

ANNEXE 2

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DUE OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE 2016 AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET SOUMIS À L'AVIS DES ACTIONNAIRES

Tableau 1

Monsieur Lorenzo BINI SMAGHI, Président du Conseil d'administration

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	850 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2016, conformément à la décision du Conseil d'administration du 19 mai 2015.
Rémunération variable annuelle	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de rémunération variable.
Jetons de présence	Sans objet	Lorenzo Bini Smaghi ne perçoit pas de jetons de présence.
Valorisation des avantages de toute nature	52 819 EUR	Un logement est mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions à Paris.

Tableau 2

Monsieur Frédéric OUDÉA, Directeur général

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	1 300 000 EUR	Rémunération fixe brute versée en 2016, conformément à la décision du Conseil d'administration du 31 juillet 2014. Elle a été confirmée en mai 2015 lors de la dissociation des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général.
Rémunération variable annuelle		Frédéric Oudéa bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60 % d'objectifs financiers budgétaires et de 40 % d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 102 du Document de référence 2017. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 135 % de la rémunération fixe.
<i>dont rémunération variable annuelle non différée</i>	290 052 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2016 - Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2016 et des réalisations constatées sur l'exercice 2016, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 1 450 262 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 83 % de sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 103 du Document de référence 2017). En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes :
<i>dont rémunération variable annuelle différée</i>	1 160 210 EUR (valeur nominale)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 60 % de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2017, 2018 et 2019. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans <i>prorata temporis</i> ; ■ le solde, soit 40 % de cette rémunération variable, est acquis immédiatement, la moitié étant versée en mars 2017 et l'autre moitié convertie en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucune attribution de stock options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	850 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 7 février 2017) Ce montant correspond à une attribution de 32 717 actions	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin de les associer au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires.</p> <p>Le plan attribué au titre de 2016 par le Conseil d'administration du 8 février 2017 présente les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ introduction d'un plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 32 717 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne sera acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition sera égal à 50 % du nombre total attribué ; enfin aucune action ne sera acquise en cas de performance insuffisante. ■ En l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la Debt Value Adjustment) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale. ■ Un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués après prise en compte de la réalisation des conditions de performance observées et appréciée par le Conseil d'administration. ■ Enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2016. <p>L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée Générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01 % du capital.</p>
Jetons de présence	Sans objet	
Valorisation des avantages de toute nature	5 925 EUR	Frédéric Oudéa bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 8 février 2017.

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Sans objet	En 2016, Frédéric Oudéa ne bénéficiait d'aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>En 2016, en cas de cessation de sa fonction de Directeur général, M. Frédéric Oudéa aurait été astreint à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans un établissement de crédit ou entreprise d'assurance coté en France ou hors de France ainsi qu'un établissement de crédit non coté en France. En contrepartie, il aurait pu continuer à percevoir sa rémunération fixe. Les parties avaient toutefois la faculté de renoncer à cette clause. La durée de sa clause de non-concurrence est de dix-huit mois et indemnisée à hauteur de sa rémunération fixe.</p> <p>Elle restait inférieure au plafond de 24 mois recommandé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Frédéric Oudéa ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Tableau 3

Monsieur Séverin CABANNES, Directeur général délégué

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération annuelle brute versée en 2016
Rémunération variable annuelle		Séverin Cabannes bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60 % d'objectifs financiers budgétaires et de 40 % d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 102 du Document de référence 2017. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115 % de la rémunération fixe.
<i>dont rémunération variable annuelle non différée</i>	148 926 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2016 - Compte-tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2016 et des réalisations constatées sur l'exercice 2016, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 744 630 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 81 % sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 103 du Document de référence 2017).
<i>dont rémunération variable annuelle différée</i>	595 704 EUR (valeur nominale)	En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ 60 % de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2017, 2018 et 2019. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans <i>pro rata temporis</i> ; ■ le solde, soit 40 % de cette rémunération variable, est acquis immédiatement, la moitié étant versée en mars 2017 et l'autre moitié convertie en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Séverin Cabannes ne bénéficie d'aucune attribution de stock options depuis 2009.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 7 février 2017) Ce montant correspond à une attribution de 21 940 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin de les associer au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2016 par le Conseil d'administration du 8 février 2017 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ introduction d'un plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 21 940 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du <i>Total Shareholder Return</i> (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne sera acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition sera égal à 50 % du nombre total attribué ; enfin aucune action ou équivalent action ne sera acquis en cas de performance insuffisante. ■ En l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la Debt Value Adjustment) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale. ■ Un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration. ■ Enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2016. <p>L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée Générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01 % du capital.</p>
Jetons de présence	13 462 EUR	Les jetons de présence versés par les autres sociétés du Groupe sont déduits du montant de rémunération variable versée au Directeurs généraux délégués.
Valorisation des avantages de toute nature	6 411 EUR	Séverin Cabannes bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 8 février 2017.

