

PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

2020

ÍNDICE

TÍTULOS PÁGINAS

1) Definição.....	03
2) Formas Participação.....	03 de
2.1) Por cumprimento de Objetivos Específicos (semestrais)	04
3) Particip. nos Lucros por cumprimento. da RL e Fluxo de Caixa Livre	08
3.1) Base Cálculo.....	08 de
4) Formas e Periodicidade Pagamento.....	09 de
5) Fator Apreciação	10
6) Critérios de proporcionalidade	11
7) Aplicação desta política nas áreas operacionais	12
8) Condicionantes	12
9) Prêmio por participação em projetos especiais	12
10) Considerações finais	12
11) Vigência.....	13
12) Aprovação.....	13
Anexo 1 - Tabela de múltiplos de Salários Base.....	14
Anexo 2 - Tabela de referência para obtenção do índice A (Ponderação do atingimento da Receita Líquida x Fluxo de Caixa Livre)	15
Anexo 3 - Tabela de Ponderação.....	16

Pelo presente instrumento particular de TERMO DE ACORDO que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, companhia aberta concessionária de serviços de telecomunicações inscrita no CNPJ sob o n.º 71.208.516/0001-74, com sede na Rua José Alves Garcia, n.º 415, Bairro Brasil, **ALGAR SOLUÇÕES EM TIC S/A**, empresa autorizada à prestação do Serviço de Comunicação Multimídia inscrita no CNPJ sob o n.º 22.166.193/0001-98, com sede na Rua José Alves Garcia, n.º 415, Bairro Brasil e **ALGAR MULTIMÍDIA S/A**, empresa autorizada à prestação do Serviço de Comunicação Multimídia inscrita no CNPJ sob o n.º 04.622.116/0001-13, com sede na Rua José Alves Garcia, n.º 415 - Mezanino, Bairro Brasil, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS**, e de outro lado, **SINDICATO DOS TELEFÔNICOS DO RIO GRANDE DO SUL**, doravante denominado **SINTTEL/RS**, com sede em Porto Alegre, a rua Washington Luiz, 572, Centro, Porto Alegre, RS, CEP 90010-460, regularmente inscrito no CNPJ / MF sob o n.º 89.623.375/0001-11, acordam o presente Plano de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, conforme as cláusulas e condições a seguir descritas:

1) DEFINIÇÃO

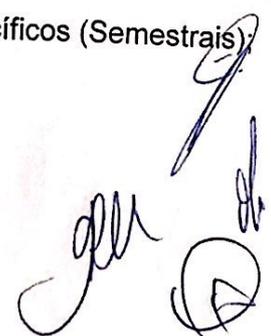
Com base na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, este Plano tem como finalidade proporcionar a todos os trabalhadores da Algar Telecom e Algar Multimídia, Algar Soluções para o ano de 2020, compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia (atribuições do cargo) e participação nos Lucros e Resultados da Empresa.

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral e Anual, adiante fixadas as regras e condições.

2) FORMAS DE PARTICIPAÇÃO

A participação do trabalhador nos Lucros e Resultados da Empresa dar-se-á nas seguintes formas:

1. Participação nos Resultados por cumprimento de Objetivos Específicos (Semestrais)



2. Participação nos Resultados por cumprimento de metas corporativas previamente definidas pelo comitê de direção (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/ Segmento, Receita líquida, Custo, etc);
3. Participação nos Lucros por atingimento da Receita Líquida e Fluxo de Caixa Livre da Empresa.

Nota:

Os trabalhadores que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP), ficam automaticamente excluídos deste plano, no que se refere à Participação nos Resultados. A participação nos Lucros será plena.

2.1 - PARTICIPAÇÃO POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos caracteriza-se pelo pagamento de um valor em dinheiro, estabelecido em número de salários, pagos semestralmente de acordo com o número de objetivos e pesos estabelecidos devidamente cumpridos. Deverão ser estabelecidos no máximo 04 (quatro) objetivos por semestre que devem observar os seguintes critérios:

2.1.2 - Serem INDIVIDUAIS (cada trabalhador terá os seus objetivos), porém "NÃO PESSOAIS" (terminar o curso de inglês é individual, porém com caráter totalmente pessoal) e **ou serem COLETIVOS** (cada Área ou Centro de Resultado terá os seus objetivos).

