

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

野村ホールディングスは、「社会からの信頼および株主、お客様をはじめとしたステークホルダーの満足度の向上を通じて企業価値を高める」という経営目標を達成するうえで、コーポレート・ガバナンスの強化を最重要課題の一つと認識しています。当社のガバナンスに関する基本的な考え方は以下のとおりです。

- 当社は、経営の監督と執行の分離により監督機能が強化され、社外取締役が過半数を占める指名・報酬・監査の三委員会を持つ、透明性の高いガバナンス体制である「委員会設置会社」を採用しています。
- 取締役会は、多角的な視点から活発な議論を行える人数構成とし、実効性のある監督を行います。議長は執行役を兼務しない取締役が務め、当社の定める独立性基準を充足する社外取締役を過半とすることを原則とします。業務執行の決定は、取締役会から権限を委譲された執行役が機動的・効率的に行います。
- 指名委員会は、外部評価機関の意見なども参考に有為な人材の把握に努め、一定の選出基準のもとに取締役候補者を決定します。社外取締役候補者の選出は、企業経営の経験、法律・会計などの専門性に加え、国籍・性別などの多様性も考慮して行います。
- 報酬委員会は、取締役・執行役の報酬決定にあたり、業績に応じた報酬支払いの原則のもと、外部評価機関による分析なども踏まえて客観性・透明性の向上を図ります。また、一定の権利行使制限期間を設けた株式関連報酬などの繰延べ報酬を活用し、株主との利益を一致させ、長期的なインセンティブを高めることとします。ただし、社外取締役に対しては、業績連動賞および株式関連報酬は支給しません。
- 監査委員会は、財務専門家を1名以上含み、委員長は社外取締役が務めることで透明性を高めます。監査委員会による適法性・妥当性の監査の実効性を高めるため、当社の状況に精通した社内出身の執行役を兼務しない常勤取締役を監査委員または監査特命取締役とし、専任のサポート組織も設置します。
- 内部統制システムに関しては、取締役会決議に基づき構築し、監査委員会による監査や業務執行から独立した内部監査部門の活動などを通じてその有効性・妥当性を確保します。監査委員と業務執行責任者の双方が参加する内部統制委員会を中心に、内部統制システムの一層の強化・充実に努めます。
- リスク管理に関しては、常に高度な水準を追求し、統合リスク管理会議を設置して、管理の実効性を高め、取締役会に適宜報告・提言を行います。
- コンプライアンスをはじめとする企業の社会的責任に関する事項については、野村グループのすべての役職員が遵守すべき行動規範として「野村グループ倫理規程」を定め、あらゆるステークホルダーに対する責任を果たすべく努めます。

ガバナンス強化に向けた取り組み

当社は、2001年の持株会社体制への移行とニューヨーク証券取引所(NYSE)への上場を契機として、社外取締役、内部統制委員会、過半数を社外取締役とする報酬委員会および社外の有識者からなるアドバイザリー・ボードを設置し、また情報開示のさらなる充実を図るなど、経営の透明性確保のための取り組みを進めてきました。

また、2003年には、経営の監督機能と業務執行が分離されたガバナンス体制である「委員会設置会社」へと移行し、一層の経営の監督機能の強化および

び透明性の向上を実現するとともに、スピード感のあるグループ経営を行っています。

さらに、2004年には「野村グループ倫理規程」を制定し、コーポレート・ガバナンスや企業の社会的責任(CSR)に関する事項について、当グループの取締役を含む全役職員が遵守すべき項目を定め、その徹底に努めています。なお、当社の倫理規程は、世界人権宣言およびOECD多国籍企業行動指針に沿っています。倫理規程の全文については、ホームページをご覧ください。

倫理規程 [WEB](http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html)
<http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html>

取締役会

当社は、多角的な視点での、より実効性の高い業務執行の監督を実現するため、取締役会の多様性を重視しています。当社の取締役は、それぞれが国籍・性別・経歴など多様な背景を有しており、経営者、法律や会計の専門家、政府機関出身者など、各分野における豊富な経験を活かし、当グループにおける経営の重要事項の決定や経営の監督に尽力しています。

また、当社の取締役会は、取締役11名のうち6名を社外取締役が占めており、外部の視点を重視した監督のもとで、透明性の高い経営の実践を志向しています。当社は社外取締役の独立性を重視しており、社外取締役の当グループに対する独立性を保つための「独立性基準」を定めています。なお、社外取締役は全員が、取引所が定めている独立性に疑義

があるとされる類型には一切該当しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は社外取締役6名全員を「独立役員」として指定し、取引所に届け出ています。

