

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「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上で、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。

取締役会は、株主、お客様をはじめとするさまざまなステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みとしての実効性のあるコーポレート・ガバナンスの枠組みを示し、その実現に資することを目的として、「野村ホールディングス コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」(以下「当社ガイドライン」)を定めています。

当社ガイドラインの全文は、当社ホームページに掲載しております。

http://www.nomuraholdings.com/jp/company/cg/data/cg_guideline.pdf

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべてを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示は、以下のとおり実施しています。

<原則1-4>

当社ガイドライン第25条「株式の政策保有に関する基本方針」および第26条「政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針」をご参照ください。

<原則1-7>

当社ガイドライン第27条「関連当事者間取引および子会社に関する事項」をご参照ください。

<原則3-1>

これらの項目は、以下のとおり開示しております。

(1) 経営理念

当社ホームページ「創業の精神」、「野村グループ倫理規程」、「ミッション・ステートメント」をご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/>

(2) 経営戦略、経営計画

当社ホームページ「経営戦略(プレゼンテーション)」に掲載の各種資料をご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/presentation/>

(3) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社ガイドラインをご参照ください。

(4) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

本報告書II.1.「取締役・執行役報酬関係」をご参照ください。

なお、当社は、社外取締役に対する業績連動報酬(賞およびストック・オプション等の繰延報酬)の支払いは行っていません。また、役員の退職慰労金制度は、2001年に廃止しています。

(5) 経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

代表執行役兼務者を含む取締役候補の指名理由は、定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」をご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/shm/>

<補充原則4-1-1>

当社では、取締役会において付議が必要な事項以外のすべての業務執行の決定権限を執行役に委任しております。取締役会の付議事項については、取締役会規程第10条をご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/company/cg/regulations.html>

<原則4-8>

当社ガイドライン第3条「取締役会の構成」および第9条「指名委員会の役割・構成」をご参照ください。

<原則4-9>

本報告書II.1.「独立役員関係」をご参照ください。

<補充原則4-11-1>

当社ガイドライン第3条「取締役会の構成」をご参照ください。

<補充原則4-11-2>

取締役の兼任状況は、定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」をご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/shm/>

<補充原則4-11-3>

当社ガイドライン第6条「自己評価」をご参照ください。また、2015年度の取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要は、以下のとおりです。

<2016年度の取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要について>

当社は、2016年度の取締役会の実効性に関する評価を、2016年度下半期に実施いたしました。

評価は、取締役会の運営方法や情報提供の質・量、取締役会における議論の状況などにつき、取締役を対象にアンケートを行い、その結果を踏

まえて取締役会で議論を行う形で実施いたしました。

本年は、昨年の評価結果を受けて、新たに取締役会室を設置し、取締役への情報提供の拡充を組織的に強化するとともに、取締役に対して各回の取締役会資料を随時閲覧可能な機器の貸与等の取り組みを行うなど、取締役会運営の更なる改善にも取り組みました。また、2015年から開始した社外取締役会議も引き続き定期的開催し、野村グループの戦略や取締役会の運営について議論を行いました。

これらの取り組みも踏まえ、取締役会として、取締役会の実効性は本年も概ね高い水準にあるものと評価しております。

指名委員会等設置会社として執行の機動性を確保しつつ取締役会による監督を一層充実させる観点から、ステークホルダーとの対話状況のモニタリングの充実やそれを踏まえた長期経営戦略とその進捗に関する議論の深化等を通じ、引き続き取締役会の実効性の一層の強化に取り組んでまいります。

< 補充原則4-14-2 >

当社ガイドライン第17条「取締役の研修」をご参照ください。

< 原則5-1 >

当社ガイドライン第21条「株主との対話」をご参照ください。

以下の項目を含むその他の当社のコーポレート・ガバナンスに関する取組みについては、本報告書、有価証券報告書、Nomuraレポート、および当社ホームページ等にも掲載しています。

< 原則2-3 >

当社ガイドライン第23条「CSR活動」および本報告書III.3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「環境保全活動、CSR活動等の実施」をご参照ください。