2.1.3 - Redundarem num fator mensurável de produtividade, podendo ser por: otimização e melhoria de processos operacionais, redução de despesas, etc.

2.1.4 - Ter a distribuição nas seguintes proporções:

2.1.4.1 - x% será baseado no cumprimento de metas corporativas previamente definidas pelo comitê de direção (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/ Segmento, Receita líquida, Custo, etc) e irá variar de 30% a 70% para executivos e de 20% a 60% para não executivos.

2.1.4.2 - x% baseado no cumprimento de até três objetivos vinculados ao planejamento estratégico da empresa. Essas metas poderão ser de natureza quantitativa ou qualitativa, individual ou coletiva (área, diretoria ou empresa). e irá variar de de 30% a 70% para executivos e de 20% a 60% para não executivos.

2.1.5 - Para apuração dos objetivos que possuem metas financeiras ou do planejamento estratégico, quando mensuráveis em valores ou percentuais, serão observadas as regras descritas abaixo na tabela de ponderação (anexo 3).

2.2 - Definição de Objetivos

a)- O número de objetivos a serem definidos, **por semestre**, não deve ultrapassar 04 (quatro), representando 100% na sua totalidade.

b)- Para cada objetivo deverá constar no sistema:

- Meio de medição;
- Ponderação (peso percentual);
- Prazo limite para o seu atingimento, dentro do semestre aquisitivo.

2.3 - Renegociação de objetivos

Devido à dinâmica do mundo dos negócios, pode ocorrer que, durante o espaço de tempo previsto para o cumprimento dos objetivos previamente negociados, surjam outros desafios mais importantes ou mudanças que demandem a substituição de alguns destes objetivos.

Portanto, em casos excepcionais, tais como mudança no planejamento estratégico, criação, alteração ou extinção de projetos e negócios, etc., poderá haver renegociação de objetivos de forma a adequá-los às necessidades mais significativas da organização.

As mudanças podem ser propostas pelo titular do cargo e/ou pelo superior imediato. A aprovação deve ser feita em última instância pelo responsável hierárquico.

2.4 - Controle de Documentação

Cada trabalhador deverá se responsabilizar pela criação do documento eletrônico com seus objetivos, e enviá-lo, eletronicamente, para aprovação do superior hierárquico.

2.5 - Valores da Participação

O valor a ser pago ao trabalhador, por cumprimento dos Objetivos, possui como referência a seguinte tabela:

Níveis de Cargo	Total
-----------------	-------

Executivos	2,00
Ascensão (Consultores/ Coordenadores)	1,50
Não-Executivos	1,20

Será considerado para a base de cálculo, o valor do salário base do último mês de cada semestre (junho e dezembro) para o efetivo pagamento.

2.6 - Periodicidade de Pagamento

Os pagamentos deverão ocorrer dentro do semestre posterior à contratação das metas, exceto se houver negociação diferenciada pelo Comitê de Direção da Algar Telecom:

- Para as metas do 1º semestre, o pagamento será feito até dia 31 de outubro de 2020.
- Para as metas do 2º semestre, o pagamento deverá acontecer a partir de Abril, salvo negociação dispondo nova data.

2.7 - Critérios de proporcionalidade

Os critérios visando prever alterações no quadro de Trabalhadores, no decorrer do semestre aquisitivo, são os seguintes:

- **Transferência para outra Empresa do Grupo Algar**

No momento da transferência será verificado o cumprimento dos Objetivos negociados até aquela data. Em caso de cumprimento, o trabalhador receberá o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos na data normal do pagamento aos demais trabalhadores, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do último mês trabalhado no semestre.

Empresa Destino:

O trabalhador terá a oportunidade de negociar novas metas na nova empresa, dentro do semestre aquisitivo. A partir daí, procede-se normalmente a apuração dos resultados e o respectivo pagamento proporcional, de acordo com o Plano daquela empresa.

- **Desligamento da Empresa**

Ocorrendo o desligamento, a pedido ou não, exceto em casos de rescisão por justa causa, será verificado o cumprimento dos objetivos negociados até aquela data. Em caso de cumprimento, o valor da participação nos Resultados será pago, de forma proporcional ao número e peso dos objetivos atingidos na mesma data de pagamento dos demais trabalhadores.

Para a apuração do objetivo EBIT, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados na empresa no semestre.

