2JYHBgWw2JY9
xts22ZzwsbGNhf8JbDYXPAXdEM2F/yFosWCtWtgc8FfJFosWF8gWmwu+HGGGwn5Nza7tLOGxbAYFsNi
WALYtGse4HVQeO30rYY1p/CUum7nm0PspHh/SksOTOWb7shw/pTWJ3SbqPsN1WqizkagJtMtT63I12cD
YpArmjBsoMm+YzoU04tt1MpTFVZm7uzYIzmGsO6CVk/XFhQM4XitcCYgEz0vnlyfTmoruP1LcMiw7FX
bZqbFzk7t0Tt5Fw4ieeC7Fmq78/18BgigRamaq3KVPCNqIcjoCjmd8Zqb70v/TywxXcrV7TdwVyoGbYjMK1V
oSu+gw9OAff9BdpJxLY4Vw26LVhqeBENa4R2/tD6Z4zmjbE2uy8OY+t/QaLWm57ditDSKKUaXaVqY8zu9s
S/NMiTY7h2tFWGsIT6L9Cx/qVbWyKs1e/iBVUPd7bYB1hrhIUZ4DruFIYMqt7AkmjTV5ARwlnioVFGJ0Ob
8XhHx5gKYc1lC1NVMXfVcD9VNt0MLKotuYI11Kb6vSKwWz7BGtXbaMD0brthnqBLAmGtB0mPJEsOQ
Csly0jknF1LhbAsk2p4dqf6Wa2uwXlUqvtsYmK3pW7aQ2gZwYr9uHX7kiU6pVIZYtffVQeLih5IP8CSRxf
WYQzaCRpJ5IXrkMqtumGZylmbmDvrhvNtWA1iJ8VGsnnyvVgXTr7phqILLbz1qcPU0GqPm6KGfd3oLFDd

8uQUCBXH0CctbGD9ZN0TyrNqiLS1nUqdoKlh786Gw8OiL+ovmyUseUTtaJaw5mIPjcW2++I5Gu3twi2tZb
+b67j1SakcZiSwDIGVmuo8UD099gaZRvPOxcSH0Q/+zsVR/hqtAC/CXn2T6meN1uPRJP7zZQ4xd9YP675e
hJ5FBq4DsnON7fChHfUIq3eyfDFsYptcNP7vTeFL+HTZv4PHHbRDOy6N25It3P6P8K+0Y9s0RmgVGpa1v
Ze2MS5LIm/xX2mpFmLu0qmDNHziLbHSCx9f9rZaSwZwLYptYsPsKqbHD9L8qwPDYlgMi2ExLlBfSbgW
w2JYDIthMSyGxbAYFsNiW AYLYTGsxwHLeMOj3/ZbnkermWapollFNctVgdIxnGit/GtB5/hTcv41LPLNY
PKuZ4sFw3axrVemUrInrApO/ntg/e9Kzd/mzqwLKtevnFFq2dRg6z7hKVm+b9T8vDcjpLU+PTMkgdhMzaWe
YhRcqpzdOMonUzHz4ZZEVv1MI1W5C5yGKXLue0nqU4XyWCp1+5eVnkdirYdJim6hB1GKThvVdAGp/p3
8EuX9kFw7dnSBrh7RNBjfpOISL5qbOqgsB1e2Ilp7K46lny6W59Z9dsMarpaeCtFIQQjMTToHXQqWvEOTIrJ
HTciYKio+bPw7PIV0sxB5uU+mi7+Mi+ButE9ctWud8cVl6wT2Mhfx1be0l6MB0bdWbJtUg0jG68w5wSZRc
SCKAl0BtbW3VQqVmxWYQHONW2LPwfe1qnfleYKGL2jk0EgWllp3irhBLJeQ48yegRvt6KlgLcyEqRRxA
Vkaj8mLNoroDsOqzUrBUBFfb6ssZ5m7RwvcePqXoE4PMejbULGjbiYBCHHQLW9VBsNSMfBC7E10Pt2z0
inqvsFQJa0a96ghaaQ+mpj9uYC3zNHInfg9x68U5McFNPW5ts8GlhJX3/HBawnKM/0cSTqFwM0AJq7FC/8I
RVtjJrfqA9i70RQmrrAPKsv0wIlip8Y2oosngnmEFJSzyVX9wSiLzy+qaZC1jb7B6jV2k7/14ci72DKzEra2Ca7
D2dNK3nQqW2f2ilrivo44ytIHUIfFCmenxpdpbQOrrAP66aL/zHTDyXCB22fSsVSP7rcbugRL+AhAzkZ4RaP
aO4LlbnVD0E6mixyhx3lk2gW9jNtroDVX3bBn9AxRor13tjxExaQi97pk1SLi7Gjq0gL9j191QxRwEl8Dy1Wk
Hmgfyj3C6gRtt9zCh23pnGFzY9EAPD5GERZU8VPikNspXzi5Qp48MRwcdPCMHh/TaHu4gl+yk4orX4sXEUt
kfQhZEVb1JYmP1O6RKjO/fGXm1V7jZ4odKwVMdtOvRv0RYx/hB4uhzqEft+4MF2qGhaQRXqUZVgY6rG
OutA/RpjT6ecUMKpqBthfoABoub6AzIz97ukDV5ECO86s9sBuTtU6k1VLntMXKpII7EOqNB3gHdwaho+g
Makndqo5koPW6R/tpcevnOnYnunLH2eFe4/d8B5CY3V1wXKI0Byzsbzu34mT2ycCy7YdErnyvPV9SbDu
h7qfhGYPTjQX8W99GOG1UnTpJzIdidf41wH/+rAsBgWw/qGYKV3H8L0AYUbof4KQXv2wwkPXfbZQCL
DYlgMi2ExLA4Mi2ExLlBfSbjWNx7Q2y+eVmYSOWRjNTZIEDtJfSHyGMT0osWC9QWixYK1u2ixY00c7
CcJWLZ390F7DyfcaAqTh9W4HXDL+hIDiHMSyGxbAYFsO6LTul1baJx+CNsIMnCN7t3xss3JmORxzUTF
cGSx9uaGSx7Z9Z99cNKxO4e+H+w+9PKkrP7rEbivIcJnxJZ1XbeFSUzpfSgdVWeZa1Mn7ZLk1y9lvlodO+T
mt+lcD1WFOxZoDrxIfXXE/fH27dnPY1aXGUZQxvokPfq3yK07G9qYxw1kdtb1VBY/ncMTf8UCfHLYZLm
NzmLSLR1Sc5TpM8Vyq9MIoC8TPECOHWTEZLPu5pjuz5CBMVzfpwE5WJNMixn3eb6bpuilq8DC3Riv+r
TQNI50DFaoDD7eQEdnXohW+meU9JwyzYpGEv+h8ERWvUKWYs69NNUumSz25A1ho7116aMwZj6Wa
E0Xl+UjRcsX6eichXhwTVPkrHsw6+gPPCe7jUTtLDEdCdvKbnCLp5pboXLriO9BG9VIs1cKeqGWleXU6T
VXWQUciyTxxRGfEQMJ+uID20/eHeDSqOvuKDeue3cnU4Xl2Wh/i+Tk81CY9S/r/DRVnJSwH9L+M0sUOL
QLTXAMLRfdeWPK3JMSYm4xxUBQeip3RiafiWG7OxdrfCwVSW9VBh9fQJj6d+sQzd+Lggs4slmf5Nmdf8f
TdHcESfrHAq62tqsNccSv6ZbYFS70bow5oymmBx0wR1tr2Q3RBUMbcBJZO04IITabM4pyOqYC0ZA4wCr
rACDz529+QVibEdHAgLYleMBlc/ZVen66uiNY5almGVVHoXXYl6Yb/ITC2q96bL/dOkFYeMwUpF1d3vg8
SacI70Eb1xzEVinKlz2Y0qS3XILVKOuQkR73yaR66l6DBa1qDf+Fx/gTc/YVuvEkuiNYwqGtK2j7HYsGnd
U0p6U33RA7gKjbW90Qj/0BLLKDDjE37IZqOTdzGCfaN02B2utty3TDsg45W1hkHP45jSj2djCue3p0dfYV7
7R/F7Bq0Sv1xgJOXrbGY6l0ZFTOLp75ATTXWdGB1cRSPvn+gOaemyFUHkK6DsYmb6Lg/dyic7ANdMDy
66loeHiU9VxIZyToSG1Zxz7Vjm5I5AEoye7EGEAoYXUBFJ59IXj2tfFuv7zztwxLnlwdY0Nr6tbmwGryax4IX
9PUvoEHVjHm3D6EmJ/xmOkLORLq6OLMupHK0sWSRoiG1jn9hacKGDqOdJHIgP3EmDrkxsGNZazQC2x
cfoytghKwJebsq871HHJvzsp+Aw/S0jdHx7s3fwr7BmCvfgJkk2Hx71kMi2ExLlBfSbgWw2JYDIthMSyGxbA
YFsNiWdCOZMm13WRYuwRcjGmsAoa1S5B+tjFFsPaLbS8/jemsxRZTApAUNI0tg/TFG2QFumYIubdNF1
4EcS3MBF8lrfRFD7jamlaW/BSLQw5KzKVm7hOUdpBpjg5NCaZXEiavkaLv2nqP17JcnRg43qbw1VpdAgtB/
O/4TleWmmvz3LgkpHN9rklh0UgVNyzD3K37hevIM+I2W0kh3HTWc47mZ7MVYQmXVV5s27TIOPSG+AD
tvZN+6+h76Lq3Zzw/G11Z7ZYnfwhccZWHa4v2HtBq8YrWdDek8Gok/hmYDQlmp025kFmtWgNS3EQYW
xKTKVXgti0aaNqbdrgdyPxmGEDw4W4V7CcLNdLcl/9MVjyUOc6K04JlpOVdv9f/Mv8JS/1uGNJRniStZjjXt
UKlvsUYJkVZbi8PF1qgHV2JXLbsIo01blbS16ZaH/trUEpWbLa6Emw0Bf9xk68tJslLLPu/NhhQTc8ObOMZ
P3fP8g3wsdglZJV7rQRvi53kFXdcEuyYquWlskUzF033RDyq5X7yGHh5rsrnXUSox+SLZ1F4xzBgoGgW6D7
9P51nbWXXtCn75vCKH0XVT8ka6OpeISFWwXV6vhRS5YECfGGOPgtc3jJ1n1UWuNhnyK8qBhD7AIGPx
036xG5McEMrprpWKhlaSRZdjRMMRBW7A2mZNU80hNv2HTSiedN9cRSMypgSnpYzuOdZ+HZxSTAPa7
h22fDMJyAQEyTnomAMMV/Pfz0CI7e9GAyEAINZxHGthOG1SZXB4rTK3UyTtOx4YdxKkuohOwYkk5hZ
oblPOJ51q0G9dt1Eq1hqdpuQVE9fJva6Sqy1kM6/3gLM1uNH6Q3kWw+na/ybAed2BYDIthMSyGxbAYFsN
iWAzrscNi7yhfGjotsz2swOaCGRbDYlgMi2FxFgMi2ExLlBfSdgwLlBfSbjWowleGOowDNmj0y4hZI9OuW
c7ZY9OXyZaLfi7ihbAYo21a2CPTl+ktR6fYN3fUqdOH1Eljeqw721h03s8wSb9arPi2E3DMiyGxbAYFsNiW
O8Hsu9uW98uLHK4Yhn/LH92GslZuaUbiW8UljPVxaQpFPxZ/BkGOUsnUfwNS5aon8zp7+H5n1OQThgI8Q
3DUhUsOjKvojR26Yz0NAVJk8NFiKec8ZR0c7AIA2t4dQD6iiF8mSZo+n8Rxugk6KwVpvhVX4hBhBEU46r
pB6jhe6ixSWevA/WGzl+/cYVahE0nXUAZZ5YMrVbVKErzJpDDJEqxIdWZbMrYOWzf9OubROj5ojSN0II3
Vg3bFCWTwWIApZOxOahuc7XoiuUqx6dg/fb7FSyVjD1yuoKH6dFnhZOT8SR9e1YEorU5if/BJWdrb7CaQ+X
FnE7UDz1vtvaGHICmCKGwgEF28T5nNcsDJzq35EDHLtbamhbQ6vo0tofeMIu94XSpX289NikjHb3GNEkT
GI89KNGCCGm87T9uQaXNFXlGZeueHGRwi4cLqBudgrQTb7B8C0oZz/oPf6RrOSn6olVd7QBNCgy2cnwK

Vu0kpydstlki/dJoDjliqFe2aITx6nTiBOVDZRYLcXSx5dFJiAM0MeIkpd0H/FL17A+HEDQRgTZWIIZE7dVI
GN8xL9BEDVktswdoV0Mt4aWGUQpN2ch+U3SR/M+VHYnOGT0jwYXWloHpLo0I6t5DmFFgvJCI//n/LGP
nBVp7vn212hh5qXJ8phvG6MzQRrchDbIMgx5FEBZ5FSlhdSpY3ewTsMg1FV26kZ+DszKHkCcxwfoqoYS3II
SO8UISFJoCItaLba0y8kQkNukLkKI+KYwPLx2qM7Rv0cXWJNpdOjW04luovyEXKOQIQVbpx+OGSYKHr
GYC1R1eLbI0ochNBOXbSWXvoocb4H9qyRbOEKkrJclJv9jFYkf4PmYHqrHuzcSVZG1joLcfXxeRjI4iDbIz
QARirNmhaBETDcbdgNZSWbJBDN/EqySph/RiNySGY1vkCJUstNXST4ndZNU8YxlmA4vM65wbffzmmakt
YZQ5rR1ijsu+glSOQOeNwC6II1ISPrU91Q0hF93ZhiW1Y5ADnYI5XZc8+Nt6i97UXq1dbkiW6lz8arh/AWkli
dQ1WByuszLkoA8tIFvIUgmb8QdPDa7DWpWTR1XaSLVhljp1gyRO6W5WLrsoWDYj4lc6afUPnoRGfazoL
Rxe83Npvs3T3scMJ2LHrUH2LVi1pTZ2ILa6leqdx4mJdxHbLrhdVi1EhZ5OAKZR1tp2KntD2DVTvB+0t
WaCjc5PgWr3s5i/Ko1W/dAaRUwEuPktKMDG2IslS16rd9ie0ZW2ooeNHj94dz1eRb37Fli1f1ijsn6VXnQsL7to
/keH1QNfHhftuqvzGf7K2PxTfrGQFuntILnZDRJgAbaKFg40DVhSARIMOkJ+whaU0fLbqZCk95Cp6OUCEr
LsW4Sv/gZMqnPilc4DOB4AmMm9MPyah1T71WOT8DqWEAI6WGCQWb3WvSptPk3IZt/aRoL+LOWyf6fT
/b/3hMsSgWX40CyHpr8a2KOBbVzmKZz0gxQrpqmr95XWZSsZ2wJwrSHJmUnkwo+pjhUnUwgs2U+U5p
wCnONCgukCl+UNgYxPoA6KFH6miwLzstaSEa7UMmxMWM4pMt4fnW1czNhrHI8nl8dhtdmGEZn8U80
H3ui8jx/fn3emo0Y1sdDbabX1wTreaTXfyb18dDyrqtE5d3QbzD/UsqwGBbDYlgcGBbDYlgMi2ExLA4Mi2E
9SFgq7DGsHVO3syJgWLSmb68Y1u7dMGJYW/uztM5H5IqoFmU6pgVbfW4fan1m1WdFmPx7eUILYzrFtW
O11MUcl6snU0hmdfW8g6fi/IO4ws9oQfIJS5ZTjGQrSvYVLDojrVm5CCn9M1yKE9/hQmZrZNY8aaHTAU2
GS65qHL39ntY2le2fmx0RTxzWPjkl9N/Ch+fvXhBcpVfRMYhbYBwFtH4STjoq11pw5VjO3Oq28f+FC8HyM
BD1Qbr/1GGNvZ/KVW9a6ZbRuu95J2aPADqAkP5NVjKmxHThdabGChH0g/e+qw9jSuCAMsXK1DLnJa
4HatT8KK/UmLJKsoPZ4YWCpK99XqqUtWbjnFMVw77q6oR9WWLOyGAAdh1VBXtdwKvRjPHRMQyu
WFgfValESfumQ9L1yJG9n2aDMAOh/89dxslpFHp6S9tZuu6ncsS/H/DnlWx7RzZo92vdAuFXRBjW9Tt/6UYs
njWi4PRKdIFrjnFqY08TPceybayyQqkikwOsLdpOhBTUU4f5jpS89Hb3JHRWjJ113glsAiCf1s0XzKsPC0QF
O2cNG37Xk4urU8ryfPe4b8garCb5RENOilPDi4ouNyXC52KK0IIttSNjuPe1u+PlQ4xn8FzzuZAxrV1ign7b1
MKwODAsHsWwGBbDYlgcGBbDYlgPGtajsmJ1f8GY3LM57BS4c31R+P8CDAAAXvIDZ1raPwAAAABJR
U5ErkJggg==
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAlgAAACPCAMAAAARHFVQAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBBZ
G9iZSBjbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZsWAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZzP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M/MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzA
AAAC4oS2gAAGMtJREFUeNrsnbF62zywIEUS6oS5vTcEEwRUU38BKnlLU5UihVdnPYF7CbUFI437cm
m/gF/t7G5BUmVKz5ErnmpCbi6/xnBpSS7J13/SW2IjnAl8gSCAwk4afBABxgGLPJjptssmmHKVbfbQ4ptR+86
6fh7SNp29M7Bsp/SJvuV209pv3L7KS1Y9IPaZL9y+yntV24/pQXLfkqbdvKVJ23Xad3diJ2/oZNunVqwnu5v2
W+Xgifd0tv1G+KXFqynDJbbAlNui53sKzVG1KZqHkLHxOrF8U/Cz2I5ycYEVYV8g89x5nHk8jqAYlAYoKQ
NfpKD7hln8kw8ZfhxnEQchY38ax3hBzXvV6Ex+uVzXkwgJm1B7DhZmbjyG11kM/z3mKIXsgTiJL5lPjVBG
LCxYhwJWkE0K+MPzetl2gvEimy66Sgzb7t/zcg1EBSouuivGy9Xf3RJ0XFzeCFfNVbcUzF1ABi+aiYZRNWi
7yl90jSy7dQjqcB1B+VqwyUqVFRHBT9eq7epiHQGM2aRdhsyhnG5jPN52a3ii4jrj+Imiw8hNtlgWJhhwdp/s
AQ/BSPLAZqC7j1oKo/9vD4DvSD4P7tzYABgGgA8/HlpgvY/gpe/STbqrp+NRzdgKYW8XIdoMr1ls+4NCzp
gswRgTuDJERpvVLfES+0VC8z4Bw0dX67fDEAcVvgZcwMo/LdotAJho+4G4MN3cWLEAfbIEjaCWJbwvix
Y+w4WGO/rCvuxEaPuA2oC/xKNeQALAQGwUsQvZlkGsKiAGyVdNZSkPFIf+x36vAIFFTKD3vqcJQBB0
DUGrKQDIUm30gsDVtJdgY31xl2shdvOj3/urhGsRo6NliKw3BYYGyHqSC7aglCNNBUot9SCdQhDYW/H5
x2B5RTUb0MDyEewmDM1Bbh/2XVdHZGxFOjOgLWGWjWjWh/8Ca5XFCYG1xQGe9mCB2KHuDFjdeu59
AlZHYKG6+wgWNAJDrgXrgMDiyfpNr5DYzWAFH7NPwLoEsGAYG1ABGLReg4GENLiLm2PSWKPUlV
+QxnrPtmAdGbC6CkZJBov9R7AqA9YH4ZQfvFMDVjVs1+dbSJ4ZjVV9orFwKIRrxasAwLLBd1wAgrJkQ
asYWhsJTC+K7hYCdAgZigEUz8C2wf+nPG8O3do3eAUqqBBdIJmGdZDHkdoYx2h0inlXgJAJA6gbNijXW
GFCbdb9QeORSg0uvBYgnYWMka3wZYeQEU28i0Ntb+gzVadJ2OemNrQWh2WGjAKGi1hiHqBhe56n/RNP
ESCiy6KxgHU78FAGIynlYXMEMUz1uaAK71KkV9BHZbCxYVZKZAwtqFedzKQ7J0JvrlUbioEWpgqm7
ZQhTvjXZYT77Q821EQcSIG7N9BBkfpCTDieiFqx9BsuRkMTmKegTj3HKSTK84l7glDElagYKCA4F4JUp

g9nyYwYzr3qhlJxpBXnS216WG4NO+pfrilo27ZIEalz00rfiUAFSdU4yPZJvNdaeD4V3pbEhwAGNtR5/ebPOi
7uu8NnqnivvPKfx8TE+pU07B8t+SpvsV27Bsl+5/ZT2K7ef0qZ7fOVfmHDl4Ivr6gdL3T3fh+3ow0gyVvrLdxdr
+WDvQ2mtpLQd8nSo+prO1PJB341WKrZsPQGqlPrKbtTyEd6TPZ/hkBPoqgfQDvrh9YUu9NZsDx2ksnoQqh
4HrM0QbQfFwxsCtX4ohaDlI8Nv4Togc109XG/pR+14ZMsqrkMx1x/UetFyJ2/ZsrXf5vrDd5GWu/k5PKSWt
WkvzfXdg/XRmrfdul/m+qMgoHeoSOM8Umb698OLDtT3DvD6vHEa/kNfifWmv/2htVj94H+Fj1s7vtYtr6dY
fX4v2z9jbrX3vf5ZkPgY5nr+wGWnSl+m5/zztZ99DceKKSdKe70h7yz37H+9p1KbFm4dmCu79Ks1XJPfkufzV
IsZY+wtrDbL1XvSx9+OI008XYefEjY+dqh3iPlsJ0pqs6S9aCGxjdoV+/ZqENs4X4fOxoemrm+32DRSNhZsh7
qN/rNvsXd9Z+8f0TDjsjag9iKB03Vt93Tsjuw0Jn0fknj8k08B/Fm9aGStQerg7sD6/4t7c0geFi3BTYTv53cCjXs
JgF60u40oo9wA5mC5YF6w/fL8x34v1xAbdgPRGwa11mj96wBetpgIVcdWqfFKgF66/AkvoAUmeWaP4qqSc
PFk+0rgQ97DtYSjG59wmXCdFs/4tST1GP/KEljkHGeNKEe6+xnpIv4ncAFksqeDiphQXLgvWwYGXwMEK
w/J/wlPohrrZHw3gMSj2S5qkfx9LHiJp8EqNq4/H4OJgLKDtmDpVgPlx1Y/MQxyYGGZ7QVh7E7Qzacw3M5N
NddU4rxvqk+g6qPLVhPAKxbpdQCxkO3UDpIbFKrxRJj4R0nXeqX9NSHnGHbCB7EkWZjmk3belJU4mX3G
3ObMZRWJrFwlcphvFuufTEVxgIlcUGtymXIc5Xr8VS1dRYna5WDqKIuKmpIdVdOsU4hA6u5eZb/MVCxBes
gwWpARQAKzJEscevozxVz6xCuCHZyxYJlyEbXzG3PGMCVd1dlw7uUPStCPk2ZO8bCwSuQIDJepCy4Zi8
b4Rav2FGDgVkoA+RjIJYC9N2gEu5tyCD/gSzf/aYfyF4n+ElzLBgPY2hkGwsl4IvIliAUR2rSSHYYqGSUMBZ
U0zky0/She4iQGVClw6HoozZyVFDtJAUDhpc6wIhVFyGKC675RdrPFEIMr7e6kRjHBcNZIVh6pSmy1QxjF
rOHQKj/FKzt7OqjYeh89sqCtU/Ge3AjQOfgPVTQWE75HpRor1FAY61C5Cho+s5DsAiupEmxRDS7BjDeMI
RhQcWC30NUSs8uKDoVaKxptq3GBjVorJRfvNPqerBB1FRtGDD5mf6WxOMafXTWjVbTlaqp1c2bB2qOW
0HxifrFCan4s6ujnSoJh5QVg9CQm1GagwdQC26mtBC9rY3Lzd/M4waUvUFlg+q9TV6fi+e18Uoe8XIIhFvKk
iYDTIJ/H+dJzbz003o028kDsPC7ePNPzqSY9NqKmQhczmWSxRP9FzYW4osKdqvYeOzZoXDPFkgnSs0F
GNqZ4FMVqzSYs6FS44may6maUy+qORSKINcDzaBI9/DLWIE4RR6RDBQRYSWQ+ehBZXIx+HkNr8BK
B8M+pcZCEKFQcKCyCYrgpqkxZcyTBq7mH8R9wNjN8dGa2M9jZY4mOaUhn8uzflJbB/vlaaekqb3Bssp8J
6BHOYadGoBqi5YTooUnzk6xdsKGSbqAIZjYKp8ylbn0USDnqXSqI916papUc36LaPC7DIWHNONiUoW9Y
8FqmBdQcUMW8LnbASSEl3LnATPJ1jvpdapBevLk6u7BgkIbtNdvOW7weJJymdg01URS25EAG/KjxkfpN
GvIDP6Y4lmJDBXE60GGEE9kbwU1CfAJI7jXwaS5OKD2IMPaqIX7w6mntDwA6qgQyWjGWR+mAEjGCe
C8yMcEZ7zpOxX6YOSoGpcqBpAs1LmPxmnn+vr8SCdUeSgnQK3827vhssFzrf1dG0QiV6hvMLhISPkyAOa
K6IM4fkFtRP6DZAGYy9kys+QRww3jKprDqmCKT8H/iK5q8g7qiJpmAdXEkHk8ANxvQzrs5xYuKCKMr
mCZijwKYLQJYIYTXEG2PbCY4Fa+/T3WAFtKghggyDy6ZsoCMs5KpFl+Hq/Qta65ilRstqWgcOGhXN3mz
mqQDCqqrZkKEf+IYiDtaNVIE3OIsAcB92ZtPwKJsnqyUhrmvq1U2hPns6arA8LbDCwvWgYOF2uId0ATW
1UVoIKCb6VyfBQoVGEbIBo2FY5rjDehugGAn7wWfRTSACRzOR9euGb2wmJQnaEGltCJ8CzNcuOIhWA
MteB6iNADLQfpgevuG1k9wiMSFkuT/OE6Ug7d2KDxQsHjSdSku566Aj4WuYdCDP+Sf8Qz0kF9eu22XBiu
Vr7RerMEKA6vcL7srH7PbZRR0qxAHSFwvCdr1eYCajGEXGP0KredssFhrXQvmt2ChP8ORD4y4DqVp3YE
xh9mjbimTrpZlV/mXKHgVwoRA/yYsWI+esJcewNHrf6y8e/Sld4CkZ7Lojxsaww9fwlXqgjIw5nF6KT34K/C/
Q8sTpgq+7pcrqJj4Jt1fSzqFhFecD66U1E2/icPLBKOQvG22P3W/y1YX8dVZrrhocG6c0ohP3OLcMgod4Zf27
x/G9ru3iuwHuru3T3B4knzGAvwLg2Ktru/vCXuoyuU9OOID2Mp4ekwjnz4I9HPysEHhn88uPxpjHEl0w6LX5o
HUQywnOhDCXRskCYfJFL9eCMu+tgISvOYG0cPoLEOJ31nYCVateR/JYsuHbZLdLQCY1cGXQ1TJfSiY
m6udB2romuquFxnj1vl6E7U/mShgu3XCml37BE60ZwX6kClMiAPLOmarFS1aRfi7eSp6YRf7GO/DxyvvrP
VqwtWAfe0sYVY2OnuOCHrliCvKxmMNHOCakQXzmgYZ7h0s4ROeolVzg9J+ctXBUCE2TUiBcwu3rFL84
B1gpruzry2AnMuTg5bYXbRkbXDmrDF8Z7x4L1NFuSPVixml4IdrJucjAuEphhtyFProGaG/SwMnYH+r/AIT
FcX8DknfnGxwZXinCBabrQr56ZhWi/eWXWHU9wgmjEbRsBZYiDpfHosmA9bbAW78XQ+HIOEKxrUjG0
9pf1q9jGZeWoEoEok2taL/R//QjWhZiO8T7IP8Z4x0TiUuVFZMDi0ABprEVFa9RBFQB+UOMpaizu3XXT6
7sCy8kzKctKjFboFkCaKVhFPuS4bcrc27mf+ftZx8M8qBNwepaRtMm+vm9CNZz/xfjwxI0YD0lvJgP36F/6
Xh4kcIoGU2QqVljgPJB3Gh1jo3w0/8c3UItWZ1+OTAGup5ciOxno9Zy+VihOV+SpHzeTA04mqowm6Yrk5
uWgGRTNGH606dNE0D8FAB9yK+tzICNoGfUqHhZoCKYMcfU9YQKuk/kX+G2i0Sk6Vkn0jUHsMZtjxtD
EtPrGh0CePNjsUPkDCofDB0x/Bcn4sKvKJERhtjRyo3FynfqEj+DH03/oNuE5RTfImHUI2+IKh/xUWw4Fcvy
WXqiTz+3pTnckpahcogSkuMh9ntJsaOdSYQn49T/DWYDMxxSL2WpOXBByj561cb2XC70nCT86zYD0AV
22XPj5YQXUME1Rfp+5YsoGSgT5jyVLwGa6KpLKAa7i/O1illa3PoSxL3gt3EoHt59boihXoyB17pkAtnGJ5
PKV1+2QpZVILv608mOISjdDNwWZMY79MZyQ2oZ+Jk2UkcSbsxxJEOFRsgMzBtDhZerxohFNWDK0IC
9YDmKv9PbvHBQumGT7YZ/kct9D+wzhQDRrgITMOWk34A2DDp2gTVmgPgvJKnfLaOGGdtn/wG1ox
XcAk4gW3bI018bIw0WUk4ymJzDLMG5bL83MgpwduHH6Gc5Jxltmjt5DyKwGM9TOURXCCD7EsRMU
zZpQwwV3qb/AgsGnRbAWmXexoFKDFZat1nvoPXKAcikRLAaNU/ekosxzEfJCavfi+YCCQgWfJii733QL9
EaYsgJCxgKqIZB0YAFNdDp63OwArMBOMdDQ2Irc1qraGbBOhywfMGe/SpcFZ7ckBsVB3Q2iub2DTpoO
RKAcwCs0TLERV1Moytywml/EHyeW3szqHO0QpF2SGMZelGY6HqK9A3VVAND32emQRwalqCs9tNe7
58wU5A6VExeEdUbWBDM1zDwZcXFqzDASvINW7U7m6OyyYyrjluuU79Fkaz4LauI5asw+A86arJYh2hox
TO/Re0jNjkiYiBI91UKvG+FNALktUZL3Fr/0aQe9nkGjjCGh7Uq0E7Bt2KPAyzbbHodOkNW6iX3IJCzOs8v
treDds2jXWeD+codDv/bHIR3TrQOUYN62h1/taGecpz9l6VIFZyTb+WZI56LBF9YxXlnHHohruu3TjryU3j8Y