< 原則2-4 >

当社ガイドライン第22条「野村グループ倫理規程および創業の精神」および本報告書III.3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「役員への女性の登用状況」および「ダイバーシティ&インクルージョン」をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
ステートストリートバンク アンド トラスト カンパニー505223	246,648	6.45
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	135,640	3.54
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	124,589	3.25
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	52,439	1.37
ステートストリートバンク ウェストクライアントトリーティー505234	52,055	1.36
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	50,608	1.32
ザバンク オブ ニューヨーク メロン エスエー エヌバイ 10	47,067	1.23
ザバンク オブ ニューヨーク メロン アズ デポジタリー バンク フォー DR ホルダーズ	43,528	1.13
パークレイズ証券株式会社	42,000	1.09
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	39,075	1.02

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

大株主の状況は2016年3月末現在です。株式数は千株未満切り捨てで表示しています。

2016年3月3日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ハリス・アソシエイツ・エル・ピーが、2016年2月29日現在で、279,672,800株(発行済株式総数に対する所有株式数の割合:7.32%)の株式を所有している旨が記載されておりますが、当社としては2016年3月末現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 第一部
決算期	3月
業種	証券、商品先物取引業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

上場会社に関しては、各社の経営の独立性を尊重する方針であり、議決権比率に応じた適切なガバナンスを行うほかは、当社の関与は限定的なものとなります。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	10名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
草刈隆郎	他の会社の出身者													
木村宏	他の会社の出身者													
島崎憲明	他の会社の出身者													
兼元俊徳	弁護士													
Michael Lim (マイケル・リム)	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

草刈隆郎					<p>同氏は、日本郵船(株)特別顧問等を兼任しております。</p> <p>< 社外取締役として選任した理由 > 同氏は、日本郵船(株)代表取締役社長等を歴任し、企業経営についての豊富な経験を有し、その実績・識見は高く評価されているところであり、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たすものと考えております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 同氏は、当社の定める社外取締役の「独立性基準」を満たし、取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないため、独立役員として指定しています。</p>
木村宏					<p>同氏は、日本たばこ産業(株)顧問、旭硝子(株)社外取締役、(株)IHI社外取締役等を兼任しております。</p> <p>< 社外取締役として選任した理由 > 同氏は、日本たばこ産業(株)代表取締役社長等を歴任し、企業経営についての豊富な経験を有し、その実績・識見は高く評価されているところであり、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たすものと考えております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 同氏は、当社の定める社外取締役の「独立性基準」を満たし、取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないため、独立役員として指定しています。</p>
島崎憲明					<p>同氏は、野村證券(株)取締役、(株)オートボックスセブン社外取締役、(株)UKCホールディングス社外取締役、(株)ロジネットジャパン社外取締役等を兼任しております。</p> <p>< 社外取締役として選任した理由 > 同氏は、住友商事(株)代表取締役副社長執行役員等を歴任し、企業経営についての豊富な経験を有し、その実績・識見は高く評価されているところであり、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たすものと考えております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 同氏は、当社の定める社外取締役の「独立性基準」を満たし、取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないため、独立役員として指定しています。</p>
兼元俊徳					<p>同氏は、JXホールディングス(株)社外監査役、日本テレビホールディングス(株)社外監査役、(株)リケン社外取締役等を兼任しております。</p> <p>< 社外取締役として選任した理由 > 同氏は、国際刑事警察機構(インターポール)総裁等を歴任し、現在は弁護士として活躍され、その実績・識見は高く評価されているところであり、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たすものと考えております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 同氏は、当社の定める社外取締役の「独立性基準」を満たし、取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないため、独立役員として指定しています。</p>
Michael Lim (マイケル・リム)					<p>同氏は、Nomura Singapore Ltd. ノン・エグゼクティブ・チェアマン等を兼任しております。</p> <p>< 社外取締役として選任した理由 > 同氏は、プライスウォーターハウスクーパース(シンガポール)の会長等を歴任し、国際的な会計制度に精通しており、またシンガポールにおいて公職を数多く務める等、その実績・識見は高く評価されているところであり、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たすものと考えております。</p> <p>< 独立役員として指定した理由 > 同氏は、当社の定める社外取締役の「独立性基準」を満たし、取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないため、独立役員として指定しています。</p>