A base de cálculo será o salário base do último mês trabalhado no semestre a que se refere os objetivos.

- **Admissão e/ou Promoção**

Os admitidos no período terão direito à participação nos resultados, proporcional ao número e peso dos objetivos atingidos durante o semestre aquisitivo, após a definição e aprovação de objetivos junto ao superior imediato. Os promovidos receberão proporcionalmente ao tempo ocupado em cada cargo.

Se a admissão ou promoção ocorrer durante o 1º semestre, os objetivos para o 2º semestre deverão ser negociados até 30 de Junho.

No caso de admissão, para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos será necessário que o trabalhador tenha no mínimo 03 (três) meses completos na empresa.

- **Mudança de Cargo**

Quando houver mudança de cargo, os objetivos deverão ser analisados e renegociados, caso seja necessário.

Caso a mudança seja para um cargo comissionado, o trabalhador deverá apurar seus objetivos e receberá proporcional ao tempo em que esteve na função anterior.

- **Afastamentos em geral (Licença maternidade, doença, acidente de trabalho, etc.)**

- O pagamento será feito integralmente para os objetivos cumpridos;

- Em observância ao princípio da isonomia e por analogia, os pagamentos referentes aos objetivos específicos corporativos serão pagos nos termos da Súmula 451 do TST.



2.8 - Exemplo de Cálculo

No quadro a seguir, exemplo de cálculo do valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos no semestre, a ser pago a um trabalhador com salário base mensal igual a R\$ 1.000,00 ativo durante todo semestre:

OBJETIVO ESPECÍFICO	A PONDERAÇÃO A 100%	B PONDERAÇÃO A 120%	C RESULTADO (%)	D VALOR R\$
1	20	24	24	240,00
2	40	48	48	480,00
3	30	36	0	0
4	10	12	12	120,00
TOTAL	100	120	84	840,00

- A) Ponderação do objetivo (soma de pesos igual a 100%)
- B) Transformação da ponderação de 100% para 120%, conforme o peso de cada um B.1.
((A:100) x 120)
- C) Cumprimento do objetivo
 - C.1. Atingimento total ou superação = 100%
 - Não atingimento ou atingimento parcial = 0%
- D) Valor a ser pago ((R\$ 1.000,00 x C): 100)

3 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS POR CUMPRIMENTO DAS METAS DE RECEITA LÍQUIDA E FLUXO DE CAIXA LIVRE

BASE DE CÁLCULO

Os indicadores a serem atingidos para verificação do direito ao pagamento do bônus referente ao Plano de Participação nos Lucros são a Receita Líquida e o Fluxo de Caixa Livre, conforme conceitos abaixo:

Receita Líquida: calculado considerando faturamento + provisões dos serviços e produtos comercializados no período menos os impostos incidentes sobre tal receita, conforme divulgado nas Demonstrações Financeiras Consolidadas e Auditadas da Algar Telecom, referente ao exercício findo em 31/dezembro/2020, ajustados, quando aplicável, por efeitos oriundos de :

- reestruturações societárias,
- planejamentos dos acionistas aprovados pelo CA,
- vendas relevantes de ativos,
- mudança de práticas contábeis

Nota: constituição ou reversão de contingências serão consideradas no exercício em que forem contabilizadas.

Fluxo de Caixa Livre: Calculado considerando os recebimentos das receitas menos os pagamentos de impostos, custos, despesas e investimentos (capex) do período, sendo esses itens apurados conforme Demonstração do Fluxo de Caixa das Demonstrações Financeiras Consolidadas e Auditadas da Algar Telecom, referente ao exercício findo em 31/dezembro/2020, ajustados, quando aplicável, por efeitos oriundos de :

- postergação de pagamento de fornecedores (opex e capex)
- antecipações de contas a receber

Na Demonstração do Fluxo de Caixa, a geração operacional de caixa refere-se ao item Caixa e equivalentes de caixa líquidos gerados pelas atividades operacionais; e o Capex pagamento refere-se ao item aquisição de ativo imobilizado e intangível.

A meta de Receita Líquida e o Fluxo de Caixa livre a serem atingidos foi baseada no Orçamento anual da empresa.