PrHf6MvUcyZxNY/if9/+dXswdG7SfYnerTh9a6uTu17H84q4FWzk+mO6WKta7i18gDy+xnYN1pxPWwzh97
Qqsbt+ORN3fAfFppF0NUHTWro2GZMF6DJVIFZYF61FUIIVYFqzHUFiWYf0lWEo+mbQF6/Fbinc6wzrEJ
PXTSWqrUJ7MR+piq/v2J8VPZ6BSFiwLlgXLgmXBssmCZZMFy4JlwbJg2WTBsmm/wAo2y0HZ1qfCL7S+s
mDZ9FVgOdMlrl6XH4+pczP5KDtTLFjf11AY3ODj6fX20vDAPooFa+/BcvE4MR76ePyYH0vmxNKP2DCO
mD/G0MAY3JEP4xDPHTvGQ8bgvzmhzKdjxjj+8enAMXpqCtPpZ+RZHY+FjAWelODScWhjGY/piDIBUujl
Msg79klwxJzhn55dZsE6GLDwCLIK+lkpjNbdwVM9f212akwzEei6WKfs+UQ1HmYI3Vzi5o1yDTBBJvrj/7N
L3Zw290/+ld+GfKLyuJuSnXV3grksMchO0zVQ33vN2GSfbrlJnnE2UTt1+78mo+4+c4maTdcqnF/m9YiJYsPY
drNkZc4vUbV6xZ0WKJ49zPDgxOi5omwiTwsUN1rVqr57RdjPalMvLigIXte8Z7nn0ArLV8ASpoUeHkN9gG
Ejn3RILGIUsX80w4pY5dbyi7XOzRpVLEvybsJN5SlvlgkoEelq59ixYBw/WMzyAfpq6eJDESUURIXFbh6+7
hsY5KQbQ3U2EJ0Dna5hHiljDOs+EexH124i0/rsRSkfjYdwOF002YJxIXsxxI9GMjpWic+trwWfXJpsFeHoZg
KXm6pcCo7Xp9VufDdCCdeBgoSLh0zEdcUdHJS0zKfL50sIt3M4LRmDRzmu45FN0gyv2EsDSff+79Y9m8
60pho/ur6CxIgdUIF3hs3PaltuDIvzz8o0hUeARAvx0GSJNo3/L5Ab3jgsL1qEuNyQY1dMvG9Aat9Gk9vCksW
FDESHxQhMFt+cBhgNK5QR6vawjPwwWm0NIAIPGw4PifNybnlpFgSb1VITSH7vwmOORZKlfXLPnt6k/P
p5lclKHTIIJE0oXgCpmy9MIHmUi/AWec5FyEOzeVnJibayDBStQOUWML0aCBUWfQifQtNGMjwVgB8a
WysSkKZtcg40knERNx6/psLG5n6vUv8gjkPKHixqNjzQAJqOsgOiwzFBPk5rT8GuChZTONm8xIHyt8lqBegz
MYWfj4YWKzCImGQRGddp7HSBkwdrPofDO9HIESIrkyKdffQjZLHroj2LBOiwigj+oix/okX9lsxhVO7Rgfc9
g8ce5qyOIFBas73soPJRKwbJgWbAsWBYsmyXNlmlwLFjf1gU+pUzZxPlsQ8cS2cMUhaHf1CAIsT2cWbP
eodXBPhswLhmFo/mCII9IhYY5kG2IYGgu17awT48WKjQhunm4Fc9MY/cGjDwUXWoJ1EGAFLd7+XcVt
M9EY0DWg9e7X+rbyC93pWpXrkCfLyYKKhfX0BX/OqBjHoNQU7XpNgal5slp0ITBxrdv1vNDzAh1fAjyr1
UFpzfxfjFb2mhblBQuvuPYjHvCjp/j1ZrOaneJ5qR7EaViaKAlzWbaer1x2GH2yEBWvvNdYIHWZSNrw9x7B
8QRNPbsNRxZzp+AdehBxdY1AT9cX6CIBU7GyAdxYvMEQfc8qUPW9eDajLR/1B0pcpG2iBzjOzSnrkqjCo
BT+tKHRgQh4QTFJEt1FFN8FdjMhgAgxiVLfkjP1Nh7w4Y8P4BQtq4WB0QPfzI+wtWPsJVmCIQUdcd+HL
Rqm5vDCnnVKoNbiIkR3REQbBMoHapljMc3WjdIPXfIWuEbEqPiBYnxwszosInWd8PLi8BGkuFC0oeIfqY+
MOyTmiF+GUTVZcMadoVNEIDA/I89TtFdQJCpmmsbJgHRhYThEm6P/ZRzrowRrosWR/AluKoYdpjNFXg
tX8OKFQQfnv5C6zibGBorAiDOrn/roBC8P8YFS/Jp6afUE9WL0IP45eg8bSWTzVdFY9n44/BYsly/R4ZsE6
ALASMwhhb8PTwW0EA1/we4gE9X5Wp+j6Z4rxZEXgDcB2kt6g8cJnCuMVoLpR6eB3MxScdVQRl6NauF
AWqjC3PGPkHoqAJNfs6Hc06eKxwPHvBCMSmTAcJ/AuEDUtMHquW8NQCPLGJpYu/ye+jzML1v4b74v
VOGH16LeaYvCBpZ31j3y2WGEXoqsVFAPrWkdgH70k413rt8fICix8sMTNtfjdW1msyXg3Zd3LIRG5wG2K
PGn1mYtVNFQxocuQtpQXi2piqpDTzkJnyRoFZ2i8Y8hvXmiMOKkXIRgtwHhvPzs/2oK11+tYwd3OmsMvv
G3sFmlXH8Wctc9gucX6f3vV8Un2hX4uTt7OhQXrOwflie/YxMfjL42HASLHFqzvfjg83GTBsmBzCsXyFiy
bLFg27U2SnXoqSVuW9kplPZ1kO9Mmm7bp/wUYAlzIR8QuXATbAAAAAEIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAACeCAMAAADzEAgwAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBjbWFnZVZlYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M//5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmqAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAzjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGzmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAADnNJREFUeNrsnb1247gVx4E0xDtZl4Abgi4iulk/wVTkFiG55yREGuUFPE2oFCa450RU/s
E3hQmU5hQMfZLTDVSs9Lr5F6Qno/dmdlZW9aHdXHGokQSl+T94f4BcgiAMUqUdpSuea4pJbifSz9rskS
3M9Cpysj6HRIbj2ujFxDV0aouS7bNd4Ps9NKQn6MUExdZOmX1F0I8JuvHhM7Ax85TymYKYhy/49EY
pCd8kfoMPrpawCbV/+F2NeyJmzAXxxWej3ur/hFQnws3YvKZB1/lSGawNxt/d7X0OWwQbY8/lwUHee
bDgAQX8IdO67xfChnerQty9ZcHU2EvG9XoRh3fLGNS/XvgsmC8A1vm6URX8jdedgW163cEWU9kIP0tx
Hz9M58tpGdM3cDuuClG82DImLtVmd1NwFrkHgjOCwa2bQM7wdZ6vm4kr9F8Z2qwG9quujcfB/NVEczW
ZbZewkmtEp6aeSsJ+sNFUBgABlX1w4I09uqICQtA5heM1wU7axjTADxcIaTVSyaWkonbiGn4Xf+LBSVj4ze
Y6wwKzoKJJOFuU8NEiVndMfQVlJiGZUCWVQvJzUsw+FJfM3FXMDaD/QMwyUZg2kKg43cFZeACbEim
32JeBsY57MnG1+xbyHB3RdAfDh11U6+AYqMSxs5aZPQWobdK1QWfg/+RcWA6qUKI6RdL6eml2z28LV
hoIS1G/4G484GLSpnjxsJfZHiLm1xAVlh0GldK2DdLkXDL8rsp6jTrUeJmMYHMYBqPx0HQ7QUbbOgWzt
FB5yHQHuNBwn645o7/wA2etmFQ2gCeT4Hv94Vf0LoHng/UHWsAoAulv82KSyBdglKkBDovzvHNIzZQij
VgNfJ/D2Wd9AjVybEde4uwIordQ46/BrFH0D/zkEfbOiVtXMoixWbT+or3kXUkHsE9L5ZJVAr9ZW4A5Y

[illegible]

ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM///M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlmAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZAAAAAC
4oS2gAAFHRRJREFUeNrsnc+S2ri6wKVeHJvFPbkPod5YnsVgNuEJsJncTBddYO76gz9AmQTM4tYpOq2W
dzkBYbZtJIFWYwCL5GzCWyCX+d+n2Q6pKc7A91AAy1VYYz9SbLkH58+/SfEOOOMWzgeGrfk+O7z7Uj
BksK4JSd3nm/ySMmSRmk/KDs2lm/CgGXAMmAZsAxYBiwDlGHLgGXAMmAZsAxYBwyWK4RgcIhJVY
iEPSIYXG7chY/OSTv9FlrGDFirClrePGZWNA2I1c+Dp9VYoeQbdqF8fE7yj8U04Nwrij8co7FWF7Rz+BvWP
sNZPXniojAUm84PvgGwSFRgFtnFvEMo547FNV8W54svusQy/iCLH+BPn6AX/ImSzOKICfKwYwVVoWh5
j4mVMXMVURuIsfDvkJmTyZau66txEQ7+7pKVYgahzEyS/CXLjYP2HIVgg4TpyzC9Lp1dFqB+PcP6swbJH
hRRyHqMNAUuJfHtjWQw8KSfFTE5kUWTMHg15VBR4ae4TGkk5KuZaUvoQwLzhTYocRa7dfjEPSB29K
hf4EQX8gGBi91tMP82hEHZIHh/P5KdmUuX5W4sUcjRfFDMtjKh4R/vwEO5HiBt07BRlYow0hkhnDnHHK
ixCm+PR/E2EQUQZny2C3BpYtl+5VQPd34JPJCEHMeTgINEog6yAHLtZjwvsDBrXtE+AGNPrkht7r8oBvCz
wcg5MGDRNpJQZQDgnBGvuFIqgrworvFXh1xMWa3ICLx7ZHT+iuAvezLzAa4rFRcEBrcmU7Yc02f4ZlQz
egE/OT0HAEqRazj5yhYai1QKuFrBK1ExIEqwg9fgwNf29B+gs5mXxhEF8HguBExcDVUXneFhWQ+mt6
HdC2j51SBtyq+qTi7fw3AFNmescYIHIBd8UBW4wAq9oABdIOiqSHiDiAlcKLILv26cNgT45CVQg0W09t
QvcjLBNaLaeqtE3IkCa74E1g01SzHBS+hPfUuRELhAh0VUwdFEJUFWFxNBqIGyupKh9XGh/fw0IZfijegi
E6Aahd0nY1IKZxBrT0KrFBn8r1FYXsEuXEG6njSwQhVbqV4Tty0uMO633+wuCiKjYIFr2gAbzcDi56nRUc
LabDoRRFX2V1gnYyKmkvzOZY/Cqzg1x6KVCdzKApLsN4vg6Vi6imwFFL6CLy8/m2iwCrkBlm7DVbQ6
mF43mSWtzRYqmSOkUkVygmW0urtL8B68+tvk8eBBUX3Xca7Bsu+DCIw4c8y7vYRrAvU7MkvfYjcE03Z
FY3dgBWNZjkUAAnKWEAuq+7n/YLAQq0Lyx5Sh94CFJNB0YZdosPBdlk13gqUQBOUBeavAKmaovxiS0o
3uB0trrPmyxgKzSYMfYyHhdgsssM6cUgNy5ycNftrU6WxFFidk8ktsHSQjwML8lks5ZuN1l8dHpNGgnk5
Q0vr/ZVWVnBgNL1CvqzL2B77Xu7sRmPVZphwD7Lh+7a16mXg5au3JvECTAOmeH23DNb1EliqUOkANeo
11BflRwmWslaiNqCw1Du/XhSFF4jZP8iSjQUvGUUUR3cVhWVMHhRf+qXrwFFZfs+ein8a3GgseNBIXyX
axnqxsLE8sAzpx+nN0yyC7IP4D22sFXKwzOiFD2/5XsZTqIpkZzIPWvhPgJsDUK3znuym2WlbDl10m6xtFYX
n13gB0LiVWC8dsh1orKWGvibU2LrcBT0xDOBdzrpfNfJ92r5iGYQCvJatfc/jnF7paU0PsKVSz4tM2VLUuinf
cUnW/ykhJ9kF5oGkFvjyIwC8f9FcMI199rfGK7LSO8jcx0WgaRjMsKpQ/dUQR9DTvtgr1FyTnRYJm/TwA7u
YxRqNeFP7y1XXImUYzHRZgnYSvGcYXI7FGsZyPmbaoy6dZbBs+YbYoLAcV0D5a4ethvtaBNukZG4o
QL224GpVdEUSEK+FKqFtkfhbsLHsFo5nDjP47KleCXUHBW2qaC24HagOjES9yX8G5b2Ywx3fxYcXShK/
HDgkQRVCckAkQZHAE12G99Rbxe6P0xbK65hIGZpf3uwyJYleG1wPtD/dBu84LM01HOpUNXfAuNW11
UXCyGLsGzdz/ItSB3ro2wsHMC892CRaMrADKZVETZlw+rPA6Xvjv6wt1Jxqxe0hzHreYkD0MoXJpJMMh
E2PqLLVbWCsNHGe/fKUxVLN7nbMF+5hvKjB/HtH8t7+W4+P0Hy5ICrbzLWBuVFTArPoJZE1A1Ab4PdA
UWCBX/VNtw9Gfr01gVoN6ibBvtWMuuVvzIwqtBmbkpGmoHBta6gk/XpeON0ay8xMYW6VeyZhaB7m5
mopt2aOtd2ZwIYFnpLA+gfoa2wv+y7YKFbdg/sPHsSb6p7sS/icmA9XCwLFXivwSEvCGrzGLV11mf+qQNN
Xn8N/+DUNRYNmis9Iqgtmr5btsa67m64wHLxbqWailKwsvYgtq028/BxvrMPbCx7HQYhg2oIAFUYGOFaj
Y9TprCN2AZsH4MlieChUGsK1ZYrYEaVMKrWBGCis47Vad5g7UgVcGxhfCJAeuJwSr2cV7hnnZCG7dGdj
zB5GsD1nMAay+dAcuAZcAyYBmwHuIKs8LMsjNgbQqscNXaC3a9Hr77u1SEBqwnGbXyl2+y9vJ0joffHOk
FUpa7Y+LxCsV2spOBHk/1HuyLVib6JVbDavrjmyGCH9Hf5KCxWIEbbr+M2ZgJERq0ntwaXL3cOCCwDF
pPjdU6sBwUWGtoYuM2b7GvhcphgWWs+KfDas2y4tDAMmg9gcX+EBPk8MBSc0oZU2u/sTpMsIwVv9O
K4MPe32GCZdDaXUXwgd18qGCZCuJuKoIP/vceLFjGit+7iuCxcgKXQMuXhPlnsxwKW6UHcV6wOHixjW
+jHBAbyNKDB8ugtTcVwWMDS/3FDBF7hdVxgGUqiBtsX9hUWMcBlqkg7ofFfoRgmQri414Q37SlejxgGSv
+gX/IQm6oIni0YEFqDFrK3o1uW7j2XZcYJkexLWdWk96C//GIwPLVBDXff9qnflQgHU4FcQt7G+5A2fA2
vsKYniLzBIba/8riAas48zgJ68gGrCONINLK/7J3q8B62gzWK1fIYvQgGXA2jxaD9oEy4BlwPq7+mFRFOKJ
wXL1uoON8N79y1DCMWAdEFhba/9bJ92enOO6g5NZ9z6u8LZvwNo1WPwxi0wqt+OILfmdtHu4vSU5H9y
TPivcm22JnhdYYImf1lq74XpgcYcYsJ4ErAPr/NMpvgsSMaRTHBv4NjDTYltVGaE8jCV1wzPI5mHPXmN
1wcUfnC45uIHPBC8gAii4GmEW+aWIkNWkRCOJ7uRzPA8xt3m8Kav9ygudyXOA7wf5VrcTnEPQk9mzIB
1IE7cCzXt58zux7gZHG46aPd82s7U/pbRNavkDo0GpPKJ2b2G+7FjyW68fWADAljwE/O2oqCSs2q5G3sKih9
82gpOQDCa+7R/RWozxdRh3hT/jOp54yf9nDn7g5ugWj7hLYaKF7tgwqN/uMYjXUMYHXgXWbMu+LNS
QzXGbHz09aVQsQeOrSlwPLGUg5j2svCJqq1DFTakNEPqHsQLFt2y22MFyLExmOEm2KCPspD3IsZUFTb
ZNZxY8lWzFsTn1hponwqceunT4y3hgasowAL3/Q18/IkAAxQF9FLhhun0t4SWC8zTU0uegiWFF3vktnjRZlly
z/LDcYXIIv1VGBdssqslwCw41eE/hqUYEUQYRvBUj6tLRS3TkEHugas4wDLV2qkNmW4sbM97pAXYO1
c+qhgoIQDzaKKwhFuZE97KPyKVAAC4IveAG6qvlkZsuhLCZYSORn7KlHgRQn574ymEBUUIjbaZHWk9
DxjNMVYXtW/EKrf/wtY9Svfb5RrwDoksKJRge91Mk9IW6IZ7k1mDfgo03qoLGiws+1+IWUxk6OvjEBZeM

2jYsrTInP788ydFIBhX+ZYkiFgdrHreupFgHOZD7K/foYy8rKaB7bI6gMgDgoLPCasVoxDaliD87B5zna8CA
egvHuBRCWMD7vdVABghytSZk7+wgW5bj1vOVwVFPYtkAdixAHtY+lt3+38Kplce3+zdQF6jhQXMG5xQj
nKhzdOYUXqN7hF0WYol0sHNBWSoDjbYxFh805U3KUcbjkKJ9KHGUgLFMU/sBZ/SlkVDTz91JjfxPux2
SFtID+sPZS3s8e3dC6IbC4EHlBMzQ2HMMK8KtmHbSF9xos2hoOt8d+c4iVwP0AS/V3bHWrkDUJpNgBW
KQEyw4bDDt1OXygDAhDtEWq2P+rzqth4xR+8TAMLNx6+quYRAJ0QN+VUMfZAMSBi4EZoeOe+PJs
VboLL5fY+292xQLYktzf26x+8jidhWwcN85bEq2+kNIHU8Dr8gd6jVFzuiZ6EFFyPtN5KdRkf2EYNFjJ+Au
E0hkSxX9IqhCDwpRI9D0eX9Iuaie1Zc86bg6Ckqum6/8L08MGCt8NrllhWWUlmPHRC1Clh5Nwx72Cz0M6
mDHRMNCIGqvTca9iYDD2peVceTcP77CZRFJykjFWz7xk8uJp/RSiNYHaeg+V5ic6VfyU8bqnXpn9j8CJ7q
EgKPhskK1QMDlIJZWx4Gxx8/HmqtoHcQ9XBem0s56ZCXecD5KTZAEn0OtX7sPEOwqsMoYfb/wUXNCva
eOrJiQpQVGDLIdQHERw1DEUTaCQn/StiwFpNZW09+Y9f7X8dsOxLVgcWzjLO0w6pKXO+papidXVuDw
PuosaaDYgHYMkbYxol1FgTUxaCiP7ycX4IGEzH+BN3m2AhW9ZdV7OMSLMkPzxU3YDzWSbGq5F+YX
NGJh2fwymC5/WlArGjeIN6nIMoDG2re9gS46Wfcdexwn/514k699ACGwc0mvpQDDpQhgau7nhzJzGzVyn
U+6BLTb26yA/Glgy5qUnqw1f83hFsCDhh+cWaiZ89K6vK6f+dpG5ctRCPHZa7goNpEJkrDaEA23lQgw8IYI
mDsQ0exL7zeBIIpG0JRIuRnCVIoZPg9BW2apKWYBfvtDlVQD3liXlqYiOROJUxHd0lNVAfji762sI1hfcIe
dHbej2oEJIXefyq22Yx2026GBaMaYyBmwDFgGLAOWAcuAZcAyYBmwNgMWVLC7qsrc2DIY3ml6XcO
AdXxgueksINQbDYOdg+WmUxwZMJOGzwos6zWjd09fPq6iEPtOiT2Oyc7BIp4a+3/vfMwjBYteSHn3sL3ja
qsFb9f69U8EC0eb4oBU7BOhuotVjOnlenSrVXaXlAfddaKGzOIPlYNYLX3OVgEL5wpcQBRbVweCg2aU4Hf
w6VcNvcZxsGTOv1UR0HumAv8ILHxs5yY+XobDbiVVD+aFSCnXw3XJoiuKlMOCqQ6HL+Yjq/xh6p713I
T87bEddY5BO+iTPwuW6OvT9zGxk1TG7mgeu5N5TPs4eB97M+ZvcER9q5i9slMpi6mvB4rbowKnxZJzPch/
HsMnwDH6UZGzSk9ma4GFYarRUCzKHR2fGsF/NpknveKawXMMWArH9vM+ThTaaQZnUjbWBKsq4bl
zh+IUX1KT8CsJlpopjEmNy6RiQnycfNBt6UciaiqClGpuQoozhevFTI59e5S34AtsiZ4cWgmGkxh4DycXy9H8
CsPMSDm3oXzsuMwr//jBuqJNRgEsKyEvxuWFEFFPiPU/eKRph3gNHKRkt3w1phpOa2DspwOcfQZv6Kvy
YuckRqUp1FMAO8tXqyk3ebk7TPgRR0ojXEMXNiAl1jGZ+NMbzj9xKx+N/w4oL0O0XORMBpycJ6F6Z2Di
n8AFoc4mHVaeuU4OZheJGE/+5ZUHI9l/4kv3rtki0cChznjQZ5E8FRTB5N6cQWpfYNDIbxb2MQJw76dsio+
Emc2TkaHfPj9ZjZWOTEZ8gpnMx8/WNdNsN7fY0q9BHJGjT2vNIWHF9cq/fWjEMB2QaKHlHs2S9a1aR
Qs2ObeEb8sAXzmkTIC19L4eqpr8GWCEffD0ns1a8xagxP18Nk2vC3/7TK3sMAQY0gnARvyEXPQAiHcITrA
kWztp8RegHobxWiZc7J/CjG7s6qWeQkAnym4t3Ciz9S0gqGVMDZtRM4Q4wIkJHs/fbF1mmuJqOVS0ISIAQ
96R67MX80czFxbWLSirSZwBWHaeoALDcZoLzrMMUNFYlj7ZWCNEs5m1/GaxqQIBQ+LQV4r/Qg/qdWk
8ij0/bfj1b0XhfgEWIWhiA0GoTh8npUL6B5evZDjTKwuYH1GtZw71kehWUeRBYpVcFFqgWqHJZPRuGYf8t
qN4E0oPUiI+0BBb6v/TxYVqxAot+8KN3ZQNKS3ZxyrD1M4p7uTJTfzPeZRaguDfr8ugZgBV9QSOzPyDV
ANLeqX3WiwRc40hdnBVLG/Qch+J27GaDU5CrjX3aiwkI2jLGBQMgs3BUG2gcDObkg68n5K4AFkZN32N
RCGbUECj18XHoexUfrkRBIqWx1GBgx0J0P/qkIjtqbB4Uh3eb7z8E6yccoheh16gRQjg+Ob+GHYqKhhUN9K
obIHQ+wGnE+pHQI85ChpxBwRdDhIngfVWJr2WqRISqxUboBRIPB/BwmU8qKPW6PiAk0zLdTo+Q+179
GCVljiY5V2CBjSue1NV69lIvWQNGKo1tY6NDNIMJ+TiKG4wtCtqmRtG2zKXWVMvr4MzZfEDZYC8Zn8
LlooaIwKC1dI5dfmW9mZZGQrGqVyu3Jnfl676klepQnGa+rsagyvdHrv+BN6+WA1CVrkdSWSgikACL5I9
KPxPQiQGpVIAVx/yHq4d5CfUMvuAEphofK4B588v4MbuKkYgiltFwyaLGq0M1SRMeusbbenPzoLh367zW
n/e2wHUuZYX954AixoZfrzly0Y0O0WLGwf2lOw7PTOlMxdSsUNWHsO1v62vNtJuMGOTgOWAWs7WW
XAMmAZsAxYBiwD1vMGKzwCsOTOfsW/vSHuDqK+AUuKg3JHsC01D3eWW+Huow53n8rNPdcnXhlnn
HEH5P5fgAEAQ3zM3qx61OgAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUgAAAcIAAAACAMAAADqfhEOAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG
9iZSBjbWFnZVJlYWRS5ccIIpAAAAohQTFRBf/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzJlMzJkzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+Zzv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/ADMAACZAABmAAAZAAAAC
4oS2gAACyNJREFUeNrsnb1S40oWgLSJruWifYieXK0bDHKw+L4AkBRbdRETYDIYE03mSRAbgLxVM1K
w+AWWTWw2QO1g0BNsNN4Ek+B+nT2nJYb5obhjsIQ1nK4C3EKyTp+vz490ZDdj1Kg9U5PINvJuJU2V1
7RP6q2i6fLeOopIvXVHSFZICKkRQkJICAKhNUJlJRC+YITWUJ0P1YUdqwheUYSwfgi5HWt94nE70HouBS
GsoyN1ssUA/mzqxRk50toifAd/mgXC7el1iFtVppVSxzxQKvXgl3IJ4ZojzK2QB3PPniLDricDnQrWnOpQWC