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
指名委員会	3	0	1	2	社内取締役
報酬委員会	3	0	1	2	社内取締役
監査委員会	3	1	1	2	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	7名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
永井浩二	あり	あり	×	×	なし
尾崎哲	あり	あり	×	×	なし
永松昌一	あり	なし	×	×	なし
森田敏夫	なし	なし	×	×	なし
渡邊国夫	なし	なし	×	×	なし
北村巧	なし	なし	×	×	なし
中田裕二	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
---------------------------	----

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

当社は、監査委員会および取締役の職務を補助する専任の部署として「取締役会室」を設置しております。取締役会室の使用人の人事考課は、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員が行っており、取締役会室の使用人に係る採用・異動・懲戒についても監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の同意を必要としております。また、監査委員会による監査の実効性を高めるため、執行役を兼務しない常勤の取締役を常勤監査委員または「監査特命取締役」として選定いたします。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部統制の有効性および妥当性を確保するため、当社に業務執行から独立したグループ・インターナル・オーディット部を、傘下の主要な子会社にも内部監査の専任部署を設置し、当社グループにおける内部監査を実施しております。内部監査の実施状況は、監査委員も出席する「内部統制委員会」に報告され、内部統制委員会の内容は取締役会に対して報告されております。また、監査委員会は、内部監査を担当する執行役員から直接または監査委員を通じて、内部監査体制の整備・運用状況、内部監査の実施状況等について、適宜報告を受けるなど、内部監査部門との連携を行っております。

内部監査部門の業務執行からの独立性を強化するため、内部監査に係る実施計画および予算の策定ならびに内部監査部門の責任者の選解任については、監査委員会または監査委員会の選定する監査委員の同意を必要としております。また、監査委員会は執行役に対し、内部監査に係る実施計画の変更・追加監査の実施・改善策の策定等に関する勧告等の活動を通じて、内部監査部門と連携を図るものとしております。会計監査人には、新日本有限責任監査法人を選任しております。監査委員会は、会計監査人の年次監査計画を承認し、会計監査人から四半期に一度以上の頻度で会計監査に関する報告および説明を受けるほか、随時会計監査人と情報交換を行い、会計監査人の監査の方法および結果の相当性について監査するとともに、計算書類等につき検証しています。また、会計監査人に対する監査報酬については、財務統括責任者(CFO)の説明を受け監査委員会として同意しております。これに加えて、会計監査人およびその関連会社が、当社および当社の子会社に対して提供する業務の内容および報酬については、米国企業改革法および関連する米国証券取引委員会(SEC)規則に基づき、CFOの申請を受け、監査委員会で協議・事前承認する手続を定めております。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす者をすべて独立役員に指定しております。また、当社は社外取締役の「独立性基準」を以下のとおり定めております。

<野村ホールディングスの社外取締役「独立性基準」>

(1) 本人が、現在または過去3年間において、以下に掲げる者に該当しないこと。

a. 当社関係者

以下に定める要件を満たす者を当社関係者とする。

- ・当社の業務執行者(注1)が役員に就任している会社の業務執行者
- ・当社の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)またはその業務執行者
- ・当社の会計監査人のパートナーまたは当社の監査に従事する従業員

b. 当社の主要な借入先(注2)の業務執行者

c. 当社の主要な取引先(注3)の業務執行者(パートナー等を含む)

d. 野村グループより、役員報酬以外に年間1,000万円を超える報酬を受領している者

e. 一定額を超える寄付金(注4)を当社より受領している団体の業務を執行する者

(2) 本人の配偶者、二親等内の親族または同居者が、現在、以下に掲げる者(重要でない者を除く)に該当しないこと。

a. 野村グループの業務執行者

b. 上記(1) a~eに掲げる者

注1: 業務執行者とは、業務執行取締役および執行役ならびに執行役員等の重要な使用人をいう。

注2: 主要な借入先とは、連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先をいう。

注3: 主要な取引先とは、ある取引先の野村グループとの取引が、当該取引先の最終事業年度における年間連結売上の2%の金額を超える取引先をいう。

注4: 一定額を超える寄付金とは、ある団体に対する、年間1,000万円または当該団体の総収入もしくは経常収益の2%のいずれか大きい方の金額を超える寄付金をいう。

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社報酬委員会が定める野村グループの報酬の基本方針(取締役・執行役報酬関係欄参照)に基づき、当社の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ています。