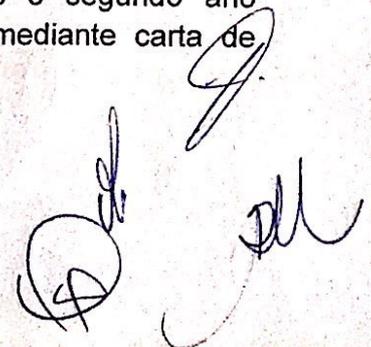
A apuração do montante a ser pago é calculado, utilizando-se o target de salários de cada cargo (Anexo 1), multiplicado pelo índice A apurado com base no atingimento das metas dos indicadores de Receita Líquida e Fluxo de Caixa Livre.

O índice A é obtido pelo fator de ponderação da Receita Líquida multiplicado pelo fator de ponderação do Fluxo de Caixa Livre, conforme Anexo 2.

As empresas do Grupo Algar são classificadas num "Ranking" de Pequeno, Médio e Grande porte.

As mudanças de "Ranking" (passar de empresa de Pequeno Porte para Médio Porte

ou Médio Porte para Grande Porte) somente poderão ocorrer após o segundo ano consecutivo de resultados, que as classifiquem no novo patamar e mediante carta de reconhecimento expedida.



Para o exercício desta política a empresa Algar Telecom está classificada como empresa de grande porte, cuja tabela de múltiplos salariais anexa reflete esta classificação.

4 - FORMAS E PERIODICIDADE DE PAGAMENTOS

4.1 - Periodicidade de pagamento

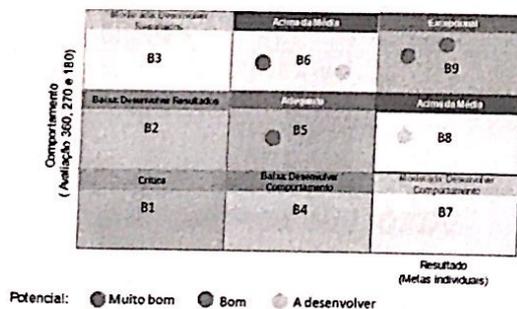
O pagamento é realizado em única parcela do valor que lhes forem devidos e ocorrerá a partir de abril do ano subsequente a vigência do plano, exceto se houver motivo de força maior ou negociação que impossibilite o pagamento.

O dia do pagamento será definido de acordo com o fluxo de caixa da Empresa.

4.1.2 - Pagamento a trabalhadores de cargos executivos

Acelerador e Deflator

O executivo terá ainda o impacto no múltiplo da tabela (anexo 1) conforme resultado da Performance Individual refletido na Matriz 9Box. Após a calibragem, caso o executivo modifique o box na performance, terá a aplicação de uma faixa percentual (de acordo com o box final) que poderá acelerar ou desacelerar o seu múltiplo salarial de Receita Líquida. A definição do percentual é do superior imediato, e deverá ser respeitado o intervalo da faixa do box.



Abaixo a Matriz 9Box e seus intervalos/faixas:

B3 Mín 71% Máx 80%	B6 Mín 100% Máx 110%	B9 Mín 100% Máx 120%
B2 Mín 61% Máx 70%	B5 100%	B8 Mín 100% Máx 110%
B1 50%	B4 Mín 71% Máx 80%	B7 Mín 81% Máx 90%

O superior imediato do executivo tem a deliberação de não aplicar o percentual a maior da calibragem no múltiplo, ou ainda aplicar um percentual respeitando o intervalo do box, olhando o equilíbrio no time. Em contrapartida, não tem autonomia para não aplicar o deflator, quando a calibragem aponta um box inferior ao da avaliação. É importante respeitar o range de cada box.

Para executivos desligados, será aplicado o acelerador/deflator da última 9box registrada para ele no sistema. Caso não exista esta avaliação, o superior imediato que efetivou o desligamento do executivo deverá apontar o percentual de aceleração/deflação que deverá ser aplicado ao cálculo.

São considerados cargos executivos aqueles situados na parte superior da estrutura da carreira Y:

5 - FATOR APRECIÇÃO

O **Fator Apreciação** é um fator de avaliação e julgamento de casos excepcionais, que poderá ser aplicado nos valores relativos a Participação nos Lucros e Resultados, visando corrigir possíveis injustiças ou reconhecer performances individuais consideradas excepcionais.

