

取締役および執行役の報酬

指名委員会等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。

役員報酬について
http://www.nomuraholdings.com/jp/company/cg/compensation.html

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

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。

有価証券報告書
http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/library/ar/

野村グループは適切なコンプライアンス体制を構築し、グループ各社・全部署において法令遵守を徹底しています。

基本的な考え方

当グループはコンプライアンスを経営上の最重要課題と位置づけ、「野村グループ倫理規程」にコンプライアンスの基本方針を規定しています。当グループの役職員は毎年1回この規程を遵守するこ

とを宣誓しています。また、「野村『創業理念と企業倫理』の目」を定め、毎年創業の精神に基づく企業文化と企業倫理を再確認することとしています。

コンプライアンス体制

野村グループでは、グループのコンプライアンスを統括するグループ・コンプライアンス統括責任者を選任し、それを補助するグループ・コンプライアンス部を設置しています。また、グローバルなビジネス展開に対応した内部管理体制の強化、および海外拠点を含むグループ各社におけるコンプライ

アンス体制の整備・維持のため、各社にコンプライアンス責任者を設けています。

野村證券では、グループとしての取り組みに加え、コンプライアンスの具体的実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定し、これに沿って体制を構築しています。

野村證券のコンプライアンス体制

- 内部管理体制の整備および内部管理上の重要事案などにかかわる審議を行う内部管理委員会を設置し、執行役社長が委員長を務める
- コンプライアンス責任者として、日本証券業協会規則に基づき内部管理統括責任者を設ける
- 営業責任者および内部管理責任者、業務管理者を配置
- コンプライアンス機能を担う業務管理本部を配置し、社内ルールの策定やその周知徹底を行うとともに、法令諸規則の遵守、内部管理体制の強化・充実を図る