特に、年次賞与については、その水準に応じて、一部の支払いを将来に繰延べております。

現在の繰延報酬の種類は、下記のとおりです。

(1) 基本繰延報酬

ストック・オプションBプランまたはファントム・ストックプラン(当社の株価に連動。ストック・オプションBプランと主要な点で同一、税制等の理由でストック・オプションの利用が不利な国においてもファントム・ストックプランは利用可能)

(2) 追加繰延報酬

カラー付ファントム・ストックプラン(当社の株価に連動、連動幅が一定の範囲に限定)またはファントム・インデックスプラン(Morgan Stanley Capital International社が公表している株価指数の一つ(主要先進国の株価を反映)に連動)

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、執行役、従業員、子会社の取締役、子会社の執行役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社は、業績向上のためのインセンティブと優秀な人材の確保を目的として、発行時点における時価を基準として権利行使価額を決定する「ストック・オプションAプラン」(通常型オプション)と、権利行使価額を1円とする「ストック・オプションBプラン」(株式報酬型)の2種類のストック・オプションを発行しております。

【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

(個別の執行役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

役員報酬額については、有価証券報告書、事業報告、SECに提出するフォーム20-F、ディスクロージャー誌等で開示を行っており、これらの開示書類は、すべて当社ホームページ上でもご覧いただけます。なお、有価証券報告書においては、企業内容等の開示に関する内閣府令に従って、

一部取締役および執行役の報酬の個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

<報酬の基本方針>

野村グループがグローバルな競争力を備えた金融サービスグループとして確固たる地位を築く上で、最大の財産となるのは人材であると考え、優秀な人材を確保・維持し、動機付け、育成するため、野村グループの「報酬の方針」を定めています。この「報酬の方針」のポイントは次の6つです。

1. 野村が重視する価値および戦略との合致

- ・野村グループの戦略目標に即した成果に結びつくように報酬を設計する。
- ・報酬の水準と体系は、各ビジネスラインのニーズを踏まえ、マーケットにおける優秀な人材の確保に有効なものとする。
- ・野村の重視する価値の支えとなる人材を育成する。

2. 会社、部門、個人の業績の反映

- ・「ベイ・フォー・パフォーマンス(業績に応じた支払い)」等を基本的な原則とし、個人の属性にかかわらず、優秀な人材に対し動機付け、報いていく。
- ・グループ全体の業績を勘案するとともに、持続的な成長、コワーク、顧客志向の考え方も重視しながら、全体の報酬をコントロールする。これにより、戦略的な投資を適切に管理しつつ、マーケットにおいて競争力のある報酬慣行を維持する。
- ・個人の報酬については、グループ全体、部門および個人の業績を適切に反映しながら、ビジネス戦略およびマーケット動向を踏まえて決定する。
- ・個人の報酬決定の基礎となるのは、有効かつ厳密な業績評価のプロセスおよびそれを支えるシステムである。

3. リスクを重視した適切な業績測定

- ・報酬は収入のみで決定されるものではない。野村の経営情報および業績評価のシステムとプロセスにおいては、リスク調整後の利益を重視していく考えである。
- ・また、業績評価にあたり、部門を超えたコワーク、リスク管理、野村の重視する価値との整合性、コンプライアンス等の定性的な要因も重視する。
- ・業績を測定する際には、各ビジネスのニーズを反映し、またビジネスに付随するリスクを考慮する。リスクには、マーケット・リスク、クレジット・リスク、オペレーショナル・リスク、流動性リスク等が含まれる。
- ・報酬決定のためにリスクを評価し、測定するにあたっては、リスク管理部門および財務部門の意見およびアドバイスを求めるものとする。

4. 株主との利益の一致

- ・グループの経営幹部および高額報酬の社員の報酬は、株主価値とリンクした経営指標の達成度合いを反映すべきである。
- ・一定以上の報酬を受取る役員および社員に対しては、報酬の一部を株式関連報酬とし、かつ適当な権利制限期間を設けることにより、株主との利益の一致を図る。