As propostas de aplicação deste fator deverão seguir o seguinte fluxo de aprovação:

Cargos até o nível de Coordenadores e Consultores	Superior hierárquico, responsável de Gente e Diretor Presidente da Empresa
Cargos de Diretores e Presidente	Comitê de Talentos Humanos e Conselho de Administração

6 - CRITÉRIOS DE PROPORCIONALIDADE

Os critérios de proporcionalidade a serem aplicados em decorrência de alterações em contratos de trabalho e ou no quadro de trabalhadores da empresa no decorrer do exercício aquisitivo, são os seguintes:

6.1 - TRANSFERÊNCIAS ENTRE EMPRESAS DOS GRUPO ALGAR

O trabalhador receberá o valor da participação nos lucros pelo cumprimento da Receita Líquida na mesma data do pagamento dos demais trabalhadores na empresa, proporcional ao número de meses trabalhados no período.

6.2 - DESLIGAMENTO DA EMPRESA

O Pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados na Empresa. O trabalhador desligado receberá o seu valor na mesma data de pagamento aos demais trabalhadores da empresa. A base de cálculo será o salário base do último mês trabalhado no ano considerado para pagamento.

6.3 - ADMISSÃO OU PROMOÇÃO

Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados em cada nível de cargo durante o ano de vigência do plano e a base de cálculo será o salário base do mês de dezembro.

1 Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do cálculo do valor da participação nos Lucros.

6.4 - AFASTAMENTOS EM GERAL (LICENÇA MATERNIDADE, DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, ETC).

O pagamento do período de afastamento por licença maternidade e afastamento por acidente de trabalho de doença ocupacional que ocorrerem no exercício deste plano, será integral como se trabalhado houvesse.

7 - APLICAÇÃO DESTA POLÍTICA NAS ÁREAS OPERACIONAIS

A Algar Telecom poderá adotar modelo diferenciado de Plano de Participação nos Lucros e Resultados, destinados especificamente para suas áreas operacionais.

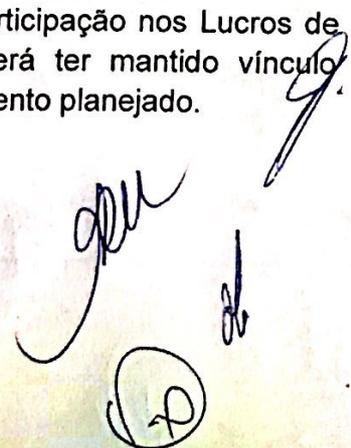
O Plano de PLR para as áreas operacionais dessas empresas serão compostos de metas especiais visando à melhoria da PRODUTIVIDADE vinculadas às suas especificidades, tais como: qualidade, assiduidade, Turnover, etc.

Esses planos deverão ser avaliados pelo Comitê de Talentos Humanos e aprovados pelo Conselho de Administração.

8. CONDICIONANTE

Para fazer jus ao recebimento de quaisquer valores relativos a Participação nos Lucros de Curto e Longo prazo previstos neste plano, o trabalhador deverá ter mantido vínculo trabalhista com a empresa no ano imediatamente anterior ao pagamento planejado.

9. PRÊMIO POR PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS ESPECIAIS



Este é um acelerador que proporciona a todos os trabalhadores da Algar Telecom que estiverem participando de projetos formalmente aprovados pelo Instituto de Ciência e Tecnologia Brain, a partir do ano de 2019, compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia (atribuições do cargo).

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Anual conforme política Projetos Especiais Brain.

10 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberação do pagamento está condicionada à aprovação deste instrumento coletivo pelos Sindicatos da categoria, bem como à disponibilidade de caixa da empresa (indicado pela Diretoria Financeira (DEF)).

Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de 6 (seis) meses, dentro do mesmo ano civil.

Os casos omissos deste plano sobre participantes do Plano de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, poderão ser resolvidos com Diretoria de Gente e o Comitê de Talentos Humanos, com a participação do Sindicato dos Trabalhadores (SINTTEL- RS).

11 - VIGÊNCIA

Este plano terá validade para o ano de 2020. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

14 - APROVAÇÃO

Uberlândia - MG, 09 de Julho de 2020.