N9RIZYD4R0NheB03klRfGwjr4QzEp0yJoZiJawJQg5JDbQb92uEltKEsD4IJOVW+gXCo/d2QqjrgxCdKOPYS4Q65ISwBhcVzSIWLiCXafym3T/flZwwQrjul/YT3/chCk6kADO8PvL3wZ/uIry5C1DBtZr6s4MlhOuG0BqmUWQegYmUXriM7w1VKqwlLiec8ygKeTeKUg9+XRRduLaO9M4g4wXdl603QmbFA0JYb4RMtghhzRE+rhFCQkiNEBLC79pyTBQhrKBjpZf6lMSSE9MT+eUDjPylPqqkltdRiqijzeVCnBpT6eWBSJ9grhOAB+BEOOnophYCsDoUXpVj7Iogrg2AB+LMD8h+dM1APh4hOakEX1y+9kBpGuhXulj/ksAntr86ElhST0NgU8QnxngkxGazIYuMp4R4AoQoiOP6N7pYwGuQHNqFRZkIjIpPgVAFSHEEZAKSAuC3AIGInydSJRuHyWPFcUOtYBbGZAD4rQoL4glpa7ZWYWrHvQ4hUU/wjgCt9Q7X68EU1xQcBrTxNqTKUTTXF6gCWWhNAEbEUQqwBYHsLSBK4vwllyvTJthWqKFQAsFyFINhUALBsho3JU2QARQPjiZZ+16OSvFG+XIgV3K6qKPv/oTVFv4pRV3b19gJriUAvH0gv7ohvYT8VN4BLH+0kTKfoZFVzsufHqKvqgMI5zHf4aUqnaKfvctPylIqLatMwhUirFiVRU1RVjt1Kmv4cb8qo75ftrHeQYx+zs8qRmgUIToYVbkr3uanZqg/XyCsPjT5z+XODMKfbiE2aSJTxen6rrqePtbzy36r1HVt92qgTJn9+x3HGqtGrnnSdC/CSpecXNu7ZoSQEBJCQkgICSEhJIEKBASwtUjbOwd+d3oxBdVIOTOyd5Ri22d+JG3Pgh5FEWCEuqLsJvpNeq++gJ8B/TbdUtBmCxOAOFGP6Ug5PuCWcdiOYROfB7tdDOwxo400ANck+mLr+XuLNIvlm19KUfQXOHvzUu3lKHZAxWp8XJWAGV4gD38V30R8kCHjI/04RfbpO//uF9ZeiHYyOv+dTKiGd/yvSUDaf/KWK1dSyvkEAC3dJlaYtubC6SpUhdCw3l01I1iz1IqimJ1IvhQqVb7B3WeLOCih39PbMY4qZSXwxOecji061YhcxSE3ABCn2aNYqZVwhp26mliuemxQFnrA1bcG97qCYySphtKxAR3KEKnWE05vEDY9neg9DKPi+DA+eEBiLAOW54kApHqZDHkzcKLBu6uXrMnl4fxL3rt4s9mBUrjEht8z2tA1z7UeGNGnpOmGxSxsVCq/Tv8NAZfDN6pA/ipAHldt63wKEC2VCle+nXgBCtfXcg59WI9FndrIlebA1e/qMWR8E7x4/2ZE29kQTJd48393LBnYyk/aulL05Th6PtScyNyxhqE9+ve+v5EfVv/rdCL7MGLHL3bs2sIVqxErj3euQ+ZkoYANMOLGQeo2enOP46bHIQQTBjFABA/OsyNfy0aSCiklvK20Qsm2UxmfmPduzqVz6TqpP+cpRKN3Ja1dyaxgV+KmRteDcYGB+DK4fsfauyi4BSPd8l/1T+wkZI1AQeRys9kG4ZhZ1+vxvODCHGabV7iXNIn0rkGpVrZBQTFibCyK9HRM4yJA95bDHDtgyb0eW8umpfhExG+euMyRMhjXBwKpvZZA9PhjQ8gAM5RgCt5F1TVaP3CrBF0OcSpDkzx/klp/V8WQOxyPgjWhE0c/x+Y6NeBQ5pg470HovjDCJmUrDMT/GChcLIGLmUwsXfRqGa8m6u4kyOE9LVpwwltH/aATiptQ9dCDW0xnsD7NiRrw9Q80Gqqz3gu5y+mHeAeb65Eo/ufAbOM0Rw+xpECG2AGWghwmZ8DQOTOMYxoLqzpbC/QM1x2C5pZVq2d6U843HkrWIRPQnjzVwhWiND66BahODVqaIPj2sljJeMfjm8V7Jpd8KTAHEyikOocdDXFFwPMxzTMZINwZqd/GS2Fki9m3yDcOC3CaWNYrFTl6Dx2m+Wrihxw8IXf0cI0zNbeEQSGnQn5q/EKBkG1nGvewT92GPzxx1rmfHiXhYxBayQVzLgeIEETuGYTgLNEKpzz0NOiyszhrJIAQTM9BhO0FeIPvlT9aDqGxEWOFpWXCiYM+BabtEcbAj2a03WJ2FwjHbPuj/NxwgHwY6zQAwADs8FR7wzCbNbaWA4hDspAisqEI7y5NxsHlghXv04M/v0zAgVnNyO3gGdvBe3VpjvYcIh/+B9i/BWcETI/3bMjRUKCBk2IkzmLbPIEbEQ/cBqXgfEG5qmBkAVYBkbDObu4gQnOghT8CZJgsPrJJZoHTnRDzNkWLbHkHmHbnBjju8n+MzeQtdMIBBi499Nd8t0BogTbQPbUvgdnvDfOdYUuykKEsKFA2J638kOWQAjjhwPsrtiMIN514B1AEC5d3h3z/kT0Jy3WuxIgNyQ2rEDouEwOJ8EFC6JcHb0Z7sF+zY4hmIvfjvYFCG0F4WsJzfvYHZO/N5KxmRghABOsK6zTQRPSGwdTnNHjEELQFdyHq3pdOCRC7Q48Fo/BT8XwahOfnANf8SriFr7SLgq+L550aX+g0eOAK0FfEmT64lVPXx/CRER6u2YXkAG8qDPF1Wg3En19xns0H1LuWAECDgjRg9mJvrJcHH47wVuGsNBM3uk1TIZaR4lFrhQIyQI20pBAIHxXrkBjP5mHJNxcphHbm3yBkT7y8moC27oX7WKjBSTPtQg7NcEdvhIqaPgHN8CJO9M4QQ9zEdxxfKb4fQTZqS2F6sUUv5U9tV08DHPcI91yWdmNbnOXiVBWcW1NCEtECBe5LiGsuyNlhJAQEkJCSAJISG850qyG0WRSwjri5Dv+9AIYY0R2l4pqiGElSHM77kRwj9AyIf5WqB3VWgnvsvPIBoVpedqEBZPDhixhaW5l/NIT9IwPvKC0y1mxB+3dqZKdILLNpj9YlZR56D/QD7WBmfex19VhHCdij3Uft27WQifXvvSNrJ2FTD+zNhj248mVwQwm+bNb0STX1livZYLgT3JZrZjGHx3lSAk7n4kw6rQWh92Ckqp8lt9RAfccBquKnSmC4hvB+hMEX7ET7Cagj1jG3m/R0rKW09VSB0buBE3feIEByodWoeEQqLajh/ewjd0wEhfAhh9r/cCvWnW4RohS1reiOqsUKwMd49YbkV8n9ixTd2O3k1vEBIVvjdxM/mLVOkP8Dnst79ehl5oo1PO5l+HgvtRCKE/OBC2sMBIkTDd26k7KJ/H8v2eYu/DaXsjSkW3pORRrHJQPvZ9bEp+2youz4+DjktHigFrTgj7ev5wCSmpkDezhYTk5FiNRyL/tjdRgjrdGn/Dd637mpUQwifCSG3R5MWIawzQivOHYAihPV1pCtTDSEkhISQEBJCQkgICWhdEWq11u3er4MtUebvvwM20uuuGrnm7b75V+35aqUaatSoUaO2ZPu/AAMAavVuwSGfo6YAAAAASUVORK5CYII=

AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzAAAAC
4oS2gAACaNJREFUeNrsnT1y20gWx7s3GEDJ+hKtBI0JDCiRtZAR4GAJkDhYdKX8CQCZquExlStwMgn
0CQGEqEZjHiJmWSJxOzr7HtN6sO2XCPbkgwI71WRxEd3E8av38e/SVOMkZH13mTSE1MJwXgs06ov1DV
RfzTosi9XkhB0gk5G0MkiOhlBJ3so6FLAg6A/Xeg+SDml1OTGIb7I2LMuIuhPFrozW5kiqUwtro+FF+2yJk9/
wuHdXW0ieDIZxnUM7MzjUkqP44bHHCGvTtw0blvxGydx5sVpH32bulF0L8zdOeVYEG8he7jE5tt9Bomw
NJs4pkxmb8ya1kZPF1qmBR8GjM/2/VOjdF6ZRRbPtArxvigNfZkvOr0uQdDQgPzO0HvE3ReZSxUAp28Uas
GmB+aYzbvBDswNRxdC/YaSlaw469i/nbtMbeNeLmj7i7fCz43b6BBxtLNTzCJARyHjfm88/jbets73cQEVt/Q
eboWe1itgafnL2daCb4En063nPnCAPT0CvoZX2AoSFsRmi1GZ7mx0KFlx5F5gcgDo2Ng1rbCtoTf/+X1E0PsD
/cC840sAuW3vfIm7lIQN6JpX05WF3kHERpGnxigPbYH+e/EB9KWFxN8MPbO9u4zCe5/Ce7qOXJ1dQq/Qu6
883WTO6oan86qVf+fpUMYF4tHnm57E/Qe5fR5vsvpACjE6v3F5g2br21OF665kdMhbfO3WOO3P32a0w/hk
W5EuMoCWw3wn9fiKqeH5k+C3qfqnb/yoHr3tS3Ds7m0+6qek9vVu+h6U5LCAUfVe8n/rZ63/ZatcJZ2Oq9h
OpdbKv3VesR9B7qdDjuXOpp56sWXz/pJXekOen0nkJ/dCPoBJ2MoJMRdDKCTkbQyQg6GUEnI+gEnaATdI
JO0Ak6QSfoBJ2gDwf6XYzJr7a7dmX0qwSPZkr/vSl9NeaMvRdsakkGj2yb/lpEKkUwRyefSs2wj5A5N/+WzC
JJuyDiuz38/M/MAXhH0lkv6e6gGyQyO8pT5ANJL/MikIe89lmmqQ2EHYRXLZSb8NwR4y/SaEfRTJnGT7aC
P7I04rsj6WWpJk+3giO8n2HiJ/zGRLhfxlkjH49MI/3W18g+hpRC1pM4Sx+7fh/k37eQphX5pyzTCHtf3Lwf
ORWIdC48Ykm0m+jiKqk30aplh7kmxtkfQ+n9PnbE5Zpnzcq5MfoUKTfnrJMo0Kebukt10js7+12DqRUQv2
WGCmR6aFE6WNoew+smSZGDAX8E9Vpn1wlVemEbgWfbeeY7RBZMjrXytR1nS/rdcfFA0lsks9sPjZy9tq4
89wPrkk6PdyUXpQK9oE/X5KYDWkz64l+n3cQzMsUvQ7+GSDEF/BOi90pB2fQOo919Q3gadS+kNAnqyk
5e9M62HBt2dtSpXkyFA720sHRp0XhWMOWVG0EcE/XCNf4bXQU//gaCPAzqv6sutadV4B+Z/+2kheKkv4t
Rk7GgtU60j5lRam3q63EwYf21qf9XB6Rb/8nsHT2Ub4wi+1nqTsVDrjB0YCCDhghZ+pWvmLjcwirPQRXbk
bXQt3BQP21GPzDqCtz/SF1mol53OXxutC8ahtUfQHXz62iSLD7yM/gkE0mMWxFxFTMY8YekJdBAOsE8x
C7iNxxw4BCpxmbB6zsE1KGy6YI9yahQXAJNhBA7PhL89Rgs3fsbBm3JMTVkwO51bCcapienHMJA wGM+
xfGHF+Z24iVWvowB465MDsmbJ4R9HvijffvOrynf17l9iSJednBjYZbjofCxsE4+kqQ+guQD/qygLoa7UE6KV
uMzY/ZjMFHe0YPkKfQWt4+GXGk8YLzwXzWxHaqeVXX5gorhYwLflk8XBU8Oa0a0/46XYIgA4NdIF/V7
5aHX8GumfVG3MI+12hG6PkNfS9i8jmdF7hK1c5eDM/jXbzIGbOqUyzS0+f1vvV2T+aWKbo6Zmv43Tn/rb9c
wbQU3Dq2YRjv5n4KtoDwkHBLPSgkPgm4OkWPNhzgZ6eZrLKZ9k19CYOTiP3v7Ka3A49xGwBmUFHFY
EuEzB0puSjjU8OfLzBvrFJpcpm0i4kqeu5ObvIg+SVgFQ8CWJ/CSQn7EUBJ3DDf2wRTzXvXpbFfgqzZ1H7V
RZ2Ma/AeXUe6JcLSM/LHBtDSMJlr13cizxRwlUihZYr6BzxNM1pOewjasc3ugC+KbtJE5AMxx2sbss/OrNH
lwGFAwVfgrdJNQrtq692z3dP8c0U0W98XQr1xP7ISm7lbcCX15uXJ/ZbcivaJ8fRP7pQlZlyD9qFSBfheqwt
VLsLCw204xDHkHqpEZeEEongeQPcTPgUXVyoOYQd8WXkM97A//tPLc+aqAsCpmMspjMZN6hc4hC34rJi
qCA7A2PB8wmcxvGQ4EEwDGDzChhm8AYyMLaYquh16aKHriML73cO7Se62DJulLxk4wMVI/ko8yFV/D
rqVCuwAgj3lIF53+KRBBGy3OexsJyYq4NF0WcsKKhRQEK38bXPGq7xqEoha7rKbTFeNXEB04/N1vuiyeI
VN8mCII3dhBUgXz7AJntleyPk2Gg50/Dr+XaCHWYHWR51+BR2yiKt/YRzK/jMWglxsBRQnXECw+aA8CC
9LSOZGbhPx6g3kFZALEG6ivVZCmerCHIAq5ACpRixYwIz47QxLEAc292AOgHQJbMEDTfAlbASeegHFy
7sBebpkA/3A5RboM0CKD4TOT7EmyHjZFhiiZkuoSKdK76ALhK4mSQL+fW6P6AZigHtqq8qw9hVAdgate
A7Tx8XdDE4ofGFBCW+FqnMe2VM4NabqlhvsitwgoQeX0MHh2OHJDnoFIP8d8bJIsHJIqpyxZ81uHSKw0
Mu/Yv9UbBWp2/6KRQRCpXXPunwfiDpyVuwfnbE93J1Ak/wlDBoU0+oaus6tnDloKoL+mNB5iGIggGzuXm
RSRQf5hM9rkaUxBF8XVEaVuS2uLloqTs9tkZpLH4TFcpcAainjsJUpSI8qRobpWtiTsd9KGOlg7fEFtvVw3
LRGqQnPPkb5dYSngkZelWsR9MeAHla6EFhKRey3Gk+JsMIVQN147Ai/PAuioVVIDvDLFoP4stW6+uM/u
paltoVcsZ/qjKe1/7bFuVO2MYgPWdb7MoDaDjqFIZLQBMd3q7askXKBjJZtlQqeQ09odUyD2F8P6l5tuetw
kLDO9fYGH0FNbexwF9lxVuYa5NPQadPI7ot96lcSzOEPQRrsgrdIJO0Ak6Qsfo/YKuk36aGsjd7Ov9+5zpq2
8F9BH6QP6fy8CY08+fjdP+L8AAvTOJgYiD8CEAAAAASUVORK5CYII=
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAlgAAAB9CMAAAABJRu1CAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBmZGZG
9iZSBjBwFnZVJIYWR5ccllPAAAAohQTFRF/////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5nM/
5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/wA
AzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzJkAzGb/zGbMz
GaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/Mmf+
Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmexmmcwzmewAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMmWa
ZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAMQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAAZv//
Zv/MZv+ZZv9mZv8zV8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbMZma
ZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+ZM/9
mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2aZM2
ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmZmZmZmMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//AP/M
AP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/AGbM
AGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAzAAAAC
4oS2gAAFnHJREFUeNrsnb1247a2xwEXEd1c34eAG4IuIqq44yeY05BpRE0RcooL+BpTOauZVJZ65pqzrA

dRpTjQgVER/i5DRXSjHi69z/BuWMxzMTe2x90DSxElrEFwHih429NyANY21ow3aC9GoTnl2DtxRkI8BKV
FKToB70QmWZND2UjSAr8WrTcoeBpRq/iKgWrBasFqwWrBasFqwWrBasFqwWrBasFqwagdTjKjf15dN4
nio1MVuw9gWWVHUN3gMlVm8hGLOVc4crz9yzxOrNypL6UZZI7rw8sLykps1fN+x+sOxcrC+fDPDG5fU3
SyyjWLkkOcvSjUqshoB1QhduJyFjHT95x7i0/KTPjCTBFSkDxNIJJOzoelC4yBokfStjXBs3ISWH0k9cdoIsjFk
68ulgidddgXdMDPCuJTS1Kk5gEGJqZJH7kesn6aZwaNoir5wtks/rSjxKzi0j64FYJvd2WzuugktjJoknGPFrdgO
RJjNihw/ivpdcVLX2L8Xqicx9eM9Obhbt0Pvpj5QVeiv86BcjDx+VOV5aWAVWVG9mWmx5XurwN9FAhbz7
izdQruWluSTiKMUurjueK71BEXs/BAvXGOemXWQDrKLBKuTp0umkURoyI41wv0GJdc1YUJa/DYopGh
msotEHL/Gfy8wbl/lxUK6iglQa9yNEZILZyzjIhV2UaFO5MK2izJBr6TCLEqoV3p54KOjwcbtlwjKKMGB8t/C
KTqNHkXvFvKIBVi2xhh+pFhVeMHaE21iupv+WE4i54gDrYIPaK1RnjVKtBeW6XC/kQDXlXyYClXSh9g8fd
KFVn3EkOTH1+GlSyZr2mIkeWKJ++6Qqv1mHyHGQYesmqElwaWoObbkAYmO40BlmP8Lr4ClnwcWPjs
YNBCTAN68B/CKDCabxFxWC6EMfuA56FxIMN4vxCH5dXBePWA2WCBv0U1YERwJBhUGck7KY40hG
Wm60aGMz5eiB7uu/It1bAQwM5B6gf6ELKO/Sc+Wao8Z8ZsRXGoe4yiVR0ZO6W6j8opJZ3dKjFWtb9+8FI
om6ZjGvRP0p8uNVgGZFFvpeaupVP4qKSfhsABWPkgDmLM0FXuooBagknBrLSMMWpp+eHLYEmVPB
Ys1Hha/qtCZ/wBsmYVY3EFlvuGZAnrmjrV1jr/BTKEkmQO/3XlIi4DK5SQrcFCvqkGC63VoksvVQBLuvqtl
LmAnLnSt4a8BCDo3Lm+AKwPJUl0WNAB6CHjWL4tp+tyN2BV5QAWPf/BYFXb9Q3SsYz0nLHvrLnDD
qfMBkP2RLDeFevlFtmMjk+c0+mNxDPanrEAK0hyzoZTSCxBEuswF5BYKGvIXwDLK0lZbgYsyAmM3rLQ
YK1UuuJfBmui8Z8Bo5kGq0ziEwi5w/Jjq+T3N2Cp2BrfBuvPVSQ/BWuV9KnejkScK4eVxEp+DDRYxKqGpj
sq7oB1U26MzINvAMvDBPA+gmVUUh22+ZqR3ZE3BsserTJykel2YkwlaqGQCHSaYJJeOO5ktExWy3hw6K
Wbz8XjiMMxQhxRrq1hiKuZJCjVjFeqYeZKqyM/doLz4wkQsEe47xaO+qLzfgHXFBJRU76GwkCDQINGalZ
ZXXecvsLQ606mWwowE7VLYJVZP0rNuWHLjvIIC9B5gpVroAazYppVRA8KGVp9MK0wEFq1svJJY0u7
WUsjHH8zTO2Cty5EeJ+zbYN33CtbvaZ0dA4FBSL9iGp/MpjUFy/K8vtAX+owr73qOtr7oRBpNFy0NcKVU
AzOn63mCUiWmkaVP8KGI26H8+Ou5Xcm7utAdsEr9wu45BZd8JrHGNCb4fMZHk1J5/sD/VzSCmXgL5o4
qZSh7n/UFF6slRPkb431IFYe9qqRKqHPmrhuWAdmYI/mUg8cHBsaDID3PeDI2BtSxumek+p2WKxeg03U+
wM7XRKBZ1UcgWXcgEX1Dwms3g1Yf5XTeYJPwPr7V/ApWBwDGODpXfHF4TPSuoK1wz0Aqb5IKSQH
6TKzZpBSgvLTJuaBtYeiLaexOXhrFzAEMRqBEIChijkzwewh/VpCvWqzKz3wKOH8tDGKuTUVLssxitYlZ
DbIHpW/VclLZ4gKe/jaZWpSotmMkNIAGkVw7BcOGFSYhgPqA0WX1bFleVUvi9LF/Ip98kgRAXk083laF2
OILepGrJ6sLsh+XQpJKF18Tcrzls8dLC+VXn/ZGIWHzb4/g5SPcr/9TfjdVTmT3hgJ3Ae7yBN9KbJZ2DZMx
gedhEF80z0ioXrF5CNI6VWM9zDggnKCXILMEUw59hJqrTHJygXkvSc3mwZsqCIRph/ZCIfqujXMgvKD55
aXejcmI80W8KqrlxgBher/jMB65vcDdsDi7v36r1PA4t1zMeD9bm7QYP1o0tW0xBL9xhskFWBVThmwRQ3H
IslpR5m1OghFMikP5hrjWZ0jnn0mv8orEvBf54KY+7o3H0Y9ib3QxJ5R4k3UA4VfhULSjVmWL0z9ipjzwYs
9iitwOC1suxT5WDVX0ZYe+O0O0mop7I5gnA8hhzDkg7CbFA6/DNmrKevBSlhA6YcWANUMec6ZjQ+RBi
vIEyrH7JTMXHxAdD1cHCHzxFmD9Ypym1R4BqPeR91U1yBRzQeLjIRdgsXXRkuNwOrGgzVYpzHrLaPjo
eYCYP0nwJqQzGFGDpv8HwAriG86MsqQ8pr7P/ofweKjGJ37C6x1bhT20lgA0vCYMvYmaePBaIT4ZrD4M
Ca3S6iXwla7qN+SkXtO3sZgyochH1XRNqlGLuWZhUya2moMydFN/2FBBC8ndFTkcH6Gi9KLIsoCkspND
s0A9f6a6bqMiQxasJoMFg/0foGt8tHiH8Fc5S7r4eLPIYICKNhI7Cko3AWUd5jMoT2H7LKV0mIoULIMi0z4
Kh/cTxcqrzyJZms8+vNAasLyn1hjWGD0zjVHcwn3vzdiZr3W7AaLLFuh2H/M3fdNyzww7Wxarn7dDfQMR
lcYunRByOJheEnbnVYJhInsTigkzItWLSeyy7uHHo0xl84SPI1rgaFPhNsJaHYI1h27EF5s2Z08CMkF7wfh79d
OOvDMh3otsHE/wabvAVrA2BZdzcNO5734MnNu5UFZD3pdPBTwSJN0ajUO/qltX22cA4zvb+wPkDzXXX
QoQVrh0vh/sNTwalzM/ynPvM1WLBjKPKQtkLCmwM0PIpzYmImx5eOFiE0sHIR4ml/ZNHnXKLDtDw1O
Xp6w2Dxb723ZByw981KXf1pZbPHpSwFw2WPkQTkbaYjOa0s5snoaUPyywcfYAmc0d5UmTmhsH6WulN
W7c7+3bflwlpLljVIRp9LsYbCNISzY+HZfQBGIjw1sP94U8CK9n4a97d10YfNwQNBUS2Yxv4kuFTwNo8V7
v8PrJ6zBjIsqbfVY29DYK1kYkr68TVLsGSzfS/ZZ1kz2AtQ2udvoLCk0kqwfGbUfb2OIY11ZheslgedtBYLdC
JElasGoG1pa42vWPCdVnHFqwtSrVrsFqnJr1zMHaGlc7//mzppFVn995f8zPm29xNHY+zl6zttef3b9MsatZvns
B0jwF/tlOCrXFdXwPK1PjFPiWq3qAtd0OtaEew7APXbqRezstV/sHq2kK/LMM21429iM8vFaBbzhX+/oZ/9Y
03G/Y/vvfl7rTmobN5mpvYLUKfLO52t+/aNOs1Wiu9vhPJbWmYZO52ue/wdUq8E1+7ftckFqy9rFQJLLxYL
F2b2cPCsiOBnyvYLUKfGO52vO/c+q1ZDX1fe95Znu9nabO432LjFaBb6jmsfe1qN3baaZGu3ewWgV+Zy96p
1N4/8PaktXI11yDUW0V+ObJq1qA1SrwDeSqFmC1Cvz2h3nnb7geCk67t9O491sPsFoFvnG6Rk1GtN3baZoO
W5cBbU3DhtlGtZEurWnYrBdbnyWoNQ0bNWHrA1b7kw6NUjFqpDS3puGG36fcG1cyoR+kq42gaL+3s9lFs
JT7MrZlSaE+WnOrwG90MSrLva0BSbnHh7dkbV9qeHt8eK3GslXgN6dYlPskCyKrVhpzq8BvdCVM9vY2Z
Vmzxee57e3U6FeT7wTi6tat3HG7P3n4nn4Vuh6Ol0eK/Nr8zvtwnfw7n4Gvcbs3+Dv2z1iBfzb7BXdwguency9
xRgr6ckWrBasDbdYKk+VLVgtWJsGSxvKXgtWC9aGW+yVdfOutWA1Q8cisFQLVgVwPlssCS35LMHiZU
V9MH+M3caAZatVO4c4uLWqwOeekwgkVW34D1MYgU1AcV/XjoNkVg29cSYn9WsA49eKuomsb7iuP2sf
91RhqrJ00BylDO+llvsJqy9yfvBQs9tQTrntAY+N4IVzsJEUFu4z4f4BqZ7CSJhJHELMKlnUTSRwW4Nxnrl
EMsHdYRa0mBnCex4D4Q7SamnbgonPRJHA6Sd53EtZlQI+4/kOAngPUal9SpmnTso82xoDaE+ole9K2qQy
Z6gtYYOgYfbGpg1fEfBgkKIRmtRr5O1Wp03GnBug8s2WdWBMkmhxkzMgNg2Z6XIjKJgoXD/XhQZMLw
vFEsxwvTw1ldXPNgFfI0HmWCD7NBEcuB4Osa7SLreH0WTPxcGOOF5yvHGOd4nZzqdYNV710vkDzKxX

bBKrQmQPMEjY+6xcQbTYWtBojqofXB0umsO2T43iB3eLBw0VLTUp5yAVbsFZkMVpgSyOcYs4ngb6KB
OmN4GX7cgnUPWEZiGjTEnrBz0TsDWHysVPEHSorDjA4K89E5C+ZqthBHuB9iwwMIGalg3zH7UvD0/CC
nWS7sq8oOSN51Ud93WloMLxgPYtajJOM96r1CESjWgoTJ6+2CNe9LaYMiPlyiP8dozQH+/44Pz5kxcZhuy
DXmwRl7BUyCjB1mgqGxzKRO6o7/r44DmlXHbUgve8pO6WU4Lvh/D1aQ8eE16WJABGIfYB1c6pfWlB
Evd/0nKd9LYxWQANgpSs1AxudtJgIUvtXWAhTSDBdjgcl3j/+zDCoNEKnGSSE+t3tahFF4wnk+LBQW5ZY
6VrHqtqlrwSHKs8+gjVJInAGqFj3f8ThUnePdVVZgZVeoQI1j2867iOfcSmoU62OdR9Y3Hc4kQQpY5d4kZB
YaUizVkpMV1wlG1WvntEerySWQxILgq5LICQS5W28/XAtsZzTKcYRoL3WuYOQvblivdzSirQez/w4dTvp
sG60bF0f76j1hykLtawoaPBorb3IHIGLqDnI1Qd1kQkXhCs6njAUksgnMtqu3cpNQgEylY9+tYHWjhERvMJ
yDF6YzKqTgpJknfHk+SdBnPsuNXxb+hLCHKGq/cbrEweyV0jxLgTEbqNz8N7TKzoNr3q/qQepxO3FgeFNn
xME+gh50Uy0SF7FRB27fnSaIALyWLLYJlpGVmGqMSy/Qh9Ye/R39CNIDJeOIGJW6gAs4W0i5yQa2ZiM5
4FVrF0rEV0qIx6ZJ/yJ9XSZpRxy10nA9VAiQPxiJZN5sBC8ZDRJZO0m+cVUiWHbM8T+BTx6O/ltc/DmJ8H
OQ/SNb1+oISTPwwJf5SctdzEde33G6fskvkWFeHO+j6JiX2xXBChVE51HnGUROWoshzGKuStwgW9cTUF2
qSZ/J/Rus2SE9Sg7wBPukOVb2ji0vdY5TFtVzquOx6tzipOpZ2qbnNTEsuCGQS8xnt35G4erK/4v/Sod8WTHs4
/V0doKdyJH+tOOEjvqtvcFbsYgPuWQmtKbfnFXshYG0icF/ddVBaSmX7AKuTqom5lwG4D6yjqWD8p1+v
GJek1+Eq6K/+Qloufe7ovxTdkay2rEwdqW8oHzKbVGCdUZdm7NbE0fdVOF0c5OW4uXnOk6XporMzsfKu
LxpQm3A2qvnvaYduAWWoT2IR7B0fpTBFTuZwfYM7WLh+iX0voCmoF9kI5WJXrmAVjvxiomvYEAyI7
V0YY0r9fr2hTNOAOTfrhyq4yZ4DaUWh6JTrXwsm5IFTBDUirrq2KpJrOcZr0xWzpcu/fuBBWhpEzL0JqtOI
wlNNH/w20EDRnmPtpktmA9C7CMWBgZwJjygcneYinsXTNuMiDGybjakTZh5k4GldkWNZL7hTA/ZyR
XXuUm+RfRI6uSZ4UsluDMpERZXyNjNfO8fowFt1Ik4XyRp/rcq5Jd9ye6+pg9fK+uXZaGpW5z3r4OEaeUX
VLXjzdphas5wAWsDHSc8b+Ix9Abyew9ACyHnnTKp+PrRliwTXzI/8X4BNQ5NTKKBnnLDMyf55RfqGoV
AKYCEjGd1DmF5QIYOMkKQtYLG+Vu68C6adveQACq60VNNOS57i2eR6ybpkQfPknXZjHy1V7vC0Beu
ZSCzIJP+ascMVjdHsAaZtIgh3NgXFVghCxYuvwErluScu8QSFkoYR35E2Q9zV5LEqjJqLLVTuKM3N7Wn
svIWX1YVarBOyA2pQtLXvqc9BqrRjH6IDLvUS84qiTWRdi5bibULkyTfxCZ01+HeO66P98gxhvUtHYnrJL
EOFSE7mYfWCKIHQz0xjXVkeMsu1qcg14DQmIUymPI0sv55xk4XkDeka12j5DsQLV2z57Bu5cU4BXd9WZ
VjfJyZsM5dOSL8yN3bCfCY3DxR1YoboDI0yFKIxbaoLNCGH9LwYWA13vMltQOLE85mJBaUG9hag1Qlgl
gFRzIJEjVxfUQxO83PoNkosmYRKSNydf4hHUBfZ29yndZN81HmoayVKtdWmaxKq7zPXdr/Ix7pxCPX5V
CCACrwSG2nkwjT+/X5f6N0oiJqCGp16QFojTWi45Kv7lrVXwFLPpsvflKagSXlhpCB4VPF6Ag3Fg37ESs
5wn++vSZ//glv15nYH6TH+u5hr8Fq0tTpr1Dm2Dq6no0axTCZ3X0RNUz1mbpifspBFkAkx3stdZD5e1tJCBii
2a1ajhN9pP93M3IM/4G8oov0cyWz8EBnyqftsaWDwoby+6g3L5bkPv0ZrRRjvrjHT9FTudTTHIGwkWD1auR
bvflkOQSRhe12hC8/f8XTldoFKr4901vHc3kIYA3egBPcOjDrhRr+BnsGD3FznJrOnRybHuJrK3sdQkzN2GMt
B7nQBoeuJrUkscmTekh6f3D1tQa+cq98sf18mWPo01emEINFECY290NtYtPeEozv9ySe8FbpaBlpGdBUJVI
LdAYNCWuLzJiYFmnTVW7y4ZxXu1Od4firsTor+RAKNLLf7ziu+sNMNzQULI22IMxhI07tgvcqsqMSKi2s
o/UpUEsArIPqDM8b7UMCaUk8uFyjeeMcRN12SuIspi81hSTK/LgF64WAFUGMXXAAIqKbalyPJQfjxYBgf6
6NmlknrrGxSL7ryewKLp9eUEFQUgmQ1rWsw12AdpC4dHoVmduMqQ/F0Sm6fFqyXARbMcejXB2kOkcX
sGazkm80zMqjpaxEF4oJZrmarkIzsuDsL+bD8QxiUmfbpgni1365+swootydf9bVEMvrBmjWfaENdu7F4qlSE
RXFc3nOsrAWrCWDFWr3tyL825G+2+4dVct1DciHGhsQhBVbv7q8z35wsWO/w/7WIT27K6nCAjQ30X15V
KO9Tf++CVb9vnj4ulC/JKky/Jj14Gn9M+b7yTTzcwLLG4bamQhueA1j22pn8eRgo9fgTmtzXfrEwRbCLvtvIN
rRgtaEdphasFqy2xWlowWpDfcIL/J33NuwiSO/ZhXbQ2tCGp4X/F2AA67oMg+bLbFcAAAAASUVORK5C
YII=
iVBORw0KGgoAAAANSUheUgAAAcIAAACVCAMAAAD8OgqMAAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTFRF////////M//+/Z/9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ//2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzMzMzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmcmcwzmcmwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMamQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAgZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGaZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADMzADMAAAD/AADMAACZAABmAAAZA
AAAC4oS2gAADIFJREFUeNrsnL1y20qSgGeYElzkhxhdwIECE7hAvBfQJsBe1RLaqzLBYMXoMioxdIEJbt
WKCE7MLj1vIbWBMAMxMPMFgiYiLxDMda57ANJa33rP+itDck8tRc5gfnr6m+5pwNlnJNLXmgJN6e4pqAT
CmJbxElceISSEhJckIIEskBASCUJICsrhRNv0qIPuJ4kQjvU+TAIRvC3SbiepiO1svUBGGO28ojW00XoEcJ
ngtAaq5OxuhCM1fsaiTbGCTKfCNZKLQxiBwvUACvMBR8pFUOVqKHwx2IuNg2gJj9c4+/FILG2UIMcKM