5. 適切な報酬体系

- ・報酬体系は人材の成長・発展を促すものでなければならない。それは実力主義に基づき、業績を反映し、かつ常に公正さが保たれていなければならない。
- ・一定以上の報酬を受取る役員および社員については、報酬の相当部分を繰延払いとし、短期的な利益とより長期的なグループ経営とのバランスを保つものとする。
- ・繰延べられた報酬は、重大な収益の変更やその他野村のビジネスに大きな損害を及ぼす事態が起きた場合には、没収または「クローバック」に服するものとするべきである。
- ・報酬が高いほど繰延払いの比率は高くなる。また、繰延べられた報酬の一部は、適当な権利制限期間のある株式関連報酬等、中長期的なインセンティブプランの形で支払う。
- ・賞与・報酬額の保証は、新規採用や戦略的な事業目的等の限られた場合でのみ行うものとする。また、複数年の保証は原則的には行わないようにする。
- ・経営幹部に対する特別または高額な退職金または退職(セベランス)パッケージの保証は行わないものとする。
- ・会社として全ての業務分野を尊重し、組織および規制当局・政府のニーズを踏まえた報酬の支払体系を構築すべく努力する。

6. ガバナンスとコントロール

- ・本方針の制定および改廃は、非常勤の社外取締役が過半を占める野村ホールディングスの報酬委員会の承認を必要とする。
- ・野村ホールディングスの取締役および執行役の報酬に関する方針ならびに個別の額については、本方針に沿った範囲で、野村ホールディングスの報酬委員会が決定する。
- ・経営幹部の契約について、本方針に沿った内容となっているかどうかを確認・承認するプロセスを全社ベースで導入する。ここでは人事部門が事務局機能を果たし、財務部門、リスク管理部門、地域の報酬委員会の関与も得ながら、内容を経営会議でレビューするものとする。
- ・リスク管理部門およびコンプライアンス部門の社員の報酬は、ビジネス部門から独立して決定されるものとする。
- ・報酬委員会は、報酬体系および水準を議論するにあたっては、必要に応じて専門機関のアドバイスを求めるものとする。

<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にかかる報酬の方針は以下のとおりです。

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るものとする。

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等を参考に決定する。
- ・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る。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るものとする。

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、個人毎の目標達成度、貢献度等の定性的な要素も考慮して決定する。
- ・年次賞与の水準に応じて、一部の支払いを将来に繰延べることがある。また、株主との中長期的な利益の一致を図るため、繰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る。このように繰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、ないし没収する場合がある。

3) 長期インセンティブプラン

- ・個人毎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る。
- ・長期インセンティブプランは、一定の業績を達成した場合に支払われるものとする。また、その支払い形態としては、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等を利用する。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、監査委員会および取締役の職務を補助する専任の部署として取締役会室を設置しており、同室が社外取締役に対し情報提供の充実等による取締役の職務支援を行っています。

また、取締役会の開催に際しては、社外取締役に対して事前に資料を配布し、説明を行うことを原則とし、取締役会の事前説明などの機会を利用して継続的に、当社の事業内容、事業計画、財務状況、内部統制などのガバナンス体制等の重要な事項につき、必要な説明を行っています。

さらに、社外取締役は、必要に応じ、執行役および従業員に対して説明もしくは報告または資料の提出を求めることができ、当社の費用において、法務、会計その他の外部専門家を利用できることとしております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

< 業務執行の仕組み >

当社は指名委員会等設置会社であるため、取締役会が執行役に業務執行の決定の権限を、法律で認められる限りにおいて原則として委任し、執行役が当社の業務を機動的に執行する体制をとっております。取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、特に重要な業務の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、審議を経て決定することとしております。また、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おります。各会議体の役割および構成メンバーの概要等については以下のとおりです。

1. 経営会議

グループCEOを議長とし、グループCOO、その他グループCEOが指名する者から構成される会議体であり、野村グループの経営戦略、事業計画および予算ならびに経営資源の配分をはじめとする、野村グループの経営に係る重要事項について審議・決定しております。