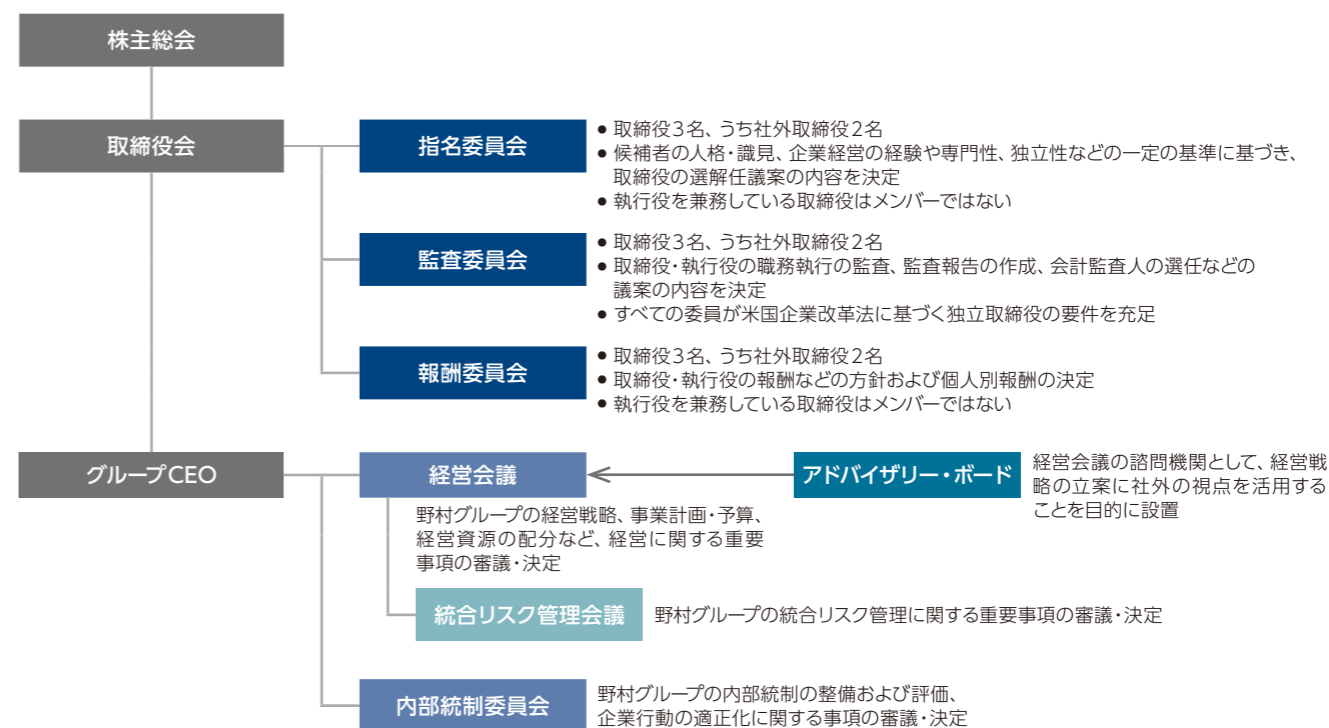
当社の社外取締役「独立性基準」の詳細については、有価証券報告書をご覧ください。

有価証券報告書 [WEB](http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/library/ar/)
<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/library/ar/>

取締役の構成 (2014年6月25日現在)

社外取締役比率	54%	(11名中6名)
外国人取締役比率	27%	(11名中3名)
女性取締役比率	9%	(11名中1名)

経営機構



業務執行体制

当社は、取締役会が執行役に業務執行の決定の権限を大幅に委譲し、執行役が当社の業務を機動的に執行する体制をとっています。取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、特に重要な業務執行の決定については「経営会議」「統合リスク管理会議」「内部統制委員会」といった会議体を設置し、審議・決定することとしています。これらの会議体での審議状況について、取締役会は、各会議体から3か月に1回以上の報告を受けることとしています。