Fu5oK5Jv+hU8jPijyuI2eh54Vk9V6+bYAVdBqhBFIkmfFU6kOb8xjG2BaEeRxn19ipGZSbQa5gh8AaF2aQos
G4EN3jPRTznf9crDDUK9/RF6KepLvh0uNJHv1pol+zOvywsxWQsU6kq68ET115mmGjppNXgvfzKdbb4zza
TXRU9AsF1gLU2V4e20tgoOotch95i4j+2xqrjsZAsL8zAzCA+lk0e7ZHBcB462O1YBYmwqhWTb61yZr60s
JOexjYMYIywn2w7q46CbQXiy8nu5yR/Dxzc9tKGBq+e7209zQejqGeOT3Gtgc7aTzflRPuB/1wPGQ9BUcg
nZRHXyJn7P9rIpC1NhLa5EA4iydv7WmuSvoUHE+9DAAOiDXYM2eXINGoQxu00BkabJ99ew/qFT093rA1
gDJs9wKl/1yi7kd6B67MDDCsz5MffqYQZygAwwzmw7xrbAKlZiVA5qOm5kBSFXglNciDXojzXKBg5g3H
9GCNtGK7mHk90Dq6st8N9aECF8GZ8HCB39C3xMgWWuG4RzV+URq42LBgXC3KjXyq7QTaClQrHJm0
7Pm8xarIp8gRD12ysNWTZrgLBmKkCv9l+z+e5hgfbYf4TC9gpBtgWAslmszCAJrgu4PsdQG4ebFjPBB01ND
6bgmSEEK3Rgssb9HF1/0y+tED7RDYRmv/tghTqVPbgODfjy6yw0ObWCo3pbqyQ/whGUSD0foPQdMGIsL
YIwQrILvhNp0CoPeMy+tcBkywKNlZYDlqYNzpOt1iYN6ywaMCCZeHonzBCjtsH491s1WFudinrNwLQW
duNuXIXjitj3LfXcao30tmTdZRPfA+7IV6hlsZNJjd3AsHN7Yla5L6YscsFNjaJrNir0zKvXFS7IUYMMFeOCi
U2nolCv9eVuiK/RRlCc+82v1oLywLJqv+jrgcNJuWgZK4g+zaN472w164MnshLqr2E7dCF+PGkxBiv/zYzV
K1iUhBn43kutneRKTkFFwJy0Sk1gSCST5alxEPXiC4bx7A+na3EWleBH8mOLyA9b96zcM1BpimT+bkRad
GhCJ/boLeRWHizM5w2KyISLHCOPIvIQq+GZHmv41IAZVSeHORzmF9mkF8cA8qDSAA/bhBp3cd2Ym6ft
oR6U2celqh+zH7JyTZOLnNQyOwQvE1P+aGrb1K9/fSKzfEW7RxsX0NSO04ngcsaec+GE6HoqvGCElQkgI
CSEhJISEKfJ1EWpF6a5JV2P9y49THMuKJhVUQw69laOi3iGurGtVfVVGZlhV38ISQEBJCQkgICSEhJISEKB
ASQkJICAKhISSEhJAQEkJCSAgJISEkhISSEhJCQkgICSEhJISEKBASQkJICAKhISSEhJAQEkJCSAgJISEK
hISQEBJCQkgICSEhJISEKBASQkJICAKhISSEhJAQEkJCSAgJISEkhISQEBJCQkgICSEhJISEKBASQkJICA
khISSEhJAQEkJC+BQQBnGsVBwHIZRMx3EsSY7/J6A2qYII40IyWQ05VJXdkApYRVcqVTUkK+QIKow
wqKyAcSWMsJCjykZoJKxmPIPLPyA5Ps8Mg8ouLlkNOapthJW+qQgq4g4eayVBtPsgCW8qbp3kIwq0TVrF
D54+XhXyc+SIH0cOqYMHsBH575bpd32vioMHTQ/cXSm5fFyhP1sOY95Vc3Gq6s+hfk/ILyU0ISSEhJAQE
kJCSAgJISEkhITwFgitRG+S9zQQOlor3+5UAqHVFWRWwQn46wy/3SjwJK+T9IWA8zAeVQOguPUJ4W4Tu
NcrJg6gKCOuhnouKlBQCv8mlEJKW+B3vQMNuR34KLDE1CyzmIOLNpQUF4rEGFwVpo3EOK2ose2B1
W1f3Ashn7wvlfD02jRiMEsKM4QwA9bxUwrhvyzlw0wxryYrr26luitC3uq4K8+oDVJHwoxbIBL2H5TFTaw
VdAT89M0PJrFq89EQ2j+qbc77eiVDnftlntO/oZxR6kVrHp3oZREdXhk1xFrLLRSqdfW+bGT6Qg+c2gwZV
aoVMT490rlxy4U8NG54EUTVofS+b0QWnq6FdwZqVUTxp3x8FygVPoEJWFOPrWSd7HjV6pTE9dnYOx
1JNiXsfMGoMYMN096MC/B8J698BaoDswulAnST4cZakHksWjVDB7pBap4IcgWLS3yGf2WJ8La7xW+tp7
LIT15C1u0NBPHrMyEM1SJ8FLiB9iwdq42lqwE72F7AFzYA94cQIL3+PhDEpBIW3I9n6BPqZ2uDpwoWQ/
Yu575hww02QfeujNg8Ps7QMhdMaRnVyKF+UQCtbWiWjAuLzD7FfMASUyWWdtMFvXTNGKXzPWh+X
VH4CYM7ZTtDHB3hDb0FRozfHEJihTWZMpQyZy105PDbFpP/sXqr4Rz7jGnY2q4CjSxerU0ejRH2kjNfKxz
P+giQranL6BCF9YzB8tiLcGTKe9egJbGYIbG9fLuTMYJKM5dxyfJe2Ytz+P4RJ4WUjrruGN6ME34OI3j+Ph
eCLMNQt7FkSK2sxmiKD6asp0BGsgYJ9OS7C+ou9U/hrAsR6jaiFNVehkqHNPB3RHy3iqOx7kxQ6MLewwd
t9PdI5xm1Hhn9BO/MZV3Lq14BAu/fngyyh8P4U6JcHw+3D3CYVqH6BZCBHDqlwhZCLX4D1uE4Wro758
KMN84+tv7YvFD9Q3C0XDbQ6d25t03nDEBqdkLeTgsdFMMsUHYWPoBEowXKlhdH49QzKwgRYhjZ+
kmEnwpFPhOhPT6J48MF2nGJ8AwQ7qe7YzP5EmG3RLieBzbOH7z48qERxgYhukVrAsPjPjWeCt5Hq+sIFx
ii12ykTUcEwjS5wVIFo4UlyJ8hXGhjD//AtsPdNeEtQjSdsCR8j4YsrP8zjTpowE37xWRNjJUfL3rg+vOcCRwp
EdXxRagO3jKFIywfGcU2FhvFU6Uit5W9s4UhaR/b+DqpR3RsgdsyCd5TErdYFWWAN+OHne5BPQHJSo
PdDEC3C4FiDm3Wnt9GERWqHW/xa8m2nQjIOP913d0xew7a/9tgZeegXbHezVx6y9jviRyWYYsMAWjsoM
9co3QQTOJgMXgX1Egh9BrNPBAitZ+TxcYhNYI0n74eQtSBEUbGP9p9DOAVDwK6zilCqFL1iDZYJCH
EOgVI3MRf7cB2iqp9V6vcgnNnXucfszIQzpknnrgh5qHGZ4qORyCl0gdMzHffXKjXaVENRCAZizuxEn387m
YnuHzacgUGXl2v4iWgWDX8x9t3FHZzEXhKLoQTvIsAIW5uswlgZozmoKKGs6d42Rbbpbq4JpaHipokJszv3
fTqDEXxxh3JjCM/E7rg6LK+YVcfuyBZG+YFvY8z/YV6baH/b5G5WaPsS/YEtW3jXyNRxfrXMNOu2maZt
uodblw7e7UgONzhQGSyzI+gZ6R8Yx6v732v9RmpCWfoMff9hLbU9QM88bojQkfrlUcI7yu0fflh53tUKpRRk
hdUQmv69kBASQkJICAKhISSEhJAQEkJCSAgJISEkhISQEBJCQkgICSEhJISE8O7awAO0mDzGe3o1gIJR
DtIL4ar1INV7a7W49vFUJCYs0L8eNBj1ZY+hDVyNnKUeCraz+HDm8yERFuMu5oI5C43Hjpw1FryJXrVL
K5eMJAKZF5cNvEA85SVUkV7GzHN1Lzna4WOiuTuJBLMjbizRIZB0115tTMfj2PZixk/wkM+gZTJJat/7/Fw
KNy1b84PW8lc8BAP/wRNPvYeAWG9dy13D4FCI/b5GM+4tnx7NGPdoUzeMNZbSftsgAdXRBtkcjtN+8zbS
uWuCjE5SN09Fc8WoXUOq7QPOP55wHh4IVhdisaFOvt05rH6KGJtPCbWerw/ZXaWL2BB4xldPhmY030
WHhQMM631+8dwpO4lwyOG/AcwDXMm1DrAUSEDofFfitpkYN66cECmI3ztbmqt0+FOQoZ6gGzJvo/nzT
DZ4HQNWgb13js2SBkDXBSfKLXelBxf8eRC4ROeX54gbpChPPDOaxvPr79u0e3RDgGLBxP14IgiGg/Q8+
9ozWuLzyCAZ5ji0aI0s0RYZB+C4RbqXjW4czWCjP43h+ac+1ghda7g60V5t4WoTJr+YMV5gNc7+Y9i8dFiK
exa/9Ejw6jTnl3uLHC8hAuWiFPDMKtFVolvDxge3/0YuDz2AvB00SgpJWwR/i6iYd7oXPt2ZB7azETE6nfPn
kl6rAX8n7q1f3mjB2QmV2nkUXylu/ifuZecJLhweVIJEIYZYWBjPYFnePhk3cC2V4YY8iyXAvfLGMpPzuf/
fC3gqlfsYR6UqGJmwLMSJ1Mgz5FtffHKl0tD6B6E5pPM09wCPbU3zpK3/dGKSraSJSbhHfYojx4iIVj4AQYs
7IXm4jUt7HcFnlc3uSjxaXRbx6wHvnwsIMRAoBqiiiliAaLSPSeI9/8u2U53df6BwWb7ocPlrk7kv5KFxia3hw

71u+/wQlmczW6KSCNnLwr0+4GMAejpDT2cIIEkhISQEBJCQkgICSEhJISEUGr15dLv/x/yv6REny25rIbQ
unig8QXTJx6xPIFUFAeZpSef/ivAAK7+xzewbQXZAAAAAEIFTkSuQmCC
iVBORw0KGgoAAAANSUHeUgAAAFQAAAD6CMAAAABgdUV8AAAAGXRFWHRTb2Z0d2FyZQBBZG9iZSBJbWFnZVJlYWR5ccllPAAAAohQTRFRF////////M//+Z//9m//8z//8A/8z//8zM/8yZ/8xm/8wz/8wA/5n//5n
M/5mZ/5lm/5kz/5kA/2b//2bM/2aZ/2Zm/2Yz/2YA/zP//zPM/zOZ/zNm/zMz/zMA/wD//wDM/wCZ/wBm/wAz/
wAAzP//zP/MzP+ZzP9mzP8zzP8AzMz/zMzMzMyZzMxmzMwzzMwAzJn/zJnMzJmZzJlmzJkzzJkAzGb/zGb
MzGaZzGZmzGYzzGYAzDP/zDPMzDOZzDNmzDMzzDMAzAD/zADMzACZzABmzAAzzAAAmf//mf/M
mf+Zmf9mmf8zmf8Amcz/mczMmcyZmcxmmcwzmcwAmZn/mZnMmZmZmZlmmZkzmZkAmWb/mWbMm
WaZmWZmmWYzmWYAmTP/mTPMmTOZmTNmmTMzmTMAmQD/mQDMmQCZmQBmmQAzmQAA
Zv//Zv/MZv+ZZv9mZv8zZv8AZsz/ZszMZsyZZsxmZswzZswAZpn/ZpnMZpmZZplmZpkzZpkAZmb/ZmbM
ZmaZZmZmZmYzZmYAZjP/ZjPMZjOZZjNmZjMzZjMAZgD/ZgDMZgCZZgBmZgAzZgAAM//M//MM/+
ZM/9mM/8zM/8AM8z/M8zMM8yZM8xmM8wzM8wAM5n/M5nMM5mZM5lmM5kzM5kAM2b/M2bMM2a
ZM2ZmM2YzM2YAMzP/MzPMMzOZMzNmMzMzMzMAMwD/MwDMMwCZMwBmMwAzMwAAAP//
AP/MAP+ZAP9mAP8zAP8AAMz/AMzMAMyZAMxmAMwzAMwAAJn/AJnMAJmZAJlMAJkzAJkAAGb/
AGbMAGAZAGZmAGYzAGYAADP/ADPMADOZADNmADmADMAAAD/AADMAACZAABMAAAAZA
AAAC4oS2gAAGs9JREFUeNrsnT1z4ziaxwEFRyrZ3g8BJwIdrKir2tYkFzoiNxHVwYiuurGT28y+oKkNWtR
Ujalg7S/QnsTUXpUIBS1+iOm6wFJwLXydex6QluW37hmbclMUUKU3EgQp/oAHD0DGdD0J00EEHHTQof
qBe1UPmVGDIMKK8k15AfQK/8HNXQNXQcNXUPX0DVOVDV1D19B3GjrlndfUO9fQdwW6FcfIQMxIL
vtMQ98V804TB99/fq/N++5ArynoxijQ0HcJunsD3QzHAbHCjjUcoKn3xaABm8Jh7PXCYYLbDF9kmcPw+7
QXho6Z9HvhgMNX3g2HAuNQHz/MYX5gthNeLIFHwJ4k0NDLAp1Gg65wDF8OvMMJo+9ibxR7Xjfte15r2
fdmp4S+63tRrCqFpsetNGbNDm/JgNppwOw09s4BZ2sAcVjT6+GB75bZzpaMG4TgN7PrWpGjoZelpHNCLx
xig703Z455dkAMcOzhK9iAsUP/HhD7DIrwMiNGO3R0Ymf7SFs6hIYn5DgmJsZBe2DODuANEqPnkGCIR9
XODwC8EPI3Db0s0OnRFIgiWTok7Em2P4M+XWK03gR2RW6+Q8gl2mlz7CUecKXDZdKB0jyHOEFB7Y
ECEZwipUiYee7Q3gBah0xDL4EjR9G8n7IYKBX0yGkmbA164tCjmNiCkdpZVtLtMcecAcV69LIBfSA+HO
G8elZZ3WgS0xV0mHnZwu++eNnNw019KI6Z6xZAEPPmkJjRZYF1A3n7ncjxkdTTjvNFQ9TFqLgPsTZo5i
3ooVNCsJzDSwoDbYMutNCD7U/ieMHO4fZYVeCn6kD8Atkl4Ee/WhenBNOWOhr6C4MXZuNK5PM6Z0
QWBg3yViTD5BQR3TjzwrFChv0n5hBjYMGNRMBcjGLYL5y6AJ895pFIXD+PA9sxjgHb8EDcOea4c7J3hCl
CGhNt3l8MXarwPOirEj+6Mbv2QLfTt8Gul/PwhQ9cTC+Dbo2WgYZe9sA9hC5e+pSN5i61NfA6GnrJkYciB
Op4P/Sj1d1BDncilB7R0HcGucczC0809J1BXkdNjla+Re00IbwH96TiYbeh80eQQ80uqh74TiMPde22W3Y91
Mh3Dnmoke+a9xZ6GvlOBex703dhx1rl2q7vXkeMRrZyPvD2CniXGjkO4bc08h3D7n23nasVa47YjRyHaqO
XPe97VrQfW872Cp/nl3Xz9O3GPlz7boeObO9yJ99sB4jt5Wt8pd1t2roO4dcQ99Cu/7yVrmGvoMdMRr6ziHXO
LcJeWF9b49Cp75QsgNJNGYaenmQF3ZPHt1qRXMX2rg/z10NvSS8iKfqTxx3ntX+P7vn7V5rx7yp6DTnl7
+0FDLwXyop+pfBu6LcR1g5B36WIqr9+ly8v9VP5KWikNiZ3GXbHMTlSWwb5I5SLpj+Ri+oWp4+YNTMV
U2iS1i8XgZznnkVw4ZF/ta0kpxAeG4kOXEEvOWUs41JdCyiTLDLFVC5FkF0DPZTzf4xW1xDYU5kw0kx1
zObYRFBF6C/viHkW9HrIyNE1QQQMZR5bsKmdMPqTU0P5uDQgrS/MHJ6Qt4MO6j1SXk8O6EVAzPCAt
K+VS2AcApbm/wBY4Sh9SXPokPacEf8KBUzaAaHnl6QOjJXMMIeTMHoYcd/pMiZOLbgG/5r6IS8GUN
mgYtrAe+WMkT2gJEfAm7PnMpB3wzyb0NX32qo7QfQE8AMNqxV AonVhY1tuOH04sSerGsGir7Xc5RQZ
C0DYezPOtQ7BOjRwPOA4lsUkZydEBs9B/pPiGQnDI77EZPhnLQ/s9q5UCJltYsT8DCya6Cj2PPBQthzz/MB
eh0+G6R9xlDCTIyrBp1v7GH5U9CvbqD7ccbFaJJ16M0z1H9ro1Dk3++pg0JTD9qTPoL9ZwZ9rx1bDkA3AM
6/UocgMXrmZNBqJ80f2FQRQzykg7QzU9ZPKLocA1ZWnYYd4GtvUDGAB0+EweuBo1O1er0TQ6Cesp7
VyUd7SiazToAtBxSQ/N+paCjIT8H+z0A+y/g1wkqA2dyvvUE64Psew11OA0GpDDj0oGml6c1b62ylrHkGX
gm5kwMPm0yf+CdpOYB9tqNpgdQ0Q6gA7vwbyBqNdgmmnx5grGhWCDsg3MAjKy9dfeaJzJ13GjPbSZajcr
LFL3k6TSMi4O10KMZ2j9T1LoZTNomYdQvyZSFAGXI4dcMhEMv2gto1PFfMocd4Gvpz3D+U192XSyPe1
0mVHOXpom41DGe+NksFo3miCp0b2U0gSzi7nAcmvQcVV1xBY4MhZI7iW5G8jGTDzQiSD6kDf1Lg3Lxt
WEj6uGGI5TbjHzU6zw1CIHcrncd/zvO4nr9PET48ZXod3mJ14npsdoGL+zWPUgggdptTdM+InauFPq9Phlufu
Wa7H8n1Wx1OgDKya4TgXUnUtF37j2S3cSpqu55DsGIRUONDqNDkcwo0mXEsjSwp/V8W8b24IO891Qn9n
3ztVPhb5a1aaap28o6490Av3FBw2OeeUK5lQ72UPXLpSxxkDL7YjZmPXi3Ikirl+ylbtvire1Jr+a6oZywBp65Tti
btLOko0wJBr6DiDHPViZBnteripiSqY9APPUeMvBXK+qUL+aG6SYcWDLdn0zU1AVH33/PHMUPWw
m8i5ns1aXuSbWYxcjBRyEuKfEMJa1mxsnbEhHyrEtth5WQ24mtoiald64jhWut7x5A/1STXoRwdMd5mkt
WfVzLzIN4BGF/JSN9E20JJ6ut9Nh4oi103yciPfTCHX/W6lddg3gFw3ycvtvRWPnOt+7Ij14V8t+x68R0xRfS7
Vf55Ov+eyItuPhfU7yaEHjmsY4YbwNJanWp3/MH+fdCXvCJoQlQVC7S0DeBvPCOmGL73TT0TXTEFIy8
6H43Db145MUX8oL/g4ZecAu6WECbaZJr6OVFvrGhMCvNF8JQUN/gRkufyG/C70txFQKsQw09GcWsm8
bCvld6D2GkkHkrx0N/TmICu2I2fRQmBX0Bmo8HhCdaeh/2K4XiugVhsKsO3IInZhhGFhh2Oc91YuJojLNM
HTNMFD7TuCtw3u42c73w6dDTIz+gdAuxCW0h5uMXhhUH3rBfW8F9rv9AejG4TKgvgz44XLg9d1+0DX9
pWMmLuDud8Wp4cvYO0RlubDFW8SsHnp+4hj+ctCdObQlY7QZ6a/M7Hpe5FQcOi+02+S1xrs9gE7qMaPH
c6bU/WrnB8qz9wWgpP4A4sxZHVAq9U6D1UKHwi96FKOqH714TyjYAjhA6cYKkf5WaejFIIn+9eaaPQbeS

bnSgREHNXH+Tjj7DW4QW/hNDsUZ6fAlmHyWClf6rPWHmdJFwjLQUCUPovV+gAcgqDL3QVvmrDIXheQvjEejpFbHuQe+50VUm0Wr+kkMPiNFB3U86eo9KzBDdpRDJGAbE/7x3ngnAVteRK7Qj5tWGwkgp8arXoFN7hhKP7Xkm3tpauCTbQv1TYqaX8CvgPnxELm+NmdENuCUC0v7kWsMTjM79CatPIU5sXcARo5jzTlmgF7yYZyiFV1xirzTejWeKkYKvQW8JkZxCY13EViQG8MLPsZLrv4JXorT2wapbUFIPoN5HLWaxdLFb5wRl/iE4qOIqkr0jgWYiEklZzDuXJV4CWG4QM4ZsCJEaUaKge8844RuUe4fir3y8n9ytaKd7ZX7GIloGfUtZBQEEIviIYJpQJjR8zgnN4SxQYvzql7GnoX9/6BnoewPFcIDgvWcpQlXpzzgh9txsUbddRaEjZn6X881I0K88NAu9DZgWDX2T0FV5VuZarGP+409HNfRSQ1/ZbQQtbo32y56Ca+ilg74O+oazV+hgBw29FJeIoMM10N+om8vZYbVF0I2sDBmFFCX6nBRWoF9r4FIoqh6+Bd2fSrlMXPuXbrzwdvrySlvbsoSvmXc6kvjc35TLkxefxwo7Gvo2QDdH8gN81OXyUkUNcU1ACrUqa3oeMX7Ml5Tqhp1V90QzdAw1usRDxhYYZm+gVhvLJkzCdkabuFXtv4muoZcKel7SATp9twyH8w6hvpRJbyrHPw7lHAeSRPNQ3KxSZluwiwtlhiGuIEfsVC76Q1zDyJpKXM9uEU7jPUwA9ger6Bp6uaCrZ0cKui0/E3oxbxAT+JGWXDq10dIl9Bhsf0te5vXBHMG6plpXGnPEoUwYVBKnWKfDNvmRvJEnsCEmp8jrm+gaesmgj8GY9xA6jaDUA+EAoC8dwDxh5mh5CrZ/cQCEs1WicbVvHE8CwN+kX5wMNT2Sv+GeK4AtRlIqfcNwPkEAeXUMva52eQweId6g/kQsG0L/ka4kiuYyxsddLZQ6dkSO0EQh9KvvQ9mo o/xCh30TX0MsNHb49Cn1+4461UjD1tgjsdA36qqSrWsBYQc+ja+ilhP6ekDbQAcPs3IHuQDWvzHtWXikuPnsR70MeAOgHK+iXCjp8UbUApKKg59E/a+glgm6A8x1zwm2JH+Zo7tqzWLnkAR/JOccvuJr3pRXNc+s+HLtWFnhy4foSvDyAPj+10AxA6Y5ZHVxA7nX2MYFDOW/k0TX0EkFvo+eeuDjOS4wbQFSDg24Ufky3eGIRCFjqyxarFhRjkfikiRCLxVDvOl2EoJlmpENMOPyDDHxLMIEgj66hl8m8vzyg9/6CoKfVl/RDDX3noEOtv3zJCDINfQh45gHV5f0HTPvLwwauoa++aAHUewgdD1cahehEw1dQ9fQNXQNXUPX0DV0DV1D19A1dA39d17ipqcxPQm9terNOP3eN+FFUqU22z7oHs5jE68zj+0OdGp/ceFcKC/OfQNVcpTPDobvbLF5vztjVagMUHwWuD2hqUZ21ZPvLfLYHLxM58K8S32L6/T1DHBvbnprJ6zPb6EbKtlMAp5l70Y2s5NlszuVKuDtV4M3sqtkStAo/9FQSTCaR+HqZyM/iuRTRrtqF8vjw4+ecxONqcmJbM/+JSaxkqVfS0IdzPPzg4GPK+jI3ZiAG/7PVqF4Ejrqq+Fo/ulCyHl/KORSxL6cuz25dFrwQ0gcK0h99XXpEEvFrw8iEXOcLgKbyH4k5i5OEQnUyMLaUIgrhmMQ/XQxOJRz7mfjCgOcJrCANiYiQeooTQjRfoXdAbVR12y06EdpzMBww1lMnEowlWN+LK95JBP3ME9i7tD9LI n96KDa3vsdeYo1wZlvVwS5Dolj0OmRQ+qzUxR/Jb1Lo4GikAYdvifmxXtC/EtC2h9U7QubyBHsixzyZunQA TNTB4Um/35JzOEBsecOaV1BbDDY/gkxZ5ek9ZmQQ9iLgrlJ0uB0GMUnet7F1hEbRxxg2P6N0OgiseG/pB/NiytipgE5jj1/doCSftQ8E7RENVJzuBKjxSSuP7K2aUm21eUpR7kgFyY8jHo9U9MafwSk1FETEdYrsOg2YNbT7pwX31V79LwUumF2sgBx/jafQ/ojQdeQ7HDbfY8DKOYmZ8AxNsJay3C/vQSBxGHYXoCxiIJ+4xeoEYlXCoOE+5N4K29gGz8kfQwI5+aEZzsOKbncEy/caNeCueBJDDfJGGgxGhtkSVhqlJy0k+30XEPuSW0xgdKBd6CvHLn6DID1PqDi7xp0Pxm4Rw+gk6Mc+k8ZdKcG0H/sZNvO3BV0JRv8CzO6YXb4F3oU70GZfzu5aXJhSTe7oed/pEfKokBQLTmKzZly8B6DDkmgGG1el2dl/x70DSlGhmFpFSP5AxVBrJaVOuya956X9ANCwUjWwACbAKqnoEPRoYdQrUKxVubdz807TgFCq3+FLJqAefqxBIDaXxa4zrUsLl5p8cTIJwN+P/hrnn/83wPqhOMr/QI7bPcefc/khZkFdrAkm4Klx5jvd5A825Gd81763oPDL49e6+SsB6p0ze0kHAoBX95yq+h/5zphSro8IYm1J5K4eA7NNSiC3TMbPDjBLhTBNytS4qOnJ85ch1bTbtebUJp9+RUOVOTcLAWYoqlHratOXLmSIhfU7w0NYdOTH7bX8duSw+rh6hyilVjpw/Ewkz4WqUXzlaiMAaSXdt7jpykAQ6cqQ9Q0naR733jd3Mitbr4d4rKQITpQzLb827oRpfBr9tX7UHmDvAzKuG1VqTjRmrJlveYsqaecregg2xao3RvENtdaK19ta9VhfKiLM8Wr7RPHdXTTZG8nOsN9nyLXkSxmPtdl1dnUbed+Qe9pJk7Wbvld2aBz1y1vnBHznPyWvCT3D/vKTeOIVRq7x8j5wad7pCa4L8Ud6CVsOeWxOBWL/Dst5VDK80mJ8BWF/nVvCnPTisBdQLb/OKg8aeoHYi1hSTs3TpaFvC/TisG96PT4NvVjshay7VPRyvRq6xq6hbyAUA4xvDruGvpHlgrCvhlXXkPfHPbStuA09HJjJ5vArqFvsgVXCLDi19fW0DfdeC/g/F5YLHYNffOl3SsCe5FWXoYVD/J7S23gs/KSYd/MMKIyhe9vbApaHp2/yiN3HYrDHmrsOxiKKelEY9+y4l4M9oKS0WG7+muKGAajg8auw4Yb7rw0yeiwbjdUDfuu4d9wwNsdCi64V5INx1id/Xd3CLsYSEtbq6xb1lpL6bhrn26rQpFYfc09m1ruBeTfTT2LcPOi8GuO2w09q9UBxUPW5H5i/LFfue4qsqv2yO3w+QViP3b6egxclXD/jvS0dAr2F/zrZaghl62/hpeUPbxNPRT6q8p5lq/Nv9RQy8jdm+z2DX0Cjfcnxpgc0c8EOOV6R79245CLxT7l6787RouuUzo0i3LH6e9b6/lQm23ktCLxe49ad5RENhw+Y9OaZgPfkcsI1cZrhz04iYyPRywcVf62+qU5z/bg98VzQydiklv8Ek59tPIGeA+dGJmqw2TvzrMzNT3ae9EDfb4cBR+zBfNHsDlsci9TB0aBfi1OH2Q2TYZGdzBzsWpIAv2BpmsbKdDsnShjQ9OBKiDOCDd3EPUZGgCB9BanseRMPUBmqldzhJM3Tgg+AJ0aQKm79hELZ7QkiB2FVCnuqVXoO+ForWEmKFni+v9o7GPajlJegm8KdH3tRAjCs0QJg+Isg3XJ6p7XPdtryZh7XoO2Bh5K+o/mnhfNXD5auIa/PG32umnsebbwUFE8vXass353dgUexDV/txjwIaqJx9xKxw1qw5GY18x/Mil7G3SFa0/nmCjZ97zeAFd08UZXFE64Z+PKLpAVVHWHfZh/TeUfITGxNehfvOgg309MwM2JWmcjQWl9pcqvzm0Prwj3P7ObWMcoCn9SC50mlFLrDPX4AyXtj2r9bz4TeoyLBhyfF94g/wGF9PCjWiQAF3vwL4k5hnnCm5T7t9MTguLuKR6hVnjgfF68p/5H0k4YhTNNlwdtAG3PWG14ouLDdY+dKkMvEruHSzuE9+p0c5p5RU0gB/FTF9KhPZUR3lzfFKfm384Yt8cNjFUXDo0Cllin0QIPtef5yi1xDj1uJl1cqoFeIJ+mkLgWxHKq1gg4PsHEcYUGhB72wz4caSVutlaXfa30O4as5y9FAMUeZd85wSU+zPMTGnphf6Sg/6vi0AvsplPreYT3vHd76ayg07Oode6QTH3dTFbQ93pxwx6zG+ijIHOnTn0sgulGw7nlBjrYf3sF3R5wQEaPLzmaFHrm4AoxN9CP545aBEjk4u5WdkYzuqT+VeNt4tTO1bVl0OG8GP9E1fSNykPPBki8vKjny3msLbsJLXTqz13i9ztw70/M2al1cQpW+APnHXo8gXdecoKEHFJ3W3D0MMBZY8tkpFM26CGpQHI3RBK0APfzMqA/U2vMGaQtc6S0NYEvMjwYQByrzZcDtS2KM Yr4PRbv1f2BkgP8F2oEETqRoO8TyOPdja3TF9z85kBgAX8A264gvwXZui/k7YDtAPRChkPdLOW3WsMF