2. 統合リスク管理会議

グループCEOを議長とし、グループCOO、部門長(ビジネスを行う部門の責任者)、チーフ・リスク・オフィサー(CRO)、財務統括責任者(CFO)、チーフ・リーガル・オフィサー、Co-CRO、その他グループCEOが指名する者から構成される会議体であり、経営会議からの委任を受けて、野村グループの統合リスク管理に関する重要事項について審議・決定しております。なお、ポジション・リスク管理上重要性の高い個別の事案については、統合リスク管理会議の下に「リスク審査委員会」を設置し、そこで審議・決定することとしております。このほか、リスク・マネジメントについては、流動性リスク管理について審議する会議体や、リスク管理に関する情報収集・分析を行う専門部署を設置するなど、国際的な議論等も踏まえた適切な管理態勢を構築しております。

3. 内部統制委員会

グループCEOを議長とし、グループCEOが指名する者、監査委員会が選定する監査委員、取締役会が選定する取締役から構成される会議体であり、野村グループの業務運営体制に係る内部統制の整備および評価に関する基本事項ならびに企業行動の適正化に関する事項について審議・決定しております。

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、個々の担当分野のビジネス、オペレーションに専念する役割を担う「執行役員」を設置しております。

このほか、経営戦略の立案に社外の視点を活用することを目的に、経営会議の諮問機関として社外の有識者からなる「アドバイザー・ボード」を設置しております。

< 取締役会および委員会について >

監督と執行が制度的に分離された指名委員会等設置会社である当社の業務執行の監督の中心的役割は、取締役会および社外取締役が過半数を占める監査委員会が担っております。取締役会については、執行役を兼務しない取締役を議長とすることで、執行役の業務執行に対する監督に専念できる体制の強化を図っており、監査委員会については、委員長を社外取締役とすることで、業務執行からの独立性を一層明確にしております。

当社の取締役会は、古賀信行、永井浩二、尾崎哲、宮下尚人、David Benson、草刈隆郎、木村宏、島崎憲明、兼元俊徳、Michael Limの10名(うち、社外取締役5名)で構成され、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おります。社外取締役は、それぞれの専門分野における豊富な経験や知見を活かし、取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の活動を通じて、当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等を行っております。

また当社は、過半数が社外取締役からなる法定の指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しております。各委員会の概要は以下のとおりです。

1. 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案を決定する法定の機関であり、取締役会で3名の委員を選定しております。議案の決定は、人格・識見、企業経営の経験や専門性、独立性などの一定の選任基準を定め、当該基準を踏まえて行っております。指名委員会は、執行役を兼務しない取締役の古賀信行ならびに社外取締役である草刈隆郎および木村宏で構成され、委員長は古賀信行が務めております。

2. 監査委員会

取締役および執行役の職務の執行の監査および監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定を行う法定の機関であり、取締役会で3名の委員を選定しております。監査委員会は社外取締役の島崎憲明および兼元俊徳ならびに常勤監査委員の宮下尚人の3名で構成され、委員長は島崎憲明が務めております。すべての委員は、米国企業改革法に基づく独立取締役の要件を満たしており、また、島崎憲明は同法に基づく財務専門家であり、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

3. 報酬委員会

取締役および執行役の報酬等の内容に係る決定に関する方針および個人別の報酬等の内容を決定する法定の機関であり、取締役会で3名の委員を選定しております。報酬委員会は、執行役を兼務しない取締役の古賀信行ならびに社外取締役である草刈隆郎および木村宏で構成され、委員長は古賀信行が務めております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