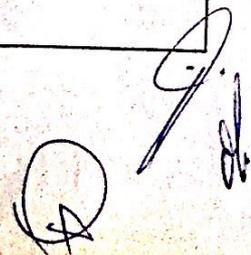


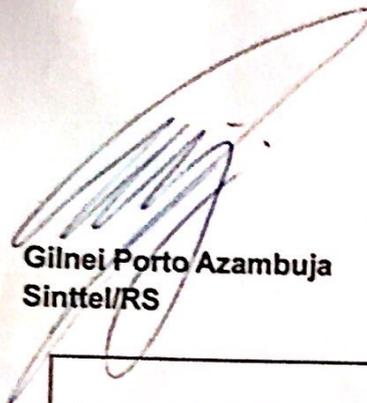
Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira
Diretora de Gente e Relacionamento com Clientes
CPF: 691.647.036-49



Luis Antônio Andrade Lima
Diretor de Operações e Tecnologia
CPF: 019.946.508-85

ALGAR TELECOM S/A E ALGAR MULTIMÍDIA S/A




Gilnei Porto Azambuja
Sinttel/RS

SINTEL/RS

Anexo 1

TABELA MÚLTIPLOS SALARIAIS ANUAIS POR CARGO

A tabela de múltiplos por cargo abaixo é anual. Para pagamentos semestrais, divide-se os múltiplos pela metade.

CARGO	ANUAL			SEMESTRAIS		
	TARGET RECEITA X FLUXO DE CAIXA LIVRE	METAS INDIVIDUAIS	TOTAL TARGET	TARGET RECEITA X FLUXO DE CAIXA LIVRE	METAS INDIVIDUAIS	TOTAL MÁXIMO
1 DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO	12,0	4,0	16,0	28,8	4,8	33,6
2 VICE PRESIDENTE DE NEGÓCIOS	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
3 DIRETOR FINANCEIRO, RI E JURÍDICO	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
4 DIRETOR DE OPERAÇÕES E TECNOLOGIA, DIRETOR DE ESTRATÉGIA E REGULATÓRIO	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
5 DIRETOR DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
6 DIRETOR DE GENTE E RELACIONAMENTO COM CLIENTE	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
7 DIRETOR DE EXPANSÃO DE NEGÓCIOS	4,2	4,0	8,2	10,1	4,8	14,9
8 DEMAIS DIRETORES	3,6	4,0	7,6	8,6	4,8	13,4
9 ESPECIALISTA SR	3,3	4,0	7,3	7,9	4,8	12,7
10 DIRETOR REGIONAL/ESPECIALISTA PL	3,0	4,0	7,0	7,2	4,8	12,0
11 GERENTE / ESPECIALISTA JR	2,4	4,0	6,4	5,8	4,8	10,6
12 COORDENADOR/ CONSULTOR	1,5	3,0	4,5	3,0	3,6	6,6
13 SUPERVISOR, ANALISTAS, AUX, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS	1,0	2,4	3,4	2,0	2,9	4,9

*O Target máximo será pago desde que todas as metas sejam mensuráveis conforme anexo 3.

ANEXO 2

TABELA DE REFERÊNCIA PARA OBTENÇÃO DO ÍNDICE A (PONDERAÇÃO DO ATINGIMENTO DA RECEITA LÍQUIDA X FLUXO DE CAIXA LIVRE)

Receita Líquida (R\$ mm)	Ponderação	Fluxo de Caixa Livre (R\$ mm)	Ponderação
2.205	25%	239	25%
2.212	33%	250	33%
2.220	40%	260	40%
2.227	48%	270	48%
2.235	55%	280	55%
2.242	63%	291	63%
2.250	70%	301	70%
2.257	78%	311	78%
2.265	85%	321	85%
2.272	93%	332	93%
2.280	100%	342	100%
2.288	105%	352	105%
2.295	110%	363	110%
2.303	115%	373	115%
2.310	120%	383	120%
2.318	125%	393	125%
2.325	130%	404	130%
2.333	135%	414	135%
2.340	140%	424	140%
2.348	145%	434	145%
2.355	150%	445	150%

ANEXO 3**TABELA DE PONDERAÇÃO**

Tabela de Ponderações para Metas Financeiras e do Planejamento Estratégico quando Mensuráveis em Valores ou Percentuais.	
Resultado em %	Ponderação %
80	0
84	16
87	32
90	48
93	64
96	80
99	96
100	100
105	105
110	110
115	115
120	120