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Sans objet	En 2016, Séverin Cabannes ne bénéficiait d'aucune indemnité de départ au titre de la rupture de son mandat social.
Indemnité de non-concurrence	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	En 2016, Séverin Cabannes n'était soumis à aucune clause de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	<p>Séverin Cabannes conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de SG, telle que décrite p. 100. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'Agirc.</p> <p>Chaque année, les droits à rente potentiels sont calculés en fonction de l'ancienneté et du salaire projetés au moment du départ à la retraite, sur la base d'hypothèses actuarielles. Au 31 décembre 2016, sur la base de l'ancienneté acquise et de la rémunération de référence de M. Cabannes à cette date, les droits potentiels ouverts, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, et en prenant une hypothèse de départ à la retraite à 63 ans, représentent un montant de rente annuelle estimé à 183 042 euros (soit 11,9 % de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 mai 2008 et approuvé par l'Assemblée générale du 19 mai 2009 (7^e résolution).</p> <p>M. Cabannes conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif.</p> <p>Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995. Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires d'acquies des droits annuels à rente viagère différée de 0,1 % de leur rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale. Ce régime est financé à hauteur de 1,5 % par l'entreprise et de 0,5 % par les salariés. Au 31 décembre 2016, M. Cabannes avait acquis des droits à rente viagère différée de 838 euros par an.</p>

Tableau 4

Monsieur Bernardo SANCHEZ INCERA, Directeur général délégué

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016	Montant ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	800 000 EUR	Rémunération annuelle brute versée en 2016
Rémunération variable annuelle		Bernardo Sanchez Incera bénéficie d'une rémunération variable annuelle dont les critères de détermination sont fonction à hauteur de 60 % d'objectifs financiers budgétaires et de 40 % d'objectifs qualitatifs. Les éléments sont décrits page 103 du Document de référence 2017. Le plafond de cette rémunération variable annuelle est de 115 % de la rémunération fixe.
<i>dont rémunération variable annuelle non différée</i>	152 293 EUR (valeur nominale)	Évaluation de la performance 2016 - Compte tenu des critères quantitatifs et qualitatifs arrêtés par le Conseil de mars 2016 et des réalisations constatées sur l'exercice 2016, le montant de la rémunération variable annuelle a été arrêté à 761 466 euros ⁽¹⁾ . Cela correspond à un taux global de réalisation de ces objectifs de 83 % sa rémunération variable annuelle maximum (voir page 103 du Document de référence 2017).
<i>dont rémunération variable annuelle différée</i>	609 173 EUR (valeur nominale)	En conformité avec la directive CRD4 applicable aux établissements de crédit, les modalités de paiement de cette rémunération sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ 60 % de la rémunération variable annuelle est conditionnelle et soumise à l'atteinte d'objectifs de profitabilité du Groupe et de niveau de fonds propres évalués sur les exercices 2017, 2018 et 2019. Elle est convertie pour les deux tiers en actions Société Générale cessibles sur 3,5 ans <i>pro rata temporis</i> ; ■ le solde, soit 40 % de cette rémunération variable, est acquis immédiatement, la moitié étant versée en mars 2017 et l'autre moitié convertie en équivalents actions Société Générale indisponibles pendant une année.
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions attribuées au titre de l'exercice	Sans objet	Bernardo Sanchez Incera ne bénéficie d'aucune attribution de stock options depuis 2010.
Valorisation d'actions ou équivalents actions attribués dans le cadre d'un dispositif d'intéressement de long terme au titre de l'exercice	570 000 EUR (Valorisation selon la norme IFRS2 en date du 7 février 2017) Ce montant correspond à une attribution de 21 940 actions	Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient depuis 2012 d'un dispositif d'intéressement à long terme, attribué en actions ou équivalents afin de les associer au progrès de l'entreprise dans le long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Le plan attribué au titre de 2016 par le Conseil d'administration du 8 février 2017 présente les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ introduction d'un plafond à l'attribution identique à celui de la rémunération variable annuelle ; ■ attribution de 21 940 actions en deux tranches, dont les durées d'acquisition sont de quatre et six ans, suivies d'une période d'indisponibilité d'une année après l'acquisition, portant ainsi les durées d'indexation à cinq et sept ans ; ■ acquisition définitive soumise à des conditions de présence et de performance. L'atteinte de cette dernière sera fonction de la progression du Total Shareholder Return (TSR) de Société Générale par rapport à celle du TSR de 11 banques européennes comparables sur la totalité des périodes d'acquisition. Ainsi, la totalité de l'attribution ne sera acquise que si le TSR de Société Générale se situe dans le quartile supérieur de l'échantillon ; pour une performance légèrement supérieure à la médiane, le taux d'acquisition serait égal à 50 % du nombre total attribué ; enfin aucune action ou équivalent action ne sera acquis en cas de performance insuffisante. ■ En l'absence de profitabilité du Groupe (mesurée par le résultat net part du Groupe, hors impacts purement comptables liés à la réévaluation de sa dette propre et de la Debt Value Adjustment) l'année précédant l'acquisition définitive de l'intéressement à long terme, aucun versement ne sera dû, quelle que soit la performance boursière de Société Générale. ■ Un départ entraînerait la suppression du paiement du plan sauf en cas de départ à la retraite ou de départ du Groupe pour des raisons liées à une évolution de la structure ou de l'organisation de celui-ci, cas pour lesquels les actions seraient conservées ou les versements seraient effectués, après prise en compte de la performance observée et appréciée par le Conseil d'administration. ■ Enfin, le Conseil d'administration a décidé de plafonner la valeur finale de l'acquisition à un montant de 77 euros par action, soit environ 1,2 fois la valeur de l'actif net par action du groupe Société Générale au 31 décembre 2016. L'attribution est faite dans le cadre de la résolution 19 de l'Assemblée Générale du 18 mai 2016 et représente moins de 0,01 % du capital.
Jetons de présence	33 273 EUR	Les jetons de présence versés par les autres sociétés du Groupe sont déduits du montant de rémunération variable versée au Directeurs généraux délégués.
Valorisation des avantages de toute nature	6 288 EUR	Bernardo Sanchez Incera bénéficie d'une voiture de fonction.