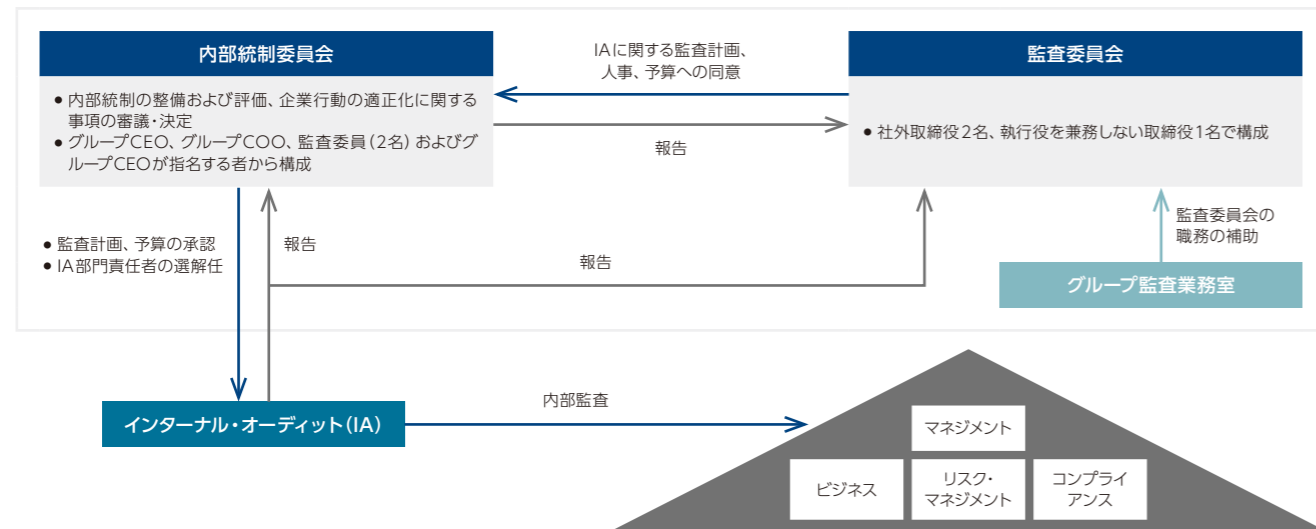
また、高度化・専門化する金融業務における業務執行体制の一層の強化を図るため、執行役から業務執行権限の一部の委譲を受け、個々の担当業務のビジネス、オペレーションに専念する役割を担う「執行役員」を設置しています。

内部統制システム

当社は、経営の透明性・効率性の確保、法令・諸規則の遵守、リスク管理、事業・財務報告の信頼性の確保および適時・適切な情報開示の促進といった観点から、グループ全体にわたる企業行動の適正化を推進するための内部統制システムの強化・充実に努めています。内部統制の有効性および妥当性を確保するため、当社および傘下の主要な子会社に設置した、業務執行から独立した内部監査専任部署が当グループにおける内部監査を実施しています。内部監査の実施状況や結果は、取締役会や監査委員会に対しても報告されています。

さらに、内部監査部門の業務執行からの独立性を強化するため、内部監査の実施計画や予算策定、責任者の選解任については監査委員会の同意を必要としているほか、監査委員は執行役に対し、内部監査にかかる実施計画の変更などを勧告することができることとしています。

野村グループの内部統制



取締役および執行役の報酬

委員会設置会社である当社では、報酬委員会が「野村グループの報酬の基本方針」および「取締役および執行役にかかる報酬の方針」を決定しています。

野村グループの報酬の基本方針

当グループの持続的な成長と株主価値の長期的な向上、お客様への付加価値の提供ならびにグローバルな競争力と評価の向上などに資するため、「野村グループの報酬の基本方針」を定めています。この方針は、大きく分けて以下の6つの内容からなります。

1. 当社が重視する価値および戦略との合致
2. 会社、部門、個人の業績の反映
3. リスクを重視した適切な業績測定
4. 株主との利益の一致
5. 適切な報酬体系
6. ガバナンスとコントロール

詳しくは、[WEB](http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/cg/compensation.html)
<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/cg/compensation.html>

取締役および執行役にかかる報酬の方針

取締役および執行役の報酬は、ベースサラリー、年次賞与、長期インセンティブプランで構成され、「取締役および執行役にかかる報酬の方針」に基づき報酬委員会で決定されています。

1. ベースサラリー

ベースサラリーは、各取締役・執行役の経歴・職歴および職務ならびに関連する業界の水準などを参考に決定されています。また、ベースサラリーの一部を株式関連報酬の形で支払うことがあり、この場合、株式関連報酬には一定の権利行使制限期間を設けることにより、株主との中長期的な利益の一致を図っています。

2. 年次賞与

年次賞与は、グループ全体の業績、部門業績といった定量的な要素に加え、個人の目標達成度、貢献度などの定性的な要素も考慮して決定されています。その水準に応じて、一部の支払いを将来に繰り延べたり、繰り延べた賞与の一部を現金ではなく、一定の権利行使制限期間を設けた株式関連報酬で支払うことがあります。このように繰り延べた報酬については、一定の事由に該当する場合、支給しない、ないしは没収する場合があります。

3. 長期インセンティブプラン

個人の職務および業績に応じて長期インセンティブプランを提供することがあります。これは、一定の業績を達成した場合に支払われ、その支払い形態は、株主との中長期的な利益の一致を図るため、一定の権利行使制限期間を設けた株式関連報酬などを利用します。

詳細は有価証券報告書をご覧ください。

有価証券報告書 [WEB](http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/library/ar/)
<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/library/ar/>