[illegible]

rBCMjq1LMuojV0xWd5hJjwLuLkDa0+sH1PoTuFiqlPQPfWt9E9xaS+TslvYW0Akbyzfw3LSCY5ZCKNqKc
+uLrvMkZdUB2MhcTT6mUCnWfUm8FWI9FOQjed/ne+t5LLIHZtru8WetbeTXJZTR9PGkugOvatcVTr0XDj
bQ54crm/FgHDrFegpeCVH3H0o5/vG2zXe8Ha7vd7Z9trHbQ8iWjWW3MzHz5B4tUpkPhAy78SRa1axvAjLx
Gc5c6neDn0wA+zTrRwnHE7VE3L0c59dbFY7W8m3XSCG8HyLyyRWu3y3Escfky6qKziJEZBqP2q54ki1q1
b154L2+HGIXPABrXkqaHBN4LqUWzbTZC12extlJQ88FtBBO6GoLRRqjachlVccncSte9zm7CSe1WmigVg
ADRD80gZE4rpybeigCtGJzK5kDChCgX99BaRly5d+iLwrU4mijLyhDnmLc3YaYktIwUkdAPZ3Y0SA1uCVF
UNtEqrEnwjK1pjKe4nEoQ/t9X3tF00DSHr7MX3mkaE9vt9FJS0hYu5Y62XKhRQLhRlHQZihWe3xCcZS3D6
SM5GpmWOK0zqvqhTFGmM6C1a0LHECF95x/b9nTAhDW3gElfMLdtKZYuuKaCruFBpoWBZjmO4YgcU
6qkKXkJCgBRlriMIFUrwRnVWjjJVU1zw5InlXU4DFSD4iD34RJVKB1VyHg6EHLDaoquoWDDVRWYZ
GlcKiq4ZGAleQstfgoM/pgFASLhdkahTQD8IrWnf0wuWqKpy4yF83Scw1BnT34UE05ylqusFGIKOoHwkZ1
wA0NepC6omc5SdeisMgPow0gbEJRvqlSQpfpSpJp31ywpNUJJ1IGPmV7K7CegwGiF1XJoAdK08chzPuGDrq
UVXCGMOa6V6AGnTuGFDqHqQCuFEHhRhH2sozJ+rCAnalqkrHrBXPx5M9CMu3BWkPQ8OfVEHhFe3
9eG1QuESMNTKNNPhNBqJwuCOtfCLRQFxfPuTQ/V3DBXYccEdaWFHiai0TIUpnhAhcDPTzMzXolRTA
ULoJHhyRjmQepwiFR71YyXu7IrEtEijUFBFmZlni9FKGM50KtmCRbx5aoY1EijSc8sWAax1Sol0apq1106sw
XGWRghCTTvfDdyRkq4ZgFYy1mtzABCttk2mTw3dwofqY0IlzPaa4p3MwHdCFdKjAUUqGT6aE4pVQvm
ZtIUsWumplwEJGqL/Zt1p/lwUQqHboJiqkwFOWY0X20vu07E00CuI4DpqEever1xD+Xm9x3YlZBSlilC
HSrKDTw0w38vN7j+xGYJxbe5QsdNM8qr7MHAom9x/YjOEoW8ughkJLfa0nCflpfcf2JMWsJGANKoxr2AY
QwTe4/sSZglmKQHUI2bKgBwn5eX3H9iMwXPKmVQShSn2aV64Py8vuP7EZgueVKuo6WBPU0rhfy8vuP7
EZgvlhnp4owa9tKHCGCX3X9iXMFwjRqGhlH2WIOeD8vL7juxGYLjRyZVVgD0QA1PvwvBk9x3YjMFwp
MARTVI3sOQwnCk9x3YjMF95YppMbnT2gHrg4Unu07EZgnNEhAPk5ZKRTDRHJXw07EZgmnt2erSawe
ygrh2ST3HdiEsRSDoCSwzYrnHmknU07EJvQ6g6nfSagCnbggye67sRVJaKmRBpp6dCTgySe6exFur+8eFV
WraagHPphpfy07EVSdN0FzUFjTlJPC5He6Uq60Iag0lRXPBkd7pSKL3ltZWwlZqnpHH2s39WJ14XOOwoQ
vc3V1M7SSs7Sk1Gk0p7PdjSEQAoQIRbbGR7WKWhV3RTlmcuuMmQUds9CEPXi03plFa+YuTDPF9gPBS
olaME/eKFqaF16AYzKFCHrSxtwZL2+Ypbxkssb/ABNQ4vvkcWhrUKZtO7Pfy3AroKENCgFQluggFcQ5AK
daFYGhogp3s3TFWqF1fKqD4hhKoXae09cFUKFtVPLAY6dKMw/zQT/Rj0UjcgRO/nWXP+YTF4p5ok2e0Z
YpHjVy7AkIxAPw+zEwtjTb6F2bPLEZAodwqF3/APIrkJIB2a06gahI1QCaGnhw78sabfQn/wBLxe+5bTY73
Y3OzjdpG8m1SMY3Ez5BAGq5J9lMVGBxbVcZwjnytxxosU5L+YTFpb9145DBabbGzLfc3KebJKo+2VNate
7PF5sAlxXZ2nlmIMBmqZDyHZzKz4L6+Xk+4w7byiKFY7I9MW6QLoVHb4RJHnl3tX6MNkiyBvTs8tBrC
+AnD6pWz3F1b2lILeXMiRQXmWacnwKiirN7sVqErkWNL3ANFXFYvuf5kJFvZF2nZEmsVNIZ7mUpI47
9CqWx68T8AkYfDfD5T7o4j6O5AK0UR/zKb0FJ/AbWoFa+e//Qwot3V2+hTf0nF/EPYtg4jyT/EGyWu4FFinlj
V54VNVVm+zUgYrAuPpC5G6hEUzowa5TRZryj173XZeTbns0eyQXCWMzQiYzMhcl20CHFhsBO/0LpLL
y22aFsheRmFdn0qtX8yO8/a49biv/iGH/wC2cP4J5VYPIRhoOkez6UdcK9SpuRcXvd3lt7e9tBM4s1cspWIAg
6qVzr3YrvqCRXYsG/0wW902EOwNMmacqvT71oflO7SWN9tiWCLCJoplpTKXcuF00KrTrhOrSwjHxK3q+i
CzYHB2appsWpFmIzFK9COuGB2K59UfNORycb4ruO9xwLdPYIHFuzaAxZ1TqAf2sPYSTSqs2Fpx5mx1p
m60M+mvqq3MJbqK625Nvlt6CIRymXXUV7VTCvBa4DmV7VtIFmW97NmTnqj6m3PB/wxYNuj3E7gJvj
mWjydHcr1rrwrAXYEp+kaQLwvJdly03VrWqveFqXlGyW+4pAlJ5k1TQA6ghPc1BXEQzEkV3lZ17b8GR0
da5UAc99dY9p3Ofa+PWkd5c29Uub+U0iRxlVFAOqn0YsxsdrbuneXOIwPIOVp+qPwqXjv5ityS7jTkW3wv
ZSN95d2p0yRrQjV5ZFGp259MK6M8quXPlmWsTu9uB3rbra8tb60iurWRZ7OdBlIwumNlqCD7RitXHFcc
5uVxa4ULVmHqR6jbfsl1yqmEX17IoNrZq2lViGWuRhUr93ZiRuZ2zBbGlaPJdAurlYNv0IltfW29W8je82S0e
0RhrihYo5X+KniI654kMJptqt9/leMDuPcDz7/AJlsV6hbZ/gS55dtUYvLaGLWIC2hgy5FJCnWkrie7adC5hm
mvNyIJO6TvWWS+u1vLfm+OwtrJV6eeeo/wA3E5ict/8ApQjDi/3VaN+ZNGOpPHPI/f/APm4aYSRuSjyn/qe
j6VY8w9VrM8Q2LdWsDJ+KFpZbVHp5RTIKTTOTcRx1LiBTes610MyTSR56cPm21Vh6fckt9xltbuFDCt2hS
WEmumoqv6cBBy47ln39qYZCWmuVaRTsNPb78RE8yoUXzaQfb0pgrzJU3Vv9m07BXMsiY2jSiYQTFISv
8A6tsOdypd/WPWvO3ENgg5Bv13YyrqdnfyvEVGppSKmnxsNcPc1rcp2r0LV76S2hYWcoHoTvP+KJxbfoNq
y1mGKdyGLAl3IyJ92HwOc4HMPdEvJLiEvk25NdqotA9Rd8msPSnb9uhYo263LRTEE1EUZLn6yoGK1owE
ALnfl0AfdOe4eCvpQl6dcC/xC6koD5IWDStfBHGuRonpU4knlcX5RsWhruqyRSNZGaFu35kn1S9PTxO6tHg
kElpuCsBprRUI7T39cTQPLhlcrmg6o65YQ899p7QivdeXXW5eg7a5C12JbeylIPWNZAhr/EozxBGKSfP2ArJ
t7JseqltMKFw6x86CeDcKPJZDGitK7OY4kBOkAoFWY5HtyxJNO4ODWrT1zV5LVwYwAkipJ9CV6lcJXiD
2Fvl515FK5AYsKlaVzJw61e81zFS6FqEt0HGSndcKLcPSMn/C8PbVU6d9BijGNvxFcRqmNxIfLDeYW8V5
6sbxazAmKbcZI2oaGgBpni86QtiJBxXcwSui05r2jFsYVjz03PGeOxbqRTz5UjiAct4XAOYJwyCV5cMxwVH
RtYluZSx4wy12b0T+kJpwnyKVfrcfCc6UGIbg994HMqGtj/sG/soT9E1d+UKEUsRFHXSCf9avWmj7s1LPl
uWh5rNIG/H7F6hYS6jVaDNq17f1YhDaHfCJVBfrDn6Z7+R0MMf8A3yYVniC1tCH/ADI+k+orLvQAf74ug
CPirXtyXDrofeN6FsebNsXWrH8yy0PGuzK8NP8AssSQcj1KTykMZOlvtUni2/SbB6Pbpuka+/jgigioaEPPS
MMD+7qriuOVc4b8yz5Lbj6oWbs1T1YrLeH8bk3y+8pg0w1Aaamsksh8WojP24sXEhjoG7V0usaibVjenjfs5gE
U+oPpNNxzYvxqAKYonCXkCksoD5A1ap64ZBK6tHYrO0XW3zS8KXEuxB9IETeivKpjxm+2W4bwWb6Y
CTn5cmbD6CcMIGV56KrO8y2IJmvGHEHpAWWxc9zyblk87EqbyVtRBzSJDpAXFhz+HHXfRdTVllaA0rw

29pRvuf040XFJt4jK2skERNhjLMzOiCrBwSaZZ5YgilkbBdiFzlj5gmM7Wy95jzToVf6SSHdrPfeKvKyWe7Qq
wMYBmb1IbI5VNBhbgUe0t3rR8xkwvhuQAXsd6OpQeXenN7xzbJ76dHSCk4S2jdyp1swJrl/DiSOV5OJRPO
tyXUxa5rQMtcCV9w308fk23G5gaUzKzCRFKaQoNARqw2ad7XlrUuq67JaT5Wsa4U3ITfUnZb7YuObPtd2p
VrViq5g5HOpplVhDyThVQaBcma5mk3uoTRX/pxM000QyowUxrGwPWpUA4SgDiFja6R+beeWm9bpD
KJLeOZM2IUOQMz4h1phhosQ4HFOUqK/a7sNQm9P6+84EIX21iLSYtmywy5jp/LbA5PG3rHrWH+jQ18yk
bsHiP/AGxxLc4ZfluXa+ZsIGD7XsU318ofUGAd1ha0/wC0fEtv9br9Sm8tj/iH4nepferkki7PxWifD5Vy1faJSM
Q2Aw6gqnlZteMftBaH6HWAjxsSgDW8Srq7/Gxr+nDHeN551ha46t5IecepR/zFxrTw7bHp449xjVT/ABRSE/q
xJATn6lf8rfzDh9j2hZ5x+yudy9I96tbdDJJazR3ar3pG9Xp7gMJI7LPXt7Fp3Mgj1VjnYNc3L1nYoXpt6iDiFxM
ZrI39tPmqxvoZH7SCQeuLEkFXBw/tVzWNH/NkOzZHNw6Vz1T5/bc1urG5t7KSyFjDJGySMGrrbV2Ad2Hx
MINVL02muswWlwdnIK2/0krJxeADIEJn9Axmxb+krg9S/Hk+JY1vlW9YdzA//tph7cg2Lb29wSuzOGIYfwgt
K9d9S+nu1dlbil/UgwkQxHwSLyuT+YPwKk9JiBwLfDTpZ3Br250xHL43KbWf/os/ZWQbZuG4WIEtjcS202
kamiJB09c6DF1zWkCq7G4jfg8A44Aq/2n1H5xt6l3bbvcSMhDPBcHXHIo6qykdpDhOCDSVS40m2lbQsAH
KFtnNOT2XJfRXdn2tVMa3FtE0kRNdD+cmpa+w4pN8XXRcbptsYNRbGfquPqKwLZ+Ub9sbyPtF/LYPJ8Z
hp4sqZ1VsXnRNcaldvNYwzEcRjSub5yrke/iE71uM24fK6/1/OO+DWBq00VeukYVjADglbtKKD8NobXbRH
W5ySJ6Jxqp8M93bo47wEDf0Yow4zHpK5qWfDsk5RVT/QuW0Mlzf3BCpFJIK9urQumgw+YVmFeRVvNDj
xmD7KM/UTEptw4Xv0DRhbZrcEV+KqyKQ1fowUpRZmk1bdxEe97Csd9PLqSH8VZDT+5s594XBd7Wrp/
MDMzoK/xEj0ytUueURRsKjQ5IpeXBrhbzwnITvMmFqfjC9D8pcNcWtHQSU0unZ954QKfwnDcMa7FwzE
zYene07duUd/C7LNFNRwnhVQadtAMQClVDhXBDp3uBDiSOQoJ9dd6S+4vHB AQ9rBex/eUprfQ/Zi20d4Le
8tD/IH4PaEr8vQc7VPTwks2YFe05Yhl/GKj8zfzNpsqk9eJBLJbvm1buRQW7gBlixGO91LQ8q14kg5gs6seW8
lsIPI7HcZoIFGSRhaUA9oxIWsqsuk02CRxc+NpdVaZ6T+r26ybrDx7kVx81a3XgsLw5SpL1COR1BrT2Yhl
YGivP8iue13Q2MjMsIyluJbzLdiarUN1HXvxWcKLjhimNEXt606/pwUQhCa7hsON3+43D+Xb29rL4/s6nQqo
+s4CKITQML5WMGLi4etY/6GW7NyFpm7Qqmnv1n9eJbvFzAOddd5qd3GN35j6k969HV6iRZUrZWp7b4k
tjUO61a8tfyp/J/qCmerlkW4nxi+I8CSXFsW6ULFnH6sQWJ2dCz/K0gzSN3nFGvoHeR3HFjHWR2p8qRe0HU
Tn9Bw1+D313lZfmKIsunHc4Ko/MdvEK2mz7KCDK0rXsqg+JQgKLqHZXWwYsW7cepaflWDGSQ9Cd9Bb
D/dU4kXUJI2LlCxR2K5+8YhkIdI7kWF5jdmuyOQD1LMfUjatI2/m97tmyK3kxOscwY6gJ2zcLXsFRi1DVoqc
aLr9GuJX2rZJsXY9ihcq40djt7GRpJJFv4pHQuABSNTJocFtM6Qmo2Juj6mbvO4iga6govQ/pJQcVhY1VFRW
Zz0FFBzOKMQ29JXA6j/MPH2isJju4d29T7jclG1QXF/NcLIOhRiQp+s4sy4W+K7e9jMWm5TgeGB1rUfXSe
cA2IT1FxDGD/wBmMER7w6/Uuf8AK345+BUnpSKen++kZ/3OcH9GGSnvu6lNrGOpM6W+1B/pFtybjvj2cok
aKWKMMI+oGodCOMJLr6o+WxaPmmQthYR7yK/XHh+ybHtO2XFqWF3NcOgV82ZFArkNt2EFUfK80hk
eCatoqzj123/AAT5LbMxKgExr/8AURYQikxHR6ipbof9HtztB9BUf0h47ab9Pc2d0dK69QcK2SDLPswlzi+n
Ml8y3D4nx5SRUY4p31p4lYcb/BYrWUytrcrtKxUD4NGkZe/D7VtHHoCk8rTvKEmdxOyletS72zaf0PmlFf7n
NaymnYH0pX/AEsRQ/iE7qlVbR9NVcOWqiejKSXI7Pt8OcisZPYFYABj39MS3GEgPMI80so9kn1aU60W+q
ats/FNziuNPmXKpbW7ioDI2D5e5UOEbiQFmaEzPdMpjTFZv6eWjTvexqp++jkiUDt+7rTC3eLgBuW75gmA
kiHI7N6Uz6Z3kdly22M2SsJlve2oED9GH3Iq1vSFb8xxF9oTyOB6lvZv2/3nyO5A8nboJXG50qZEU6liffliKlV
wsMXEc1g+uaI2f1nveUCbb7nb4tthKK8jxSPI0jMcowCOhx15uUgLY1XRWWjWvDy41lKUFFA9XLSa04n
bLMulpruJ0Q5UUXvSuFYauCl8tY3Jp/DPrCt/y/yLHs1xITQKXatK5AmuIH/jOUXmb+b/ZCF/WF2k23b3dqs9
zMxPSlaYtQ+PqV/wArfiydDfauJcSG68cj3GQsJoiVVFQcuv14r4FzhVZ2r3L23Lw17hTsQju1kuzc8e0tm8N
peReWadpVWP6TiQjNcehdZayOncszvE6M7V6r2m4aba7aZh8UYJOKrDULzYKRRXu7e7C4pKLzh60XN7+
N7dt0MszW0tkjm0iZtDyEg5oDQnFm3AJNV2XldjOE55Gxx73y2BFHopx+a2lku5qB0GuUr0DsKBfoXris+T
PJmGwBY+t3zZpe6atah314Vj6hoAGYfJWICP43xPbHA9a6Ty5haH4neoLTd14pFyj00bbgdN0Nctk5HSWM9
P874cVbd2VoK5DTr421wJB3Y7oWA7bv/ACrie4zixu5trv8AOK5jopBIyzRww9xpjSaGvbXeF6JNB294wEjO
zaCuI27cn3aS7vriS6nmNby7kzop7ABTI9FAw2WQRN593zpk80VjBsoweEcpXoDYZ7XhXAbzeruiNHEGih
OTMwGmCI07XNACuomntXnscL7u4DfrPP8AasJ4naXe8ck+ZmDSMZTLIWzJlkPhFT9OLFwcsYaN67jW5
hb22Rv1u6PajD1/shY3HGrIZeRYSrT97WMPtsMFQ8pVMbyPfHqVbzHdtzs+G8ft7W7ltobpJbDRxMUElFW
moj34rWYzE/Lek0WFklzO5wzFrkj0u45dXG9QTPEyNIQIwR8MVdTPp9tBpw65kznKFH5kv2Fohafi+ZaL+
YdkHD9uVfh+dAHuCYfCe8FS8rj793wof9LGVftVfm/8HOTTr2Yjk/Een6v/APRZ+ysj2vdtw20rLYXMIpMU
AZ4jRj2jPF57WuAqzmtmSijhmy7lJub/fN+u0NzcT7hdAaU8xi2kfabPJcIcJezhxQNjGVjBt3LTrbaJLL0b5Cz
U8sRQxxvSmo+chZhjOa+r6864q1ufzGqNk3Fxp0UKT+X0at0ujWoLn6fBia4/EHw1WfNXjj6D61K/MsUSfjqj
qsd1Ud1fLw+28Z6ApvKIwk/Z9qteFpBP6ZzbdcEGPcYo4TUV01T4qfu9cQNHl+IrDvJXR3rnt2tfX0rH115Fw
zkBNvK9juNsT5cwHgkiOQNDUMrgfQcXGkSNrvXdnDdfwZiMzD6D9CVyLlvJuXX0J3O5NzNGNNvboo
WNNWZNAOUXU4UNy1d2lFrY29qxxYMo2krTPT/AI++37ZBuCiqxep5gGTO+bN9Z0jFKN3Ec53LgFwW
p3guZnO2N+r8ufas65tscuw8jlaDVHayS/MWE65aSc6V71OLUL6jLvC7XSbwXNuM3iGdh6inN69SeW7xsq
bLeXKrYgjzliQK05BBHmNTM1w9sVOgJ1ro1vFjXGjv+roRj6LcZ83e1uJ4tTWILiWMjJT/AKpT7R8X04qyP
Ln4LmvMd+JZOGzwM9Z2q7/MMf8AdduWILG5hGFZ92+Hw+IdaTysP+Q7/bPrCY9F5vI4juLgdUkUe8scRu
/GKj8yffzUFQerkTpsuzu/8uSeUKO/QFr/AM7FhnjWh5XrxJDTc32oN2/nPK9usPkbDdXt7GoPkqsdkrmOqk4
k4AqTRdDjPnV14yOZUnpXOM2F3ue+R3bs0iJKJp5nq2uQn4K9rNiC6kDGZQodXuW29sW7C4UaPluCYb