(1) Valeur nominale telle que décidée par le Conseil d'administration du 8 février 2017.

Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos qui font ou ont fait l'objet d'un vote par l'Assemblée générale au titre de la procédure des conventions et engagements réglementés	Montants ou valorisation comptable soumis au vote	Présentation
Indemnités de départ	Sans objet	En 2016, Bernardo Sanchez Incera ne bénéficiait d'aucune indemnité de départ au titre de la rupture de son mandat social.
Indemnité de non-concurrence	Sans objet	En 2016, Bernardo Sanchez Incera n'était soumis à aucune clause de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Aucun montant n'est dû au titre de l'exercice clos	<p>Bernardo Sanchez Incera conserve le bénéfice du régime de l'allocation complémentaire de retraite des cadres de direction qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime additif, mis en place en 1991, et répondant aux dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, attribue aux bénéficiaires une allocation annuelle à charge de Société Générale, telle que décrite p. 100. Cette allocation est notamment fonction de l'ancienneté au sein de Société Générale et de la part de la rémunération fixe excédant la tranche B de l'Agirc.</p> <p>Chaque année, les droits à rente potentiels sont calculés en fonction de l'ancienneté et du salaire projetés au moment du départ à la retraite, sur la base d'hypothèses actuarielles. Au 31 décembre 2016, sur la base de l'ancienneté acquise et de la rémunération de référence de M. Sanchez Incera à cette date, les droits potentiels ouverts, indépendamment des conditions de réalisation de l'engagement, et en prenant une hypothèse de départ à la retraite à 63 ans, représentent un montant de rente annuelle estimé à 152 094 euros (soit 9,7 % de sa rémunération de référence telle que définie par le Code AFEP-MEDEF).</p> <p>Conformément à la procédure relative aux conventions réglementées, cet engagement a été autorisé par le Conseil du 12 janvier 2010 et approuvé par l'Assemblée générale du 25 mai 2010 (8^e résolution).</p> <p>M. Sanchez Incera conserve également le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui lui était applicable en tant que salarié avant sa nomination comme Dirigeant mandataire social exécutif. Ce régime à cotisations définies, établi dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts, a été mis en place en 1995. Il est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et permet aux bénéficiaires d'acquies des droits annuels à rente viagère différée de 0,1 % de leur rémunération plafonnée à 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale. Ce régime est financé à hauteur de 1,5 % par l'entreprise et de 0,5 % par les salariés. Au 31 décembre 2016, M. Sanchez Incera avait acquis des droits à rente viagère différée de 484 euros par an.</p>