RCbXarWFz96sS6hiBooF5qpVX/aHWuG1Qsq59fcc2bjEG+77BcTWsM62whtqeZVwTmTTuxbsLB13Nw2Y
bTikdKWbEPbX+ZP082u1W0tdh3KKJD0CJn7/HjeHIC73Gpt+hQG6B2qLvX5gPTLenja/2fddUYyCpH+vXh
D5NuyRUx/vH5kouuSq1PgPMOObxwQbztUM1vt9slwxtZqefS3J15Anrp78YV1ZPtpuCaVGX+8pGyZhVY9y
D1p9Jd7kNzLs26LMcjlcZBpll48bh8m3ROBYHU5T8yWDUpIx3XOb0JrZfVz0isJ0nl2reJ3jOqGMxR6BT2e
ZgHk2896P94/MklvXSYuqtZ4L6scW9QIdytNvtbm0FIGGkS4VFLA9AgDNnjM1PSJrMtEpac9aUJ3dSYyUO
xWa2frN6OWF+lzFte8vPA7aT5cTLqBoSPvB240WeT7nAgx/vH5kn5kc6st6/MP6U75EkG42G8RRqaiQQxU
WvaT5hNBhZPKF0d8fU4/MkbdU2LQdk2HhfIeKwts9383tEzmSK5jOptS5MHqKqajpjni1MTjG9pa8ba/LYV
YbLvBXD0uOCemuyPu9/L5CFgEJpJcTSUPgiTKppX2YmsbKS4fwohU8vJ9CY+SgxWTb1+aK13ISWT8Ua
XbHaivJdeXPrkdAjcKafvY6j+i3Pb3pKH4fbVQtnIWh+kPJeA8htLt+PvLFeAUv8AbbynxxKcgdPR0PeMc7f
6TLZmkje4d+7qUzZs/Urib0y468kkut6sS8hJCqopXPLpjNEYGxTcUjeVjnKvU70v2TcZbLaNtueSS27IJZml8i
0LgCuh1DM9Onw46aw8oyytDn0jrjyup0fSqzro12oi4h+YjhO8xrsO9bW3H4rk+TFKGE1qKjLzHIURx+HEI/5
VmiYXR0kaNo3gdH0prbjFafsHBdm2i+W7s3Z3daKxIK0boRTqMcs1oCsmQIZ1zj1d9O7vk3+Fdzhv0exvBaT
SQwRkNKTsOcvUJnnljaj8vXEsImGQty5tpr6lG24ymgRZPsFjtskG07dL5iOfibOju1BQ/TjHjIDKjBTgkoJ3z1
G9JuTb9Bxi5t71d0W5G3LLJbxmASg6NTN5ldOr2fRjY18vXLYDPgGhufA407EyDUHwu+7cWnmUtvS/bYd
0S0inHysujWkC6A9TU1zJ7MZIbUVcrU19PMO/I4q+5h6tenPBL9eM7IHcl4oEkMNRcSsaqclDEsh1Hr0xq6do
lxdMzxUy1oKrODMAVbW9nxDnXEbO9sowdudvU82FHUB1zlo4qaH6cZtzbuikMb8HswvViG4c052Eg8yE9y
9G7WwtXureWKNgyhGiTxqGYDjifbiNoNcTVvIr79VuJe6+Rx51W8f8AV/0x4RLf7PdyXgvIpdNw0cIYFIaZ
1asbsHly81Y17GjK7HasmScA005QuV+tvvpZv7sDeXSRMgUa7cEh1HX4sSnyte0pkH7ydfFeBuwIWXDOW8C
3Oyu7LjN3cS3MaQvefMRiNaFgvhzP2sZtzpE9ljKKZ93QpW3BINSalHkfGtv3ji0MV5oA1PcLMY6nRaeLTX
p8OKEzM59Se2dzCS0lvQst2zkforue7wbXa7IMbu6lFvEWtwesnsSKtq7TjSm8t3cbHSEHI0VOKUapIXUD3H
pK1zY/T3Ydruxc0Mzx5IWppUj2Yx2Ma0BMfK52LkTNQk6Bn+2MPUaaqPb1wIWJfmBIHpWigGp3GCv9h
8dF5X/nwfsFRT+Fyhx7gW88hsje2M0aoJGjMZSRmBHAsoj9R8wQ2Uojex7sK4EU28+KiihLhWqa5Pwrd
+NQWsm4yIy3bSLEFV0/I0qfGB+12Ym0jXI71zgxjmZKHvUxrs2JskeUbVuvotl6V7nXqLS+JPso2OM1+v6
m888fqCnZ4F5241slzvl+m22sixyussqvIGYUjJJWi5549D1O/bZwmZwLgMo7vOqsbC40CLh6N8rJOMWko7
fKm/qxzh85238OX+6p/wAseVaP6KcN3nje8X4vk80TxFgyI4C6Vp9oY53XdZjvnR5Gubkr4udSRxloOKw3Z
NouN53kbbbOkU8zzMjSBiFkOXhzrnj0O9vmWtuZXNqGgbFvIFTRXu8+mnK9q26fcXjSe2tRquAquiqpNK
0alRjJsfNFpcSiMNewuOFaU7QpXwEVNUbfj5TLt3Kb3ZA5+Q3SITqn2RLH8Tgd5WgxS842oMTJfrB2U9B
2elJBt6lSfmB5bLv/qNd2yszWOwsbC0hIFDMCBMwp+01KY0PLNiRuoODpcSfs7kyV1XJGxeivIN2sRLFO
y3rKgaJU1RIXFVV3pUmhzpjNuvOLGSLrYy6NpoSDjhgSaphb1CoIb3ufCof2d7KrRXW3XXym4xd8bELI
hPd0xuaJBHe2bshq1zczOn5bVAO65eg/zDc6m2ngMNjtzql3yKQ2xkU0aOBQTKVp11U0fTjiPLFLi4D3Dus
bm6TuVid9BgVPHD+D3/ISfl3EFmj+SrKuqSSSISqL+6CCTjstZ1yOxoCM8rxUNG7nPMoYoi5Pc59Ot84kLZ
9wXzdvvapHMKVkoBmjDpXtGDRtdZelzQMkrBs3Ec3KiSlheg/y083uN64j+DXzmS62WQW8UjGrPARqj+
hQdOOO8y2Ygui5oytkbUDn3+nFTQvqFgfN2J9Yd1NKf76OX1Y66ww0tv+0VXp94vTW3yD5+x1HJHhy9z
DHmBqYv2VpjELy9DIv/Fd3YnR+OO1B0p5hx6jclpTv8AY9izWnv9a9XcLhe+uY71h4I1B1HPMjp9Ax5eT
Rq0CV5S9T9+/HPUfko5/CjXRto17CtqPIH1+XXHq+h2/Cs2M2YzV3lmsYkrb/yvbwtxx042tvE1lPIg1diGhX
+nHFeaocl7mGyRoPXjVWYD3VrHJHjG2ACuc0a6RkPjGOcDSAehWG7V4x5RbT7h6h7taW+nz7rcDDGD8
NSAMer2MrYbBkjbCyPMVnvHfPSkblwnkG22s9zc+V5VtGJZdJauliFHX2tiC18yWlw9sbK5nnCo6090DgCj
T8vm3x3/ACW6hmYiBfKabvZQw8OMvzm6jlfid6lJaEr0d6kb2OO+nu/bnb6Va2s3S3TICsngUD68chp8HGu
WR+84KSR1GlelBSeWxe2uEakm0Uol6i1YNI9WPX5Yw8Fp2Gre1U60xXvLil+m48esb1KN50Mb1JzJZQxq
fpx4mWlvcO0OIPUSr/ACK0YMBRcu/DU5Ioe/AhYb+YLL0tiyz/ABOAV/6t8dH5WNL4fAVDP4VD/LCK7
TeGgasr5HMYf5sA/OD4AiDBqZ/NioWHiS0HW8JoKdBFi/5N8cvQz/Eo51Z+h2XpPul1TkLK9r/ZbGZrZrqbv
ij9ilj8AWD+nO/7fsPIrTdNwWT5OFZVcW66nq+QyPux2+vafJeWphjpmLmnHAD1VYn5XEr0T/wDk96ZMg
DWW4+75df8ApY43+k737H7yl/MdKPUlCz2L13FpN42gPHbvHMoimUJIAIUYJD2jGJeWb7eUxP8AEKVpz
qXMS3pXkX0rUv6h7cAeks+RIA/md5x6H5ndTTnj4dyqxUqF6l9U+RbDs3pxvMm4TQB7mze1tYIKs8ksq6F
CgZmhauOE0uB89xGG7A4HsNSrMjgAV5v9Ao5F9QrNqGkFs4kA73Wg/Vjs/OUgbYnl4jadRUvQ91I2Z+
Rt65qk07FvxDeGlKJ7TUv+tcatt078vYOI2sioPV7VEwd4c69rcX29LLZLeOJCjuPNkCZVLHVX9OPJIXIYAF
dtWV+ofolZ79yy732xE/m3ziedRIqJ5igdBpPdjs/Md1bRiNgYWiu0bu1M4TSs5/MO13bb1x3bLugmsNtZn0
mvilk1E+/HQeTYqQyO9549AUFwakBaX+XPYYY+OWt6yDX5BapFaM7tX6xTHOa9Nn1CVx+r3RzCn0qz
Hg0Kf+YyOG89PNxtmi1PYrFfQyHqjK6x+H6JDiTy/M5t5GB9Y1vVQn2JsgJaSso/Lbuq2XM71GfRBLBEz1y
FRLmfqx0HnJIYon8jnDtaobbaUHc5vIk9Ut5vaM8MO6vOyj4iq0JpjW0uMu05jAaF0VExwo8ladF+YjicesUg2
a++6KsfGtCFz/AGccr/R11kpxGbKKdt3Tcsn2a5W+5/aXUSFVvtyE0aSdQsrkgHHWX8ZzPz2E1LYSPQq7PE
Dzr17Jd2nHPTq4vTJoWz2+SZpOlZGQqv8ApMMeY20XEIYzbmI9fzK5I7evIPDttdDuskq+dL8jLlpMmeav
iHtzx6XrV2LZsNN8zR+yKKnE3NXoR/+WbFteWxm2yPSO9hEgSvVoSQ3/OxlecIQY45PdcWn9rYn25xov
SPI2AsIQGoHulwo7/ABA44PGjuhXGeJePU8fq6a513of87Hpk4/6h1f4CpD8SnOtz9W9tlb00328WFFfi2+3DT
UALMZ48hji9Cp+cg6f8JVqV3cKAPy2hjya/76RAduUjG95z8EXS71KC2wqtB/NLvcWvCdv2UMRNul6rsAa
aorcEyD3VdcUfKlvnu4/Ub6dyWc91YHuPH1i9Pto3cx0a6vp7eaXvUhjGP7OOqg1BztSlh3Mja4dOCicw5Kr0

v8Al53r8T9OrKOVtUtlWF+01Rjl/ZpjgvMFvwr6Vu4nMOsD21VmJ1W1WoMTTLoe3GPRSJmnt7cCVYb+Y
HL0uhzrXdIP+7kx0Xlj+d/YPsUM/gTH5Xx/ue6NcvNev1Nd/Nv87/6wlh8IUX82RqvEv/rv1RYv+S/HL0M/xK
OdWvokQPSbdj/4C8/5jYzNb/8Apu+KP2KSPwBed+KbBcb7fRbfbYrFI0Ukqu4JqEz0+GuZx6DquoNs4TK4Fz
agUbtXVSNGcSN6NP8AgnywdZFr2/dyf9HHOf1pB/Ck/u/OrH5U8q2v0W4/uOwcWv8Abb1G8yK3l+90sqqtL
NlqA78cnqd626uXStBaHfUB24BSZcoA5F5TWNpWdAjSVkkoiKWPxnOgx63WjakgCg2qiF2LbrkyL5dnM0l
RpAjkb21GEfOwVJe395vzpwDjuW7fl/4Pe2u6Pe3kdLl0LzgGoiRQSiMRlqYns7MebeadUZeSCOM1jj38rjt6
grcTcuKx7gxEfLtn15D5tkYHsNGGO213Gxlp+n7QqrDRwXumyCrYW4Zj4YkAA6DwgY8maO6OgK6U3c7
lsdrN5N1uFrzbADVFNPF4r08LMDniRsTyKgE9SSuK8vfmkiY+oVtIM0uNtUxsMwQDTljrv/KDQ27x9tV
Z8HLYfQCVW4FYyA5PEo/ssy/0Y5DW20vph9r2BWWHuhRfX+cRcJ5BqIo1lGiina08eJNBbW8hp73+Eoea
MJWD+jFvLLyto4wWkZIUWnZqlpU46rza4cCif6h/8VDbDEqo5tavP6k7zY6gHm3N4Q+dAxAzxq6ZKGWD
HkYNZXSUb8XnHer2P0S5TJKqRzAiRwsbCNypBNK/DjEHnOHLXhv5d3zqQ22O1DnFoGt+ebTbSEM9tuS
QuRUVMbkH9ONvU5RJp0rwKVij7VDGKPA516H9fN7O3ejeVkhHm7zJDZ07dAr1P+zxHliDiXja/Ubn9n
tVmc4LLvRbaonKF1cvFHDcTkBpJET7tEC5hiPTDGj5unrKyMAAnIwu2HafosWo7qGuGXDcY9VbaN3Xy4L+
S0kkBBUpKag1FQcbmqM/N6WXYA5A7rChZ3Xr1ZyW+WV9rtloZHdZnoen2VH6cebtNWE8or6FfYMY5P
2pll9VY5Qaht3dgyr0J+sY9JuxTSHD/QoQA/F616P9Yyy+h291Ap8rAvt/nx44rQv52Hp/wAJViU90rJvy2mnJ
NxNcgUFR9GN/wA5f5PS71KO13pr8z29yX3P7fa05PMi2mzRFUZ0muW+8r7aKuL3lGANGdkdr3ehqjmNT
REHJEKwx+gV5AGi+ZsGtri2hEiFmKFULala/CScc7ot8X6oZtz3vHVjRWJAMIOZL/KrvemTeNpY+DUtyi/+t
AX/AMnF3zhDSaKT3mlp6sfamW5woV6JjZhU5jJHUVhfal/TgQsH9fif+GVtXt3SSDl/AKqTHREWP539g+s
KK48CT+V6v4JdZf6l/wBZwvmz+e/9YRD4AoX5sqauIgszv9QhxoeSvFN0M/xJlwrB0XAX0i3bP8A+33mX/
VtjM1r/wCm74mexPj8AWH+lu97TsvKbLc90na3so4ZQ8qIZG1MAFGHcdp5js5bi0MUOLy9noVeJ4a+pXpM
fmN9I2IDbpOx7/1Jh/Rjiz5avvc9IU3Fbyq74/6n8L5la7vFx27kuJBG1Z7hJlPlgFZSAQXArnild6bPa5eMKBxTg
8OBovKvpWiy+cIm/lubhW9xfHc+aW/9c8fCoLc98L1knpxxoRoypKCyc6j4utR2nHmTom4gDtVzMaIg2narD
bYRb2kKwxkUIUUrITxHDgMMNiSq8Qcv22443zzd7RQw123cXkg6rqUOGQj+MA49csJG3Fm0nESMynp39
ioO7rl6y4z6tcC3DilvvMu9WtqI4l+dtP3VJoZAPGhQmuquS9+PMpNHuIZOHlcXVo00OI3EK3xWleUeY7ueb
eoV7usMDE7pehLOOShZYhQKD9Ck49LsoBZWtH0qxpLjT5cyqmhetI9f9pupOP8AEuQu2pIU12yQ/uVMkL
GnTwrTHK+TLh2aSM+J1HexTXTNitfy5eo/Htu22bjW93se3zxMXsZ7hwkMiNn5epjTurVptwvmXSZTcGe
Npc19MwbtaRv6EsUoAoVG/Md6jbHultb8c2O9TcJHdZdzurd1eJFT4YtS+FmY5nupiTyxpcrZTcPblArlDt5O/
oSTSgtYhRPY17LLNu0l/ootxLpVuv3ceZl/z64g843OaaKHcwFx6Sn2woCVn/Jzq9XNwoTX8bNPoOOjt/1n/p
KrfW617Atb2Sx2GyniXzXYxxCuQBYgGuPK2eD9n2LQPiXjnYwx9T7XUSzHenLU7zm2ePVb7DS3/7HsV
Fg+9HSj/8AMnvMUu58b2RXIG3WBubhezVOVMZ9+ITjJ8nwnJJJTxENHVtTrl2NFlp4zv7wpN8jIIZArx1Yh
SGFVOXfjoDq1mxxaZGBzTQg7ahRiFx2KJc297t08YnjaGeIpPgdaBqhqn3HFmKaO5Yc9h9q3DcmEFpXou
b1L45te3Lu273obcGthc2Vgq6pZWdawqKfYDEGvdjzGDSJ53cJre41xYXclDQ+haL5glowL+nEU9/wA9tZ3
UeYWmu5IHQFm10z6UJyx2vmV/D097RyNYPuQduKuqvSPriDH6Lb2ndFbr/wC2Q443Qh/zYuk+oqebwlZT
+WaPXyO/BoAXjDN7KA43POh/B5syZbb1nXLd1n5NzzedwtYHlm3K+k+XgQFmITwqBTPLRjpbBjbW0Y
HHK1rauO5QHvOUH/DvKTI+HbhQgkqVmoR7anC/qJt4sQ62/2p/AcjH0F3n8L9R7VGbS19FJAyZj71M0B+k
4yvNsGeyzj6j2nqO30JbfB9CvYi6e3xHvx5wVcSNTd2EQsW9Xth3je/TyK12q3E9xDFxXMqk6fuljdSa5/aYY1
9Fvora4Mkxlbkp6QmSNLhQL78um03+17dc2V+nl3Qdn09lGNeuE1++iurriRnM3IMURsLW0O1NfmX4jv+9
wcdn2q186KxFL2yzHSFM316O/roOLvlnWLe0dKziW5w2mHJVMmjc7Yp/o/s24x+mu7bQ0VNxazuYI4q5F5I
2CAMQOpOKOp3sct6ZmnufzTXoTw0gALz7/w15tATBLyKskXhdC+YI61lGO8HmvTyfGc3Qq4t3Vqvh6d
8z/8Ake/twDm4T+qLD3z2JOC9aX6Gcc5BtG8bnBd2/ITX1uyQqjV1+Hp0GOZ8yarb3RiMt14MrXBTwxuA
NUN8B4VybYud2lxulmYIoZZUfOrAu9QSBi7ruuWtxZOjddVxp6FHFEWuqV69iygjUNr8I6ihOWOIJOfTUu
+8pZVgMhgqULC/wAwnpLe75KnKdiQSbnFGltwswP56JkhT99R2Y6fy/rbbT7qb8I4gj6grufmPKopIs2K85Ps2
6C48I9tuFnB06Dga17jnQ+/HftvYCMwklb6VWYenYtA9P+CblFfRXt3FovXBWCLqbdT8UjHqp/Z+nHFeY
NfZOW28JzN+s7c7mHtVyCChqV6PvuHbRyH08bjl8P7pLAAkv2opEzEgJ7VYZ9+OYt7l8ErZlZr7PkR0Uw
UjxWoXkPkHB+Q7LfS2lxbPeRRuUiu4BWOQA+E50Ir249Pstatp2h2cMcPE0+IfOORUnROAU1tXE90vJVW
eB7K0/wBZNItGIJ+GNRUljht/rttbA94SSHY1vtRHCXHFetPSXiCbDtUMpgNuXRFgiYeJluuZ/f6n248vuLiS
Z7pZDme7b6hToCuUDRRed+UcK5Vb+p15d3G2SxWx3T5kMdNDExyfI1pjuIdZsxp/C4gEgjpRVuCc1V6fu
XQcZsXLHyhLExy6LqBx59GcY6D3SrbalwXlfaeKcjs/UKG9u7CWGyj3N7iS4amlYmIJDZEnoemPQR3Wb
N2nuhEoMhhpl56bFUBc8PqpnqzsnK919Q9wuZduljsx5MFpl2karOLwrJ1NFZc8JoGq2VvaMY6UNfQupj4ju
2JJYnl9QtW4xx2PdbCFfll8mLwVrpWONdK/WBXHFVDiXO2ucXdpqr4GXas89YOFX95Pt1/sW2yTQJA9
verEBSMqR5ZYkj4qtT3Y6jy3qkFs2Rkz2sxBfD6qXMTnUyiqD9+2PIF7Fs5baLgT2toLOTJTUxnSvb3DG1p+
o2TDL98zvzb+To5VFJHIAybFp3oj6d3NvuYu7oVnYB7qUD7uNENViU99fiOOV1/WhedDY/wWb9hcfm5F
PFGGYlaj63bZuO6elu82G22zXV1L5RjiizJCYKSc6d2KOkXDlRpij5CGgbz0IkHdoFivpHY8h2Sy5TL+HTDdZ
LRxt1tQa3mMeldND9ls8bfmK/tbie3ySNexp7xxwG/dyJkDHgHBuHpw/e4uX2z7lZYw6xq+l5QBqmdh2An2
4u+ZNYtpLQxwyB+YtGG4JsMLg7EL1XBwvjMbx7FfdQZkkFu044J0TMpFFcDsSvKF5xTIHGPIUpottmM
FhuHuLeQAaWgMhala9M8ekO100nseE+VrS6KID0KkI5GuqAvYW2zxXW2206nUskYIYduPNmuJbirhT9I+

/2YdmTUDbVPPLCqShWU5aCKinuxzUmsTA4BvYFY4YV5b3C25+6gjVjkRGoB/RiD9anBr3U7hhTHnEyB
biJGXsWQBv0YT9cuKU7qaYwuo6QhvKjWOMnMKAo/RgbrlwPdRww+mb2I+StwB9rQPr6YX9am+yl4Y
XYobUsS1pCFH/oxT9WD9Zn5GoyBOQ/LRSeYttDEV6OijV+rC/rVx9IJwwwglsvflbfUW1aio1V+rCHW561
IajhhTF3Gc0LBafZHDh367cHc1HCC4d0ckgstewjpg/W7jkajhBIlvLhozWNXQnSVNaUPaa4X9emFMG4IEQ
CfT6sOP/MpGbZTcyuoKqSAoPs9uJIdTIIJLW0SmNJ3e0t7CG2jtLWO2jq+S9vT68T22sSur3W4IEde1d79PN
Y29hCKKq6WArVjX4cuzEzdTIG0NojhV0tjb3F5GI/Cp0MoeldXuwrtTfkrLaUpYnN02Pa7bdo5Le0T5ghuc2
Kg+/EMGrPyeFtEZEY3m+XFltrXCwiQRqqaTUeKIB/m4ij1uVzwMrU3ghD3HDFfXm43e4wRXdxJoZpJFrTr
4RlkBia81mRtDkbv3peEp3Kt2hTbUsFAWRmDJElDkoP1YS21ad5xYwBIIC4rbbbJDdSTWkErtIG1OBrJAG
C7117D4WILw1T7hZwbpv07C3illkfSCVFai5AZ92LA114Zi0dpSiOiMtnSPa7QW1rCoUZvJ1LH3d3sxQdr0h
+q30phiqwu2lgLnrZrSOWFmMjI9TU9cycDvMERjixp7Uoj50w+17HJGFbb7cAnwxjDf12T+Gz0pRFzqfaPFZ
oscFtHFEvwoQP0YX+oHj/LZ2uSGGu9PNdiSMpJcJbWdYBNkd2A+YJD/l7SIEPOoNvZbRbt5lvYRRymo1
rlkfaMIPMDx/l7Sgxc6Vft21QzJNHtkSyKdXmAuoE/CjzA4GvDb2lHC51Y/ibAkiJWPvNcJ/ULq+BvaU3gc6
hXNlt5IZrywklYU1OezDTr1dsbO1O4R5VJguobeFYLaFVjUUVVY0A9mHf1E4/5Y7Sjg865+Iv/ALEde/C/1
E7+GO0o4CDdmYiNTqOZoFxlShSBEUNFFa0Hb34ruQpUoihbSc8y7Z9OgGGIThWoWiKgVIptwiEssEXxq
AW+EDOUcIUiqTmsYj1hQS4BpTDqJukO1PhCVzGVcFEiVI1NOqEmvVl/qwAIXTLWpA0kjKow4DnSpC
6TQGMBA5tH6ML1oVfu1/bWsYCEy3B/lpqy97Yngic53MEldhk13sbs6+Y0q1OfWuNBwo00QrTljGtqShY
EOcug6frxVsvrIqpHHtr8qNLuQq0soqqkfAB7cRXMXccqCoFrH87yB5VACKzSGuYQjv9+J3nJEkV18mnzY
vqVZhpBI6U7cUhJ3aPVE5GxXZJRZSzJVtPUFsS2f4oQqDZnZjsLx2JaRggiQZAKv+I9nXF+6hzuHlkooE
rXVx5t2xZswsjjMAn7IxM0BvdRRX3F2SowupiAAh8LMKGtMUL0d4Ab0qj8ZieXc5ZyA5RDI+8xqcPvTRg
CRWvJ+R2HHNnO53sDyRLJHG0cObjzCADitaWj535RQdKQmiqbT1F2u8RXj2278S641YUOk9pyyriy/SntP
iaitU6ee2CZDbbghTQRQZfTTDRpknvBFExP6m7HbgyS7ddhVOknTXxHsw4aTlfrBIOVp6x8Vu7qCyW0vUN
xII9Rj6NmafoxJJoUzW11W4BJmCljepvF0d08i6TymZCRGaVQkHt9mGfo01B4e1OqF8nqfxyWrJdfzBe6IOG
D9HmG9valwSx6qcZHCW6QUz1RUOA6NPuLO1Im29V+JMaeXduaVFIT17uuD9Gn5WdqWoRRtl/DuG2Q
bhDGfluUDx1GlqHvHZjKmjMby07inCi+0jvPWvXB150tAhzZzJ5KsACijIHqMW5SmhENuxCCrBm7AR0Jx
WdtQpiKzCsxAUZ+HDEJ5mLKFShBFSe00wiEkFR8SUC/ChwpSLgoQ3XI5muBKluJG06dLV6HpkMKkSG
DL97IvToAcKAhJEgcajlmNNcOAohM7hObW0lnU5xqSFPSuHRR5nUSobsrObdLmS5us4gayOnVj3DGjLL
wm0G1C7cpEu9xrGoVFljordgoMEZrFU8iFL5P57GAYMAKtpVaeZENoaVQFEu91ZbGCxgFBp+/kGTfwAjE
rYBmzFCkwSwbPtjXE4Y3dzTyoGNKqP8AycRvHGfQeEIVQeRbr8wtzLOzlhqYUGmPT+zTFp1sylAMUK+
3+ZZOPNLGAS/IMo7gxBpijbNyygIQxt+33N9dLbx+BT4ppjmFXt+nGnLMGCqFf8gtOLXZI4LZE0rLoVhkf4j
7TjOtZS+SrkkJ6Svs14EGqeWTykU9MwM8S3JHEFUK7sNsisLfQgLtprNKvJjinNKZHYoQx6rxI3DdAFX
kvLUM00KZAM/fi9o5pOSdmU+pNcovF4kWykbLzJWo8lB8Kjwj6M8T3ZOZK1TbqyjZGIWuRNa9cQxym
qcgrkEKpBJUHRkPpxrWxJKAQhLZGP+Idv/AHpxT6jjQuR9074VDvVlchnvJo2k8TzyqijtJcOGIx4QeYepP3o
62vZba3iKeeAJQPpoez7WMeacuKkCqd72hbuRltisjqCYipHZmcWoJcviSEIYjZFOhQTICRTuIyxfLeUJq2vi0c
kPGdtjmqrRwKGoTnXvxt84OlcRyqQKx1N/tJOncOnd1xXqEqH9qVvJUE9QMsWZNqaEQxLLoGjT0rpbriB
xCVSoY2C6Wc6iKsB0wwlInGLBgVBNRQPIIhEi4ViYGkgLHIk9vuwoQIKjKgUJ932g9cFUqQ+TGpGr9lfsj
DgkSdCM1FLmnV2GWDegLktzbxYRxx8clfLAzJoK4VrSRVKoG7RxfhdyQauw6HE9v40KNxzzfIZUQZGQ
DV07DiS8PeQq6/dRyJhnJSWMMei9B0OLUX4KE/ymRabZFqpXUSwz60yz7cR2Q2IC7tO2R2sDbjelQsY8x
Fc5j259pw2eYudlbvSgoSLcN8v3kr+87vmEX7K5YtlzYWDISKNe2N3a3D2s4COuepcwUPQ4kjkDwChX91
K0vEgwYMEKA0Hc1MUAkToTfEVbVemlcowp6gVrhdQJ7qFN5Pb3Um3LFBeryyzli6eoOlrN4a8koUrZ9p/
D7UReYJZCdc7GIFfuX2YhuZulAhCl6iCyjUoGbMRTLEaEJeplzFYcXivGUTQx3sDTJ11KWApjQ0ppdPQe4
U1yTZWvLWJNmiypOPmlCTRWVxka/RTesjw59DuwSgKvtrrkDyyi7CpHGgkVVXoyioFcToHTBfChW5j
3q9DvdzARsxd6AU0Y0W8NoFamkFDG0vG3J9vCdBPQ5/uti9NhC6vlot6ki3jj3JiZayfNPo7aMZDQ/Rhoc
mHuj1J+9aOkEcMphhGgMVA58VK1GeMLN3alSqHfrabfI4ii0RCN2JrQ11OJYwXhCFdtghNzAqj+Y9WBNe
prjSlcaJg2rb7FNG3wKpKqqKKt0oBji5XVcVKlea37Q61+jDaIQ5tFPLUqS/QiuLkqaERW6qqFKjOrZ/Tnis4J
VKjMsg1FaJ+v3Yi2JE4iFCWLazG6dopgJQnUAaisylR29MACEjxN46/D0Nag4chdGoeHwq5zyFcIQhRNx3
GKzt2ecmSvwQAULH68TxRFxSIE269nn3yKa4GlmdBQDVUGk4vzxhsZSq03s+ZtkwMgpT4VGZxVtvGhR
eO5WslA6lZMqZjEl34kKBceaeQA6q/fRlqigHTFhn4XUHeC9jHPdQvIFHklmWMZgk0zPuxQEha0gb0Kg5de
ukeVkspkZz5s576GiqMXbJn10K52iyFIYJABSqh5X+0zPnT6sU7iTOShD3LwRfRAl0EwioPxsfxB3K86FOvIV
eJxorhKCMmMDrV64hjNZ+1Ca4cmsXigkg+XrJypTVh2o7R1oRHqKEuo1AfCoOeM+IUL7RJINEitfhUNdSc
qf8Iyo0Bs2+IPnhK1SoJ9Ytl4QzgKCLuAAr0+MV+vGtodRcfsIRyHBCfplvDmK622WV5Hi0vaRuahENdSr7
samrQ7HBjGUaz7IDD5uplOioZe3GUyEuopCUB327olpOhOXj8I6KDjaZDUhMJQjxx//APSBYe35iv8AoNjQ
usIXfd7QoWq0ltYo5rl/tedIwY9hLk4iBqAOYKUFAfSkm4zbXbX10lGvIVaNYK+ZmQAKduWMS4aGyEc6e
CqznVqLTbEuNxlPzFxpWyslyZwubuw+ygUHvqcWbIEuwHSU0lSuM2fGZxHPYTrc3SgMyyEB4zQV8JpiG
9fODRw7qe0BaFbsVtoUZmKhase2pxz7/EQnLmpv9ketOv6cN4ZQh/aU+6QsSKelW4tSpoV9EsYUHMBSzXt
xAS5KpKRl0rGc2OSetztGQkKdHmIp1OoOdO3PCUQIMqaArUzpqJHXA1C4DbZKpr20UYVC5dTR28LzPR
kAr1oa9gw5jS40QhaOO83i98yWiKK9PsDsGNMFsTecoXNnQRbwiB9GlnFetjhzZzWOqFdb4CNpk1BTRICt0

IxTtz30KNx7Qm2sc1V3NGIqDTEl2e/RCZO1o25TX10wjt0ZTEldIqAM2OHNmqzKBihWcUsEyBoJVn1mjOp6Ae7FYtI2oQncFbzkICGMazBAR0Plnu+jGpH3IUqNWDaiy506d+MZu9CDOWKJN3C6i0ioiGhqKvjYsR90TuqkV1vtu8WwGCPxsPIXSBmSCKgUzxTtnji1OzFASNksrbblDhe3yQ3V1pd7eSREZVFdIoxB78JcyulODSQN6SqsRebaSa31vQZD7+OoP9rEHDfTwu7CioXDudg3hvj7QsBmPPjy/0sK2J+9ruwoqOVK+ctqKvzNtU9QZURt68MyEbijMg71atjf8RNVtyi+mW6hZobZhl+nWPEVUnocaujvEc9Xd0FpGKa/EIU9LNjuTvm4W+4Wk9pNPbH5C4mjZEDqfGKkCpOXTGvqUjXRjK4Gm3f8A2JjMESbzt/bkwXFmOz/ABI8J+IDvK/04oRSNOx1KKVDFrsW57lvMMD7fLBYx6pZQVPiUDMMT+jF2S5ZHHUOFUwNNUMcc2TfY+R7a022XaKlw2tmglCqAjUJJXF67uljE6jwcOUcyjoaqfd7Ru5a5c2spo8jKFBNasaZYRksdACdwT6I/vxPdF8AEtrhe5httsVZNxMLMqlSpYDLqVlOoffjLiLaSOcRmccNiXyHxk0+/b/u0253NjchH8NoghkljgB8IyXtxdhfHGWAOHAEZVULs1+CT8lcI65krFJRwvflUVxO+VvK3L07UUW1cYEG47tfzDSG4FsnmiYHVqpnWuOMvKGZ9NIVMFP0nv+1XFagSod2gqkS620tTJeuWLsoTAiKaFdP8VR1J6fRisUqkRhZUrpr0Jpn9GGpCn1VBpTy2IXtpUVwifXnaTJEORz1dMsACRfMzhVjiUCRupI+zhUqpeSzuFhtYxRn+8cHoQMhi7aNGJQp9pBBt+3/e6VjVdUurj4mcjEDyXvQqDZGB3aOWNSQxcjVmTUGmL84+6ohTuS3DLDDaGjTMwaRR2dw+nENmzHMcEKdbeXt+1x+aAfHj1Sg/CGxA4GSXBCD9y3S73GQySn7sVMUQ+AD3duNaKEMAqhWPEZZUnuYF6NHRJAyBUH6sV78bOICgbNkV4zbbSHNnZio7SwOJ7kUj15glqjbUSKMSO06elOuXziUxoEiD7Nk3DkRlzMcyZQD7K/CMaz/u4acyEWlZHZnlTJ+h7h1xk0IoAgLd/WRUfnGotWlhlSCexpMuuOv0Q/8an2j7FC8p/0z4PtW7x3O671F5fjGfLtlZnYLl4zZ2IINFOVK9cN1TUHRkMZg5K1tVoUHDuF3sbQzbPAsP7KmQZe8MDjEdfXDT43ej5k/IFIHP+HR8b3ZPlpZJdrvQXtjCzakKmjRk1zpXHR6ffG4ji+s3oUbhRS/TjdJdpfdLu3NJWjjjBcsW3ndXDdSxMjTsqfUKYcUTbxyzdLl7e/d0jk2pZPJZCwqZgASwJNaacsZ8FmxtWjY6noT3Icl5hylmj+VmZlqCurMufbi42xhG5IHK3sOWblFc2824XbwLUroAJ1AgfF30xXksmFpDW1S1pitEseR215ZyRRXQkmeGQIWY+M+WT178sYrrfI7AYVTjsXnT78hwZpxV3BpLJWre9PFjtgAMdwHIFCFoa8Q5FySDbJ724NhDBbrCkKeYXqA6mLYGppnXGJ+diqAM1TXd8ylyo/uL3cNjht4po5p7Zho+YgqwUqMhoNSfrxh8JxsLhQO5CnhVe07JecjvrkW9xbC4SMss5I1BSQSB2dMWLiERxNBp3UBF0bgIpJLyMmS9wGmp22qck6z3j/AC92GZOfelQ1spj0Ia1oBSuL0qjCJI1ZiKUfhhIxVKcpGkIniY5Ghp2nDUhTyMK+EMpp9o9uCiE3c3a20PmTsUhHq9rN3DDmMzYBIq+x3+K5uPltGjXXQx+0e492LElplFdqVVflNzXKu5qihR3dK0GLVoAWISbjcLzdZY4YY9CAABfcMycObG2OpKEvYoz+Mwo1DpLamuRoDkMnNuTWMoStusXu9ymuZdTRLiFEB1IJoorthJZQ1oanQe1yq+lluo9uiqygjUp7ZOirl3duJLJga0vKFI/wtEti0Wsi9ahMnYG+0FHsxCL0l9dyFY2W2W1jt8sFvGHdkYu9aSOaduIJZS94rsqhBO2zG2uoJ2WmhgWj7xjYmGYEDkQr7fOQwy27W1k1VfOeYEggH7A9uKVta0NXIUrj21yWtmZ5HCSXPiYdqoOg+nEF1PnNBsQrFgNJAlarZ51PXFauIQsU9YNK84Og102Ft+t8dbodfy37TvYoHqXwXdtxtLaxuJxDtsi0hqKVZs619rYbfxMcC4Crk5i0m2tt/gul0KwGMAs5QsZGXsGmmOfL43CuKkWdeqO8RbhZ7fGdUV4s7STWrg1hABVh3HUSOmN3SLctc6nhOw8qjkQ9xmKaWy3BYtKvqgoHWozcYuXR77OtMYpm4zzzWM6xiNoXcJ5yVC6h1FCBiNraOxTymVTcaTFwrCJQIAOmQxNVtUIMEzuD3U2zJJCjPlkGmnaDh16B5psQdin7DdSD503JqfOPlkGICY2J+imILmMEH5b0A4Ie2yN5t7hii0h2uj5SkVBfzPCv0nF2V1I8dIE0bVse2brvCs121I82WOidY20CPTlkPZjmJoWOFM1Pap1Z7puu5SLPbi3eGNEVkuSRQs+QFD2gnFaO3YDWtTyJUN8QunuN8dWle40rpEnXxAmv6cX75mWPKSN2rQkVBHRRqAyC9o+nHPu2p6b8xf2fZhUlb2dwsalmJKjNqZYtzbU0IhtR93rLGhGWnFY7UqkR6gQTLTmFIqanCJCnWZl1eWQh9A1sSaZDPChcEiF52vd2uS0ZLDMxqT4UUDpxpx5Y21SqNAWF2pQUZJFDEmlKGhxK7FiFb75t9xJeG5ho4dSWFclplitbSgDKhNcahHmzTtVjGmlQOIWr/AFYLt2A50Lmw2dy1893k0UTMG7BU1HhwtZlA0N5UK7Z2ht2lZfLihVpHC9oHbimASaHbsQhjjUL3O7S3sqF3jq6s/a7GgH1HGnduDGUCEWEElfNfOtTT/134yShRpb61a8az0apdBaQKaFqchXEnDLW5ihA13bPa3M1vIfLMbkUOZ0dhrjZjOYVCFbfc2CS5cXVwNNqnijQ9ZD3n2YrXV0AKDahE+hmYlAFoaA9RTGZVCRkWrMy6DkCB1wvIhYj6xMn+OyiGshsbchAasc37O3HW6GK2/7TvYoHbVHG2Pctqh2o7orJb7mPMtmVtflhjUJQ10t20xNx2vzZnR5qMrobxFdQWuhrogDRcW1w8d5SmRKM1HUe7GQ3JQkinUMv0J1CgDm3ln37d0mMflrZxflLoQVOt1+OQ078bNla8GOlduPVuUTzUpGwx6tr3BmkZIY5IHnZGlbQGBOMonwe0HbQ0StTE+7pPKNKmCzQaIoi1cq5E/vHD2w0CTMreKOekbKr1lodJy0v9rV7MQOIrVOqkbrdJYWSJKqzGVyFVyfp+rBCwuOCV2xfbNFdw3Ni8qeGR20uw7TG2EneCHU5PamjYh0SyxXJliYxyRymSljqsusSCPbi4IoIod4SBAVxTeFv7Pymu/KvJDWQFguvvrXtOMK8gymtMApWuRNY7xZ2W92lluF0srTq5EMjAqojUsNZOWrLLFB8JewvaNiUlZPY7xuVleTXljO9vN50zqyZgjzGIBU5dMdNJA2RuV2OA9SYHYrdeMyy3HF9pnkk8ctpHLM/RndhU44m8AbM9o3OopmnBSat/suzv7MRZfUkqh3aNP1wkmtB4FGLUqAiCAgAPIWldVHZiuUKYjSBBRQeI5EZnDKJFW8kuk+XjtkXVJIatnQ0HT9OLVm3Eu5EKdtdlW2So0s6gtTtJ7MQzS5kIe3ONF311CeYzSg/TXGhCfu8eRKR3eZhFt8tPC0p8sjuDdcU7dmZ45kJHHofL24Mg0NKzNJIRlpGFuTV3QhVm58kWJ/ldsjGhCdcx6E+7FiCzLhV3UhPbnufzHGTcoDGZtMblf2iSD+rCQxZZwORCRw+IC3uZNBfndakZjJTh1/4ghWm43E9vaXE6Ao8afduBwjHoTinE1rnBIqbiUU5lubmWkmqimZupY1LYuX5GDQIV3Pb21zIsskUchjyXUM8sUmyFoohPM5YAIuhWGbU/QMMA0VqUJLMhOmlGvaei4MELmhtfhofzUOfQYWqEG8lWxj3lpGCmRo1Rrhwc2dfB0y9mNW0qY8EhTaCKXiF9tf4e+6PbktFBqAkQN4vNjYjqhzxKQeM12bLz+xNQdubc0seNwKl08kxkjZADJ8tpFAkmR79RxpccB0xw/tTDVAYH3ZIEHFE8LtQ0BPTUaZe7GpXFR0KM/TraNs3a33m13EOYFEDsqNoYtrHbTpn1Od8Za5IK47ehPY3FFdnw3h233i3Vpt2ueIVWSZzJoauTAUArjMkvbh7CHOWPIpcgBVXyqGZN3eRxUXCiVJAKVPRunTPFyyeCygOxI4Kw4nDaT

3c0FzFHJEYQX8xdVOvTFa+LmgEHelaERDiexamu/krctBHLLE41Ag+WwDUqR24oC9kplzH5FKRgsFDAqt
WpJJr16nHYkHpVeueM71Htl83zNul5ZToVmt5Mjrp4HVh00nFee3MgoMHJwNE/wAhv5721s5Z4o4piukiK
oUhTSvWoOI7aMNJA2Jcyp1dkqQ1Bi3QJF6B4k5PE9kZxk1IDQDu044O/wDx5PjKnbsU/wA6Pub4qdOzEC
RUG1eUsaVYFzkIP8mLUpShX0TUjH3hH7QpUD68Q70Jqy3Np9yaOPSYY4yQzdSfZiSWLKqyFBvnS531E
YsQrIBTIZUJ/TixF3YqjehEkjt0AJ8XZ0pjPaMcKkHoYFm5E2lWKCUsWJqMhjQLiLedKp27Wkm53MVPjHJ
SJfHKyHpXsHtpiC3eIwShV2+bzHFCdrsGPkQjRM/Wo/ZVv14s20GY8R29CoZbW5gjRriJkEq6kyoCtafXi+H
gnBCsJSY+L2lFIMk3hBJoQD1piuw1nchWfD2jS0umdmqsg1AdKEHoBitqFagoK5yncY1t47OPVqmbzJ8yCE
T4R72Iw6yhxLikU3Ztv+TsIUYASsDM9emo9mIJ5S9xSqM27XKvrYpqr4VAypXuw7gCgQqTkVl+WWVos
m1RxTeKsjupJA9i0xdtbKF7yHnDpTTVDH/F/kNpdKm52cMsK6TcJpMUsantQAUBf86JC8HKTzJmfFHIvvs
l3Cs8LI8Uyq6vSIVy+nGK61DajkUtUncLWzumSeeexiaRV8FzIqtVa0y+nDoXOa2gDj0BIU7b7bf2srG0Fq8k
iinlljWM9ezp7ci5wODgUJN3YSNarFcC1IWN9aRBjqX2CvTctfQ1FUKtSzt4ZHjSxjVrgkzwimh5OxyvQnExl
ccS4ooplvssdrLPcNZC2muERJZEXSX0ZjUfYcQSTOdQVJogKh5pyi248sVnZWq3W6SjzZlPXPiR2aqdpdx
0+0dOcznFrN3OmF1EPPyu4uoYZxtbYok6EqKE5dSK4uts2tJDXFJmqkLzqSyR59rsrVZ3AjcyaqFR07MO/I
CTB5NEF9Eva/U7fL7cbewu7O1FvOXjm0aw2nynOkZezDZtJiawuDnVHzhGcoRG7211J+B2wAZgD50taAnr
ljSMTj9c9gTVwbpZdPwa3Ynuml/qwhhd757Aiqfm3+3mjRJNmtqyqZKTPMCafRhotzWvENegIzJlt0sgrf7mgI7
hcTf1YfwXe//dCKhbvxiSE8Y2gXgQa7SJvKBLhFliUE5nHF3bTx3194qdmxWHmN3dtOz+1/kxBghDezqfJjO
mp7u0D34sybUBO7luNaWcBIJqZSuZPsBxNBF9YpU7ixgmVNI2NG69RguzViRNwSpLwuphRTMwFO6p
ph7xSJCJbqUW8MkxGiOMFs+091O/GdG3NGEiqeOQEILeyamLkpGWyBPUn3Yt3hHgCVP8j57fbU8gKrT
uUZ4+oULUGH24SzYHuObckVXx3Z7e6QXcw1wwMQsNTm4zqx9mLF3PI7o5EqVzGVGltk+KQRs7KrdK
nIUwaeDQ1Qvt8tfl9i2+N6gxZjLoJM88Fu/NK4hCqrHdbzbN2YrgF/CykagT2HFuWFrxiEFTdlsbnctxNzc6poo
m8ySQ5VkhWqPYMV5pAxuVuCEXMygaJAE8J1VPT3YycUITv7hYLeSVBroDRv1Y1YhUgFCp7j8Xmtbe
G2ljVmq07NmadQoxZYIqkFNNVR8w4lF3C3lI8bRMJyxrVwKIFHU1xcsb0NBa7ZXBW1RRx+wltsLS
UETxRKJadAetD7sZ1xJmkcRsKcBgoe/wAe0S3zretDqSJGaJ1BfTnmfYfZiS2e4Mq3ekJSttvxabebS2nOmVtU
IqSEQdGy+Kn04SSLm7MUqeivqE60Qn7UhPb9OG8LkQoG88isNut1mvddJarCYySdX0Z4mt7d0jqBIXJ709
v49wfdGivJZ7ekRIIZiySMQOjE5EYj1SPIGYU2pGbUB7wJdx5Zuguiwk+YKGvUKoGlforjXgAZC0jkUdK1
Huz8N2QWQN1CJ5HFHdyh2UocZE99Lm7uCmDQqfk/FdqtQrWimENUBWOROLVpdvd4sUxwCC9kBTkt
j1qryV76+S+NS4P3RPy2hRBVdKM2QzZifrxY2YIKLeB7Lst8bpt1LL5g8uwIBprHxnV08OWM7UZ3xkZKc
6kYFH5bxa32iK2vLa+N9bXDGHZGAUiRc9NRQdmHWD4ZSWubllSFm9DZIAb6sXq0NE1ehOLinFdmVR
Rfk4iXA8Ryxwt2Tx3/EVYbsVhpf8AYHXv7P68VsqKoV+Zlg26sI+8eilj2d+NFjA52KArDj+2Vg+bmI8Qfy07
R7cLcS0dICVK42aX8o6OUIqBWueEu/AEKJK80d67L93lkjFT3ENiWKFoqhSrm9vd2nit0QIGOkRiumva5Pdi
FkbYmlxKRpbxu0djZDb7BqzlhSSXqqr2j34S3g4hL34BCVYRo/wbbtCkldJy6VMQwWbFvHdCRJ2XcoLHYn
luegmdljX4nqBQDBcQl8gA2USIV+2Wz7xvLXE4BRSGnk6AaPgQD2YnuHCJmUIRNvVo1/tz2yELKSJlita
VToMZ9vJkfVCGbDj+4yyt56mlgTKQn4j7FpjSlu2gd0oRdBbx28EdvaRhUUdW6+8+3GU95ealCVQoSqLaUJ
o+ZJp7cNqHw+2lttnjchWcHRmFFR06404T3kFDm3wbfa7k15HdyN5ikSBYDE7AULDPKml73uezLRNqpd
xyXZ4nhTztbM4Q0+BC3QsT3+zEItJMTzIqr4CimooOop24pcx2pwQlyzcRa8gRvIEkIntooWw+MhidPhFa41L
KOxXQSmLSJba6tHSK/gaG4dAyilAFp0yywzMHYg1CVNXAiuLfypYiyfZIND9OBoynnnQqq9g2S5cpX7uJQ/
wAs4LqCopUL7a4txve1NKuvT+ztrY7rPbxNFHcxRHIUXwtlQYoak7NkadXQzaonLtnS15XFe08qz3cBpJ2+A
XCjxLXsLCmJrKYvhLd7MOpBGKvrR7c2sL6nEwyXOitTFJ9c1Cnod5nNHftrXGpzcecAp1VVT2jF6wb3qJj
kl8Xs7m736C4jT7i3MrySHpUxOBnjSu3gREVx+kKIBVslrHFbea384sSB2autMWAcUELQPTi9kOwmxt51X
RcOOiGmoFgM/FSONow4xNSZ95U1pRSsUnml9ssG1fL3MSM4DPaW6A6XmKICw7KgHVhljHI51R4d5Q/
YsrIbRpNDQZd2OhwUS9FcY8z/AAtsqIQpNIFU9tkY4O7/AB3/ABFWG7FYeQP2h1/TiH50iDXA/DENKmu
b9mNGLxoCIdmquyx0pWj1POnFab8VOUXjjst+66iWMBZDvrie5xahSdx2WeW6MludUcINQPYw6/pwyC7D
W0KEzd3SbNC1vC5m3KQUeQDwxg9meJIo+K6p8AQouw7CL21lek/KI1dJyMr9uf7OJLm4DMG7UFWPM
CvydppIjjWRgkdKZBaYhsPEehNQ/aW9zd3CW0ALyMSf3VHaSewYvPcGCpTkbbdt62VokEaoGJq7H4mJ+
1jGmlMjqpe+7lSqRsAehK+L9GGBCUQ0eTSBgM3FMLWqEipZiWRiHXUD2e7AhIkaJlcNV6qxq3xAAyVv
0IWeXttayIGk1y5kzGYgA9wrjdcRhRIocu2w3KpEw8pV8SaKUWuWQPXEVI3JKJl+OIaiJfMp4VJzHUD
srh35mgxRRJvOR3WyxSam5SJdDQSE19gBGeHNtRIabEEORps/HNtvLqz5TeQMdzlto1htpWrHABXMU6k1
7cZb5y1piBowOOPKjar/AHD7b7cYTa3IrGcxKfiViMmXtxUZKYzmG1Oos/n2jdld0k26RUkgRGZbst4Co7W
AzrjVZOzJm38iRUpmMF2IY1VW6l+wr+zi3kzCoKarzbUR7VtthfXm4TeRbakhRkVpAZTQhAJXsxTmntyOa
lorv20TqgKr5D6pceubD5aytGvbguvkS3aabeJ66fN8thUla5YnttHID6uOUb6bTzJhfVWVrcMkC2t2guFhqda5
EuOrCnQVx9EtTmZhVPBQTzSa5K2cAiEO2hpDboDWRnObl8ali1oq7a7fzKNxVzwzdto+Sgsi6xXISUeQer
OImOrFW+geTXdh60rXCiADPPKvjfsNa9hxs0xqoyUbenKWN9abxt13BLcSWyJf2CQHTN5iVDqh7a1FQcs
ZmoFzHMINAag9aewpHPb63vdo2K8tYJLNXM8TxSULakJqaDIZj34LCNzHva45iKFI8oN8OgmmdOoxqAJi
9E8aBHF9mCmiCyiGfXpjgbz8V/xFWWbF1IH9lvipP50IUuVKbWi1YjWDTGhD4koRDtQY7ZCtSraGIH2e
3FWfxpVB41JGL+XLW2hq0HbXFi7BLRRBvrvO7tZWivGNVzLkh+ylB1I78V4Lf07HYkVHsmztzfOJ7pmN
uGJeSvilc5093fi9cXHD01v9iEQX19a2ElvapRppGCpbn7I7zigyJzxmKFC5hla2it4S0rljSvRezFiw8buhCVxFV

G1yGgMsk7CRgM9IApU4bemrx0JFa3t7HbQiVgVhJCKSNWZH0YqxRlxNEKKd+2qDSXSZe0FUqD+nEot
pDsp2oTSck2orI9ZmHYCvb9eHus5OQJE6/ldsCeY3nUIAGIK0Pszw38rIOTtQmP8AF+wy33yEZkNyyEE+X
4R4SczXDzYygZqDtRVAMnM+EuixNxeHJqjQnKnXPVjZ/JT5j3fSk4gSf8XcM80sm51Z6ZeS2dP87D/yk4+p
6UcRqgz8g42s880e9NGJpGdQ0TAKa+/6MPEEUaUASTS5VDXnH5po5bnkMOHJfNnBiYlgDUDri1SShAYdi
QOWIQep/Cvtbba3udwdpTCkqusRp5bVC9vsxhfpC7ySGbynZk4nqxwRyQNYkY9dlhNf14V2I3A2t9KMyo+Z
b/su62kMmzbk9heRzq8rvC2iVFANGz+zXFizt3xO+8ZnHikLkK3U2wXdparc7/AxRqyyRqylqnxge3F5olaSW
sNeRGCTuW3/CN24jDt+wbNfZ2thdIbiSdTTToOp6knFexiul5y+RhcXDISOOCEl4jJMmqHdLaUMKx5EZd+NI
XmXBzCOtNDVoFpuG1pYRC5vkF2sKRT0iEgSq6SfpOMZ7Xl5IaaKYGiFeXW1vuG4xzpuFtb2MUAii1VB
Lgkkn97PGjZuMbKZDUqN2KruO7TYy77ZGPeLKRyZaRAkMfunFOn04kupyI3dx271hNoCon+H1Az3SzPf
4z/Vibj41yORIV1xBH2Xe/nvxO00m3lgkcOTpEumjDLqNOKt4eLGW5XbQUoGK7vdhZ3O32dra7zaTeRM7
gSOR4WU1atOpOHwSkOLsjsRTYlfiqKTZH0FV3CqxT/tj/ANHFnj/Yd2JtFvOxwxR7Ltcby5hit0IIfA1B8Qb
/JjiLh33j/iKsN2KX5bf8u7vxWzepIhG9GiyXPxu9AvYBQ41oB3igIm2qDRt0aK+p/LyU5CpGKM7qyJyYiEW
0RwpIgvbqQARqeyudad36cTPzS7PCAkKTy9WEVuvQCUC0NK+E9mH6dtKExt2+JYbIoTQ07s5hQ9ntYB
kkti+XHYkUbZdsuNyrRfXL6oo3Ek9wert2Kns78SzztiblCVWvMHLWtu6k6TK1FpTouK+nCjiEic4nrOzmrB
VM70WPNjkOul7zx9SF9yrZ77d7CG0sGXzY5Q8vmkqAummRGH6e8MdUpKqLTYN42ywuJL91Nlbq0hlqW
0RgZ+3LGgXB7hl3oqh/jd3BcStHcya0mYshBpQdmLFywtbgMUBEd5Z2tkFaJ38tzVtfQU7jjG5zq1FKIQkqk
9ryWPW40SyMUcdCrRtkDjQNHQnl+INJWXXKxAJ9pNOMN8jaFEUecS9PLrc7I3kki2zkVhBAysevTuxkXW
oBjqAVUIMFI5L6d7ht+2GdrhblkzUUGa16Ed/twy31APTLRIW4LOpEK6ozkQxB/VjbUSvNzsPMtbS4V/vf
koQhQtVS/bilE84194+xOTWyXkkMhW1tRcXkp0xMcytFZ24dKwHEmjUrdqKbpuaWlmJrvbonhVSZQoAN
O2oSp6YoMbbudQOoU+hQhul7FdX7XMUXkWMF+5Ga1+1jSiZrTCVGGQp20Itxs17GwUiTcIAVzrQBTivM
CJB8JSgLRtgsYBYmWVVMzu1ZDX4RQKMu7GLdSEPoNilAT11tYEXhAAY1AGXTDGTHTYlogzkUREE
q1oFauXeO3GvbHHamHBD3FwRyfyBmWlowyNPJftxavD907q9YUUbQpUUU08kcKkKZmCRr+8xoMIXU
qSn1RztnHhDCUbSKZOKVqR3k4xpbSk0T6Kh3zZ3JewJQx1Y1fhZT7Bi5BOQKFIQqNVgWir437AB24ub+Z
Not22ZCmzbeGAd4reNWJPbTuxxNwfvXdKmCdoP2u3/kMR5UteGXJ82e3tAOH+8PtP9WNaLuguKaETT3N
tttprKjRFFWupqd/digyMvdgnIahnl3GKaUsHeRdTGvQdi41iwMYaciQoh5gf7rbUqSZDTLxfCcUNP2lCqtl2
abcZjGjGO2WhmlI6gdVB78W7i44YQUWXI7Z7Rtw+50Rx+G2iWg1Hvz/XjMjjdK72pFA3e2u91tdvjVAnmu
WkkHwoGXF3dwy5IrOytbSxtPIgTywvWXqSx7csVZJC92YoS7zcbLb7YS3lwkVsCFLSHT+nEtqwudQCqQ
oP371Q4wbK+s7FZdwu3iMccbrssD6svE/SgxrwabLmDnd0JhKz6IW5ij86o0sp+7JBA1DuONV+bHBOCIL4i
NG+VkaZpauYyxZtNKAlhP14pRipxCCqK0uDecbtz3U/8mZo4bYVDglGqT9WLMrGtY4gbfnTSgRCurU5oF
YMx7lB6/RjXccSmUW7cah3q2s7S4huYDbaUMrsuZD/AA6PaRjk5yxzjUGqnAwXN7G+T293NM8Jt2VhAY
wQxB+EdcycJDww4YGqKYLEt2iaK+nhJBZKa9PQNSrL9Byx1MRwBVc7VP3Gd4JrFxFqBGFaE+GhL5nE
UI7pP2ihSOGW/nb9GzF1jhq7Mne2Qr7KnEV4aR03lObtWl3stxHYzsbORDERM1FqxAHT/wDXGHGGk+HFT
FZRbrMJA08Xx+IIB2Vx0TqHYoAr7ZLuzNpK7RhbVb+FJumRcKAwPsxTmaQ7nylOqtFtYJdvsdEcJmeKrK
verZjGESHuFSplCg3m+uUuWmsVj+XjaQLUjVQVpmpcTPga0gVqkQhfS7lfw/fRxwRZyNprULSvXGo1rWG
m1Mch/YKnlFisY6GWnV8l8W7kfdO6vWFGCPG2W8w3CzZ2Hm+bGEWuerUMNlccpTWFokNq0Ba0idzH
K9J2JqQzdaHGEXjapFBvVt9vFzDV9IgyAtmQWGWJoiX7EhQ3sthGb22jAJLEZn2nGjO+jSdlEgxW0xoht4l0n
wIAKZDLHGpXJ6VJRNUi/2Z6+3rhapUjBHCSdzBpeGiRsViDdCe3GpM7MA1qaFzZrzedwCaSe0RU6RR9
59uJaNgYnBLMMdvavw4Yz1Qa8yCSFc0VeUJCr3mJLW9uzuT96wCg0HwnFLT9pQl7fFRWmw/MT0EaMf
CpzZuwKO3Bcxl8lNyCqbXuo+blpIJaT7fDFH7cXWHSdUI3twsNqkbFQIUCALmDQUrjEJqSeVNSxGix+K
mlTXr9WCuCEL+ossSbNbNOqsGugtD2VQnGnpYJeabaJCs4LWG4q8NpcR+c1QsbnyyaGlb2fpxvAFmNHB
NNFVsl9t0rQXU33AljzB0E1Vj4aMtVoffiC1ISHBIKqVeQt+I2lzcBo4XiPlaSQ0ToNX0nEcVMpCclvayf4l2
ncRFSOUIZCBUCRY28TfvN34ZmpC5p3fOmuQNGuuNaAsD0r341TSpJTCtR4q8X+FbNXuDIJUYlNrTWRE
NF7GAoRjBugOM7DefIKUHBI5bvLbXsyrQzBr2cgQaDVYR3n20w6zgEkmYjZ6UOdgsxllKOSxZjVmZsy
STUk+8428FACiaDjW4b3u9ta2hEcUdjbtDXb/AMuFKvme8nsGKTrlkLCXbcxoOVPDaxteOWVrff3Sa6NxC
1ROSIw9DkflBbwn34idcOLcdhTg1FdxZie3dNq86ZSryKcyCM8ZzXUIUh2IT3Hg27xW8t3ZTHcYk8dxCyh
ZIwOpXPxDGhHfsJocCo3MVHbya+KbmPstfxUINDmqjocWnD79nwlMOAWg+nu/wB3uO0yx3somuLJhGg
6MYT8Fe/ocYuo2oY4ZdhUsZqiG8uLZLefzdKIylTpoTQimKLGOJCegTctyjTapIxQEoygHqB7cbUUVX151
GShfix1cjsQGpUy5/8AUvni9dj7p3V6womqVBClFy7pSZYJCFLdKjPCPbmqlSLSLCR5LU3UsHlyuqyEMa
ZnoR7Mc/IGg0GKkqXmUckdtDeXtx8tHcSLHBCB45FXJ2p+wuLjtIaK028yaVZ7FxbzIwju1ufm2oHhaNv
DT20xVubp57pFE4l6jp5KKnibSKgnGC7anpmh/ZXrXqf6sJVCAdxnm1QRfY9OoRjpXvxxWzBQuKaEbbL
YxWVkgQgtJpd3+OSQD+jGVcyF5onKguSBYKaQg6fmKlmzNaDGJf+CB9lIVc8w/kWvQIXNQRTMqCvNO
8TkKhhS6u2gsowHfPyJyWvUn3Yvktb3ihG217bDt9usEKiUnxTz9Nb/wBWMeaQyGpSEqdvW2mgRiPhIFP
04hLq4pF1iQ2cGofitlMIEII9W07ibYLQwBi6Xau2lGblLQR0AxsamfvT8Ka9ZXd7FeVac2UkmhuoEag78gK
Y6YXDTgXelMonYuVcwtLJ7KD55bEZGJopZMulEqD4cRutLd5qclekJMViseS3ssJgvLKVx0UtA9aHI0yr0w
x9s0GrXDtSgq62tJW3K08oTpqlVGhirLobwMCPD78VZqBjsR286egX5W98gD5S4yAOnyXU1H0dMbJcCTi
O1MIRH6fPKNx12K+trj8M3NWkjRfIFiukGTdPCXyH0Yz9SpkEgLCzOfaOTqTmr7nm1Pb2VsYY5py89VZY

Xp5JB0np29uDTpsxNadu9I4ILktbwgi5W4rTICFyPZ2Y0mubsqO1R0W28WsfI4ra3aQSMbmzj84FCNUi6wF
pTsyxdzLWUgkUDjvU7diG+KbbePe3yyRTPM7VSqsSBq6DLKmnG8la1rcUNRj+DPbwMzwo58MZCMT
U/RjJ44ccHJ1FfbdtM1rageTqk+InTnX3e3FGacOdgUFZl6o7FFtW2ySxxeXHuF2kggRT4HABNff1x0Ok3PEc
N+UFRSBRPSfblvpN7aIONxhWBrZWBVSvi19evZifVCQGdaSNXu6x+U7x3EMsMtSWCqSSD2jFKH7Jqp
CUJx2q7neS2otpy7K3hllndlbUQorjRdJw21w2hMIqh/iMhfkO3HQSSZSgGtfJkyxbvWjhO6vWFGxTHiu5L
Y645M1oFCtSpHQUwmYA7lItUv7iS15ZsNglzWw262DX8bRKy0CVK16VxiMaDG407xOHrTln/KN9bkG8T
7lNWONx5dlExoUt1yWo7Gbq2NaCMRtAA6UxV1rPeWEYkspZbdyKhkyXI9SvRhhS1rvEKpWBW82jyNtdp
JIA8kkCM7IKVqPZjh5MHuHOpu1rk/b9nQ907C5ELP9xL6oSfYWOID1FDjctt6QLQLAhbWD7wOTHGakd
pUYxJBielOCGrN/iKQzHpcA5d2WNVhpD1IV7yyKa5S0it1ErtKxoPi6HFOxeGVJ5EKAu3Jt0vlgEXDqPMz
6fTixxc4SL6KVWuRCxc9rHUaD6sI9tG7EKbJajNopGrStdRz+vDA6iFBMrBnDO2pTRIDH+vE1NiFitKTW8
okcijgqSa0oPbhj8HJENco5TFtt9Fs1hIvz7J5t1JLmsEbHIZf6x+7sxfS7QvaZHeH1n5k1zqq14jbXO4R/NXN284
OXhpkR7hivePDDQlBsUzf7Sfb7iGQHZLCesZkoNUMn757m6DDYe9gdoQFT2E0sm6W6LM2p2IWM6qcT
yN7hKVBe/bPu9sKiWwtd9o9mNWCZjtqjc1R7Pjm8yorz3MiqwDHVIRQH3Uwr7iMYAJA1Rt02vdLNTJ85
K696M1K+4k4kilYcKlCEoz7juyKy/NyqhEA6sW42MrsUat993DdFvrUJeToBt9sdlkIFavUgDKuK1tFGWEk
V77vYnlo9POJXXIYJty3Lc7qCxfRbwwyFZJiuTsW7FBYxR1K9EJDGNBceVOY1Gsf5xu8hP973C0kWqq8
dy2pPb4gwOMj9TlBrIb+6pMiy7le3cm41vT7dc7ncSxuvM2VykjgSw+3P4l6HHQ2ksNxGHhorvW3qBwIKv/T
Xkn1ZWe7XNwTflriKNFnbXoogJpr1Yq6lbZnNA7uB2YJ7EQ7nzWf5hNys7ZbZraGWAkNPiMpXxeEL8/OJ
LFCKw7uUkmvsT0PTeou8G4Hk2okhpR3kFWc9pqemLoOyMitU3OVdbLzK7N5EZTFBfMpxYyHUVZj3Hu9
+Ks9i3LgnA1Rw9xZz7RevCsUVzFbTMTGiBg3lsQymmMoMcHAGtKj1pSBReel963trJC24TFjGpUnSMYv8
OO1dEzNs3qAOR7ebfzTkW4Wm4QSNtli0MEbRu66pCnxORpr4sYrZIIglp77qnZuqpQCje63i22ZhFuUUCt
OpMcvkrIj6cz4wB9WMDsDpScpOG6qeVWcf3S13DctzuIJjNaySKyK8KKqDSB4QR0yxYuo3Na2o9KUIpJI
QMaoaUUL0xkO2pUzn+0f8uHoQDuQbXAOvgoe80ONm2OB6UgWg2ayizg0FdXlplQZeEYyJfEU4IbmU/4i
dSzazP4u0ZUxptP3OCEZvTzahfFWqyHs78Y7TtSVVDvPkm+dVbMgasafv4EKj2e7hG63Sy0icOY442PUdh
xdmYSyoSK4mVbTW0SvqnT4wo6Ae3FURkoVfa/nXM9wARG5GmvaR1xYeKAIUpp44rOYHIs6hSOW0xC
GkuSrF+QMiuS7gyy+bqlqJouqiL29+OrgH3QVcnFaf6P7xG20yWCyL8yJWcqzAOV6+EHM/RjA1m3OfNT
BSMOGKIeR71ttxbS2KzJNeyg6bMVLKRmGfTWID0rijBRPJzHAJaoY2SWWTke2rIGA88BqDr4TjRuR904
8qEU8g2211aNBABJbQ2ZoT2Yz4HlrinLUlrmTz4ZZhFrakiUUCUOVaY1GkAVSKJewekW3ss0nnOgOfQkA
ZYfFKC7BNKBtyde1z3jRNH5bLoHfqNDjWjk74CjITnI6HcoAf/AJC2BPs8eGWp0n7TvYmo+4Bvt/KkWz
6I4o0i/u0nwtJlqbV7fbj1C2bi9StO5HVndbjbMpm2+SOFvdP52KkeHMAApLGvuxjPa1woHCp2BPWc+rN/a
XrbRNEwLMS5QMqXVnQrqpWhONzR4iwOrswUUhXVJxSKV9nvHEgdhexDQWp8SKtcu7Fu6P3jan6qQJ3
dr15bFoTFpZpF+Fiy5Ej4u/DlgA6u9KSfFnuQlW7wGMwGkYUZNTExaK0BS1SNyuJLjbbW6ZTFKraJF7ye
hwMbRxbuTXBXG0brMlrbx+Y6yN5yHsaalML5MO3Fa4gFagbKesJ1cELcdhWTcbFBES4QiQwt9sIK6a+3G
hcuOR1DT2jVs22ckEdxHJc28ohnUBFiXUkfZQnuGOumtaioOKs1Uje977iCa3t45PNt8zLMulM8Mt4CDVx
rVlqbid3Nf7pc+fMCURQNAoDQnFm/aGNGNENKM2OIFKkqq5ivbjExqlUTzZ+5euvr2YmohAW4VDWUY
sdBpXpjYtjgRzpAtA25QttbAUAEals+0qOuMeXEILVcstsIvrm/IUGSVi0anoBkMsOdOcoaEtVZKqQE6irt2jM
YrJENcikUbk6lGWVRU9MatoKsQhy5nVLtpTGC1YyDUAkdlCcaDR3KVSK1+YpHLUKruPHIKZA/ZLdpx
X3gjYjBNbfa0a2FWaIahHTxaT9qndh07SDXIQENEZ3g212UaWEwNezJa0w6BIXBCyjrNFu5LiBg1vKdTgd
jHqMdFbu7oHlOHBIVja222WMm3Tt86jCd3UIJ0kBB0hlp4P14I6mRwfspTm/tQStVlm25tvvuRbcUlvdxtYTU
FytNLS+UqaVI6FWFDttxzwLswifgGk0CIFKVUDjF677/tettOmUPLIelNjZJxYvIwI3U5AkqjHk/IrZQxSbzG
B1MRQkAd2KNvbvcakFPQuboyXLujLoYA6+uZzzJxfAFNhtSUjdNwg8hVLRqPhGdKkYImHekJCE+S77Y
PsVxbopSZ3REGZgaEpQtKOmXTvx020LuIDuTCOPJDGNyGBOQsbbwk9vjy9+H2tC0/EUHBV7tMW6Qz7dHd
uYLmZEms2agolQFJp+rEMrm0dhs2hOaCji63vfY7uMSSXlPdpRGU40jnt5D2rJGqlo9Q+E4xY4GUrRuXk2Ec
4O9PxWdc23my3jfnubCIQ2qRlmmLC0g+NiPacbljbujjyuOKgeald495q7FfMsxt4/nYxdTIBURewtaV77ThLqh
kbhjkW7U4U5diZm3aN28uGsdhFQRxtSta/HI1LYdwj9bXIBB2bFZxzXGkBWLeCutEpXUD392IC1qdRN7rPF
BYRxxANJJISEValRh254lia5zu6kcUnZpWjuLbXCCSs1HatCTA+Y92GzHukg8nrCQbEOBzD3NIJa3du1J4N
MiGIRqHf7MXZWBWLUwbVrHHN0vr/awLSehcmSWACpU9pHsxzlzC1rqkKw0q8S9LvdWu6Os7izluViyU
6YkNJGpTqRimIhXOWfWohxosp2Tle77QXurKRC0oNVdaijHKmOiuLOOWjXBMBotuic/LW4c6yIVNT1Jp
njjnDFTKLrf9he/6MLRCCd1ArAxY0EfZ78a1rsKQI7svJFpbE6qNGnXt8IxxSeIpVYxkmiq1KnIez24iKEvVIq
El1r0GACqEI8uvbSzvp7i6mWC3hRTLl+S1PTGvYRlZAGiqRxogWbmFnuG52lltNs9xPLIFSWQ+WjjSWOk
eL9nLGzHYua3vEBM4iJbq//AAK73W+tG23Y9vikmvJWoZGEDarCptO1KDFeKAOKDGHM5xoOli54Aqs
Un9Z7Y8gbfLQXFvOg8q2i0goluvSJvF4h3nHZt8qSCIRnI4b+IVfzg5ES7v6+cOveOpBHZXce4tlrSQ6VEIA
WhKtqr17KYz4PJ10yWuZmXd9KcbtlNiCh6jbHLcKbkXJgYjzqgLULXs8WNV3lu4AwL036Ez8y3kTB55x8
MQi3BQNVfu1GoVrmNRpXDh5fuOVnb9CPzTeRXO4eo/ApNqK7db31je3CLHdwhQ0JUPU6TrGfb0xXj8u
XubvOYWj5ciQ3LSFZ7X667DFf2xuLe5hs1VUu9Cq9QglXy0JXSD2iuNY6fctZRrWV+Lb/AHVfNAP9feK
xrIybXdPNlZfMvYrpKkEAAadmWJRYXAqQ1tT9r/wDlNzjIUWT132Aupt9smtYh8cCEEPI2nCfkLiuDGBvIH
YepLnbyro9bOMTW7wXUN0DOgSR1jUrERnWFdQpX34ilsLpzHMDWd77Wz+6lD2D+z6V299dOPCSi2lh

K621usERkjRdVHLF3ALeMjw6sSQ2d0AKtZUCm36EjnMJqrKP1u9O5I1a9t7qW6lg0XUgtUUI2NSv8w1Ao
NJxV/IXrgWuZGan3qYfu7Uudm6o+XSnnr1s9Nb3azHdy7m+4QP5tjMLePwvGumOp8wZd4xTu9JvZRIEcYq
e8c5x3e7yJ7Zmg1qfl1qtvPzA2k22RaC67vPG0V3eC3AeOM5VRtebH3ZYzm+TZg/dkbi0ZtvTgpDdt5EJLzvj
YpQ3FB/6MVPv8WNI6Bc/Z7foTPzLUace3nizbLeWO63lxZw3ssdxG8ElkZkCL4TVlpjBvL04ZKMrWktFD
3voXQ22iXEkYeAMj9mOKcj5N6K7Fuccl/dbpfzoolhjaBfJFehK6/FSnTD26VqdzHVjY2gn3sfUusy8hNrJw5K5
k9beonFN/357PY2udczPLCksljQKPE3Rmp7sLPodzaw55g2g5D9ChZO1xoK1Rxx7Y9m3eSWG+tRcGNFkR
qkGMSMvfTGBdzPiFWmlVOArW+4XtsML3pWZms4JnhUy6kUmJhmAo78VG37yQ3DEjdzhBbgsUgK/L
RFhSqLXT7R3Y61/iKroh4vu+32kk0V6kjL5Ze1lgJR11X4UP7rVzxTuoS4At6+hOa5L5LfPcTQ3cIktXliQMpc
sRqjo4rlVWrhLaOgLTQhKXVKoWlIioBVRQEFtliwMSCUIV6KiCLbxKtcolB1e7HBHarKj0/d9mHJEIGMN
uFu8qgxQID5YJzrjUYaMwQEU225yLTSgz/aJoB7sUTEIUqHdhMSsRiZ+hCGpwx1uQMUKSl6RQeVXSK5
9K4IEY3oCyy1Z3m215IdtutW4S2jjnWVriZGZm70Q6cuzHTaLA4Q5g6lSdww7VC81wQ3tMW2XL1ttm0z
KTSUXc4ABFD2+3GjKXAUL/wC6EgCJExbvNf8AANw2bcNupttjZTSQulzL5oeOMIGkJPjAOdDiDT2Zbu
NzHYI4rgKbdySud09C8s27QedH8w33X+sK0JA9g6fRj2Au3rJoiL8A2prfzo7gmIKHUF4qnWetAcuvTDcyR
Vm82e22j+TbzI5a5glWFCB9oVwuZKqzUO8fXhaptFc7TtNpPatPdTaamsSRvHqYVoQwJqM8JVLRTG47to
YRfM+LyxJqLxAAk/D1wZkUVLudoLO7aMSI8Z+BIZXr/ZJphaookWtnNdmQQIKoKIWdVr/DU4WqKK7/A
ADaQj/e3NVVmjAPlkfCBXDapFy649ZLBqt7nXOaaYiyVLV6aq92EzIVPeWdxZSLFcFA7AOArq4ofap5CQKN
goUradqjugZrmbybPp5odNequQ0E164QICsm45tgq7XMnlM4U4KivSuef0YSqFW7htBhGuBxLboup5CQKN
XpTC1xRTajm2NbS2OR+6j/5oxxN5+O7pXr+ml/KxfChXmRH4nEBTV8un6zjodF/AHSuE82fzh+FqufRuWz
i53A94rPCIJqhG0n+W1M8U/NTXGycG7cw9awrTxbhna8z2vaUe6stukne4ASdTMOfidTPHmsmnyS4FwwPI
tPNQqXa+qcW6GTb/wAGa3SeKZHKelSFEbFup7cQSaOYwHB4qCN3OgPqFn8N3xDyI9G139AqipnTPL2tj
bcyep77ewqOoSxexWBBXb75CDWvnRmv+lhQyY/Xb2FLUKXe7vxy6MYbb70CMAU82Pp2faxHHFMK99
vYUZgor3PFyNL7ffFajpLGO3+LChk/vt7ClzBb0XURoi1aiqanMAUxxNFOo/mj9v7X7PZh1EITgCiYEVGS5
NjQGxAXUxfNV3KsKytEljVDQmueLVucoqhct7SazQT2cqpNGNTwq2olR1r7cPLg80IQjLb7wz2UNxoaJpE
Vjr9ueMqRmRxA2IWY+qE7py6fSAtLeM66A1NT346DR2fcVPKVG9ROJgBWWvjddqshFKHE11jsQ3BaDa
WW33cSQTqtXHL91cwtmsitkUalDTGfbucLiP/cb60snhKtj6U+mmlj4ntzPQ+Wp8xAXpUKWLnrx6qZSD4q
LKWKb56g+kuxbtcbRvPpD8nudo2i4tzeHL2qdADAjocWomPfiHJrnJm09Q/SG9jluLf072+CGHN455nMir+0
SCK/Vilcy3ETw1tXA/LFbun6ZbTwmR8uQs8Q/8AzyqDL6u+i/1DyvS6BpQaOzXJ0H3ACv6cXhFMBi7vLFJj
zY1y+Ilk9VvSBaa/S62Dt0X5lwR3Z0H1YXgT18dUoMNNjkU7Pv3oTuHB7/IU3CbaOawu47J9kilkadmuP5La
yaAOVbs7MQB02ahckeGYfFvbbWnolLHyAbxwj/D95xqJbi/s7wtKWWUhYVjkRIHmSOyqq+3CPfjXB2CY
o4l9Ek4XufKb3gb2X4VeRWFztErH5nzbhQ8bagQArK3dheI/MAXISStj9Db3jflT9m4S1nFxl03C2L4L5jTOER
YZVKgmp7sDnvaaZvQgbFBk3H0RtrDd7ncPTy626XZUtHuLSd2ErtsoiVM8m0OsnuwOe+oAchSmj9E7e12
+Tc+Drth3O++RtUuJywIADSTiIKAJGGWo9uH0kqQHvokqvli/L9POVh4mJoPxxg7LDdpI/kvpVnlvF8X8iNU
LH2YZnkrSpSqDJefl3Nlf39tw2W7tLS9Tbrd43lUXUrmhaGrn4RRs+wjCtdKd+1IirZPSv055FsVxe2HDIktvRI
8Vmm5yTTRu0eeohJE8D9PZhkskoqAaqW34ecGQHh76HGnN829ZNYDatw2reLmy3GxXbbiE0+USsqxnYY
ixasdMwanLHNYlxca+Jerae+J1u3hnnHTD5jzo29NPTay5MkV9v8AsVnLs8Otn7gTLc3HTSkWiRV0r+1pxo
WEsobRuDFynmc23EO105pgNgps7Uc3Xo/6a2Vs9xt2ypt93WiXEUKhdQciF1sw6ezFTzHdPjsyftBcxboL6b0I
8g4itgmql1ctGcxrPiqvuxx9te5wcyuuah/Y1B3Unuhm/wC7YyVt+EdI9ajVHAD5MQ7dK0B6dOuLThWvSkIR
hw7ittu9hdTy3a210p0WMbZ6qdWZe7Gde3hieA0VG9SNbVV/IOObhscsUd1LFMs6ao5IT4aDijFi2uhKDTB
NcyippgQtOwkfrxYTF6MkBWMCgNAK9gXLHAN2q2VdRl3fa/RiVIhmAqZh5hrQDcx9nspi5TDBDvW3Vx
5N5LJcII5C1E7ygyGWL0bagAbPalqm7ZNVn3GK3UGKSZIZnUkkU/oOffmDCeRC0FI4lGkDJQAp7gMum
MVziTVKsv9RxDBzczyHzE+XjLxtmKgmOj0sVtusqJ6etTaPjBx8agx3iUZVOYI9mHozCoO5LVX1pDb22
6WK2zMVkdPM6mlW7cMtDWWOvvt9aR/hK01qUbuNQT7MssekOOKylnXrJ6T2nPtPWe00w8rsEI264NAt
ygFflpT+1+we/EsUhYUHFEPb2zvLG6ns71Gtru2dobm3fJldCQysPZTGw11RUKJyf220M15axkVeZIEI7OvU
ge3EVxJkjc7mVuyh4s7GcrhXo3rTPzAQWdvv/HdgsYUjk27aoRdaVClri4PmEtT+MUxS07COpO5Pv3Z7h9B
hnlbTkrQI+3nj/EoPRPjFpE/9x+egn3C1tlVWurpQwdZ5CQV0g0rjNF7IYHnFxO7BbB0biXr4BWNjBXIJFbin
eT7XsL8a26yj2a32bZrjeVLbPtM6Mm4yqhCtpd1Vo1iY0AoRgF+5neLe8cNqSPRY5JHNa92VrMxq3HbyKmi
2DjSbJvls19f7eibxbXP4IotxSS5TKOJZmkUTAUq1ew4kbqWBc5uI50S+XXZ2tY4Fjm1zHDL8Q9Sszw99m
2qKz39L2xk3Xdo71+OWywhNzmUlogVSQrawssdLqpatR3Ya+8dTfHE4YqCPSY5HUilzMa2r3kUDfluUD
kW0WV3tPKbneLm5sN+td5h3HcdUMMUsLB9MUfqpMIGii0jr2dmFGphgNW0I3VU7dAD5Iwx9YpQSHUx
w291XNpxrhG7cl2fbb66t9z2fjFnd7pemC0igsJJbhUDLLERkVXSuy+I4eL4Fxa3bStaqpJosjIRIa5nPytZTE86ru
CenPHt+vdn2C9uLy2sOPht7FtLDEiX8V1MJEMgSRvLXy300FfDXCQ35kcQARhXanajpQtog8Pz1dINNzhu
VV/haxvbja4Y3ul7C9366ntLm4t4ZrSaY6lzG8BkzhRfArkRhGaniDIOJptVqTQGtY88TvRtDiAK4ELRtg5xt
nH9nsrW12trjCXhsU3+2jjs4nuJWqXjtFcgLlmcQG9GatMK0qmDQXULS9omDM/D5ucpPJOT8I5BvE21b5t
Tz2uzG5kh3RZAplNpGZnhX2OB8OIpZGODlLnIrdlp91bRCSOQB0mUFIK+M5c37PKinhvKo+RWt35W0v
tUG1NHbCBmBXMVCqB00ihPvxPbyhwIAPRZWp6f+Wc54k4mNd+Cst8dxt5ZSQfMU6uuMfzL/JH4gqlua
vWZc1uHgtILhrgyztI2mMiiqv2qntxyVKA5xFKCitvQhXuGafcbmWJS0cNvMzP0FShH9ONG5eGsFduYJgGC

rkt/JsoXc1dkXwEZVoOmLWepw5Um5aXwpI5ONWcMdtFM6K4luNPjoTmC3ZTGdFDLMSSpWqNzyLZV
2yIyOPPtRos7dW8RZj4m91K4k00yB9Kd3eUS0WeFa5dtRX68btVAvQ92FqcwVUKAgFowdcefnVsq82X/
2mn6O7FrKEizjkmfMRs158jbwebfTG6yv/ACVWQGHp342L0w4rQ4mja9aYXUXOKTPyXZLqxmY7/tRa5tJ
mpSW3ZtTo3uaoHspixeBsDwQPu3YHpQ0ot4rs10sEe43vltMw+7jj8TR9niYZVxmXtx3jGNykcLEiLAUWtP
tnLGZUUSrJ/VVmXmM6yqPFbxFOztOOp0f+X61C8qq47ZbjDEN0WM/JRtRVJNCCaEqO724sTvYTk5UjR
RHezTW897FLHIEpInmKxoMiOmKluxzZmDb3x60sh7q01p7Tsn69dY/rx6S6N3IVlVPJYN1v9muLHYN3tt
n3G4AjXcpAZvKjPxmNV+2wqAT064VrSDi0pFke1flj2dN9g3DkXJl3uxSTzbq10uk1ya10vMx1UJ6mtcWHT
Oy0DSioT22f10sIeYDfb3kdvJCJzdfIWkPIUo4ZUUv4dIHhxHcZ5IywghWbS5EEgk3ivpBHtUzl3oP8A4r5/ccu
u+TQQQ3U0biySJmkSKFFjVAXqlQEwoeeGWZSFHbyZHtee9lNez2IluvSvjg23b7Kx3GSxh22Vrh5X0TfMT
OAPMISQNHkBSgFMZhsDIAFcNq3l/MUvFfJl0OzinJIHIDtIzl6c7LeybZ+J7nHdW+3F3NokcNtFMXrSqwL
GvhBpUZ4kNg7fUgcyj1t8bX8NuVz6d7M5xH7xKn77wXi+57Ra7baSR7N8hP81YTWjKPLllyqzg119Bmc8K
+xq3KAQoLXWJopXPf8AeZxR2beEzunDzuMe13NzyVn37Z5Xltd3KRFSJCKo0QXSQOzKuGvs3kCpcXD
mTrfVGRF7WxgQy+JIT2g1qo1x6Y7PPYrbvubTO99+I7tdS6Ga7eo+6yHhTLIYA6xJwNSa1OCIZr0jX5g0Cke
Roqe6OXpTV76b7RPPvLQbrHYw728TXdvAiIqW8VawJQUGs0r7sK6xJJOlrzkbRa65ojDm5zEDQuOOY7+
pfN6b2FruN3fcd3ptnF1bLZCJ63BSIABgrSazmBl3dmB1i6tWkjdsQNdMkbW3DGyZXZtuWp56UUYz9Pdp7
vYyt289hskDwJaOBWWSUszzFgKV8X6ML+ULSNtGQF+ISOZJgA+VwJIO4fVUTafSqC2jtlG73aXcnj2+4
a7sdq8pU++aprLIANQUmuRxG2xcBIJ7u1WJ/MBEEXOZG1sz25S+tcOQJyP0rsmfbjcxRnNhey7jcqsVPMGlu
lyKfCOh9mFNnSnNimu159H5W0zsDRjsOKK+4txWXj23TWile8knupbqa40FdRIAoufYoXEsUWQEbSTVU
L++FzIH0ygNDQOHJ5SFXZqzNJApcaZEFTjI8xVFpSmOcKK38SxTmG4XetxbWYR47OFC0bvm01SfH7uz
HP2sQAJrVWXGqItkn29OPStaMuoWjsU1DXqpQhsZ1xm4grszBPFKLPUuZpYojI1KKuQ7MvbjcygE0UZR
9wwWR4feX73U1rPtVyxNsef1lilppDqM8tJocZV5UzBtAc/LuonsKr/AFaa2/FNvltPFbz2SurutGNWGdDmM
T6ZXI6tag05k1+1DMIDSxrShLqM/acXnDBMXoO4crNR/E5pWnStOmWOCb4VbKF/xL2f/G+X29e7F/h/+N
U2qB+TcH3/AHnfjuFi9s1s8MMS+bKUbVGPB8IU5Z41bPUIoYsrs1ancoyzFPce9O+X7fuUc04t/IJVe3vUjnJZ
oZF0sKaR2dMPudWt3tyjNUYjDenZFbca4p6k7Fui30As3jyjubaS4JSSBSaZacmAOWK9xeWkrMrq8xpjVKK
rT4yhzYEFgCVOelT9n6Mc8QMqnoW5Dw6Pc+QPujWyzsyli+Y3hAX2Y1La+4cQbzpCFNs+P3MTKJYUaI
rpdQRp0j2UxG+7BxBNUUUDauMy/iN5Pd2CRQf/AAUUC/ma5/b8K9euLMt6MgyuxHMmnnVm3G4KHTZ
RVHUAiTps64hGpS7pH9qThs5FUblx6ksZHBbRibzdWrWy+HT0ri3FqsgOMj+1GRvIq9eE73RR8ugfsUytli
x+su/iPRkHlImN44byo7c67fBEZ9aMFaRvF5bBtIPZWmHw6uM3fkfTpSFg5EzvHB+VX26Nf21ikeU6lZRLM
wVZNI1qB/Fh0GtBjMplfXH1pOG3kUvbeE79DvO3z3Fuvy0ElbkGVipQqeo7c8Ml1mrHZZH1Rwm8iuH43Iu
IDCpJHYxNO04pjVJaV4r04Rs5FxOM3YkJMAKsanxHJSak9fZh41aT+K9IWN5FDk4tyFDLlioFdmMSO5F
B2DE/6y4gfeyJOEzkCqF4Ny6e6t2ubfTCH8yZvOIFowUxZGud00lfVJwm+6FotvtOxmKINaRF1Wkhz6/XjF/
VLqpPGk7U7hM5Au/hOyFiPIYnNDWgb+vB+qXP8aTtRwmcgQtzDje7FbaXjsCSsXIu7YOVaIbPkvOL9lr
MISJIXgdKaY28gQ/Pwzkl0LUNFNakC1lJHISRUIpAqOmLbNdc2tXFIYm08Km8z4fuEu3bZY8Zt555raV/m
ZxKyOyaMtRJ7WxDYa/Nnc6WVwBGASOIbTBqEzwT1JUaja3IEZBznNCQa9a41R5hZX8YpoiHIjy347ctG
Z/KaKSVAWgLLwjEVYzns6YwptXkkFHvc4V37FM1jQhLk/DOY7hvTy2e1SPZRqsVs9VpoUVJGf7ROLVr
ewRx0LxU4ppaaqNs/BeXwXMzz7XKqvbSohDABpGppFK4dcalbloo8VzBAYaKuj9O+eCMI2zzAqgh81yNP
fiV2pW9a5wkDCiPimw8z2eLdrWawmt23KBllfwsA6k0NK9xxUurqCQscHDuncntaUxyTiHmb2WxKbbNcC
3t2g1ArVQHqq0r07sSQX1u0OBeBikc0qqg4JzJZ4S20zgCRCzeGgAOfbid2o25HjCZkPltmleLzQIXqFI+kj245
ChyqwhHVH/ALD/AO46up69/TGIX/wTaqVtPxL7xiq9KFfW3wN/F/TiuU5TG7PeMRoS5O33j9eBCcT4f87A
hdl+L6DgakKTb8H/AC7sPKRKf+Sf4sIEL5/6f6MKhJP/ALyv8OBCdXpH7zgQkyfzI/pwoSLvYMBSpKfzJPc
MO3IX3a30YahMXHWL+PEg2JE3P1f34GoSrf8A93HvOFelUiLqCjP8AzWw12xIkfZi+n9eHhCcP8xfgfs
Spq9/Ij+LBekSU/kNhX2oTw6RfwnDXpwSh8Q9ww5CSn8s/wAX9OIXpQlj4j/HhRsQVxP5z4ZvQmn6D6cS
NQmlfgT3H9eJHJNypf8A+Ti58yiX/9k=