指名委員会等設置会社は、経営の監督と業務執行が分離され、取締役会が執行役に業務執行の権限を大幅に委任することによる意思決定の迅速化と、過半数を社外取締役とする指名・監査・報酬の三委員会の設置による一層の監督機能の強化および透明性の向上が図られております。また、当社の選択しうる機関設計の中で、指名委員会等設置会社は当社が上場するニューヨーク証券取引所(NYSE)の上場会社マニュアルに規定されるコーポレート・ガバナンスに関する基準に最も近いものであると考えております。以上の理由から、当社にとって現時点における最適な体制であると判断いたしております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主の皆様にご提案を十分ご検討いただけるよう、株主総会の日の3週間以上前に招集通知を発送しております。 また、一層の利便性向上を目指し、発送の約1週間前に当社ホームページへの掲載を行っています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主の皆様にご当社の経営及び経営陣をご理解していただく上で、株主総会を株主の皆様と経営陣との重要なコミュニケーションの場のひとつとして位置付けており、より多くの株主の皆様にご参加いただき、活発なご議論を行っていただけるよう日程を選定しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から当社が指定する議決権行使サイト (http://www.evot.jp) にアクセスし、電磁的方法によって議決権を行使することが可能となっております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	管理信託銀行等の名義株主様には、(株)東京証券取引所等により設立された合弁会社((株)ICJ)が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームをご利用いただくことができます。
招集通知(要約)の英文での提供	英語版の招集通知、事業報告等を作成し、日本語版と同時に当社ホームページへ掲載するなど、株主の皆様にとっての利便性の向上に努めております。
その他	株主総会においては事業報告をビデオやスライドを用いて説明することにより、視覚的にも分かり易いように心がけております。 また、株主の権利の確保に関する方針は、当社ガイドライン第20条「株主の権利の確保」をご参照ください。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	野村グループは、非公開の重要情報の優先的開示を禁止し、外部への適時・適切な開示を促進するという方針や、米国のレギュレーションFair Disclosureの趣旨に従い、「野村グループ情報開示に関するグローバル指針」を制定し、投資家に対して野村グループに関する情報に公正にアクセスする機会を提供しています。同指針に基づいて「情報開示委員会」を設置し、野村グループに関する重要情報の開示に関する対応、法定開示書類の作成など、会社情報の開示に関する重要事項について審議・決定を行っています。同指針については、当社ホームページ上でご覧いただけます。 また、情報開示に関する方針は、当社ガイドライン第19条「情報開示」をご参照ください。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家を直接対象とした説明会は開催しておりませんが、2003年3月期決算より機関投資家向け決算説明会をテレフォン・カンファレンス方式とし、個人投資家の方々もホームページ上で説明会の模様をお聴きいただけます。また、事業報告、有価証券報告書等の開示書類のほか、機関投資家向け説明会で使用された各種資料についても当社ホームページ上でご覧いただけます。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、アナリスト、機関投資家向けに、経営方針・戦略についての説明会を国内で年2回開催しています。また、毎四半期決算発表後に決算説明会をテレフォン・カンファレンス方式で行う他、マネジメントおよびIR室員が個別に機関投資家を訪問しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、マネジメントによる海外での説明会を年数回開催しています。また、毎四半期決算発表後に海外向け決算説明会をテレフォン・カンファレンス方式で行う他、マネジメントおよびIR室員が個別に機関投資家を訪問しています。なお、前項目に記載の経営方針・戦略説明会については、ホームページで英語による開示も行っています。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ(http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/)において、決算関連書類、アニュアルレポート、各種説明会で使用されたプレゼンテーション資料等をご覧いただけます。
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: IR室
その他	当社は、1998年にIR専門の担当部署としてIR室を設立し、2000年からはニューヨークにもIR専任の担当スタッフを配して、国内外の投資家に対し継続的なIR活動を行っております。 また、株主との対話に関する方針は、当社ガイドライン第21条「株主との対話」をご参照ください。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	野村グループでは、2004年3月にすべての役員・社員に適用する「野村グループ倫理規程」をグローバルベースでの指針として制定いたしました。この規程では、創業の精神も踏まえた上で、コーポレート・ガバナンスに関する事項や企業の社会的責任に関する事項について、野村グループ役員・社員の一人一人が遵守すべき項目を定め、研修等を通じ周知徹底いたしております。また、役員・社員から同規程を遵守する旨の宣誓書を受け入れております。なお、同規程は当社ホームページ上でもご覧いただけます。また、2007年3月に制定した「ミッション・ステートメント」(野村の役員・社員の使命と考えるもの)でも、豊かな社会の創造に貢献し顧客の信頼を獲得し続けることが重要である旨を明示いたしております。 また、ステークホルダーに関連する方針は、当社ガイドライン第22条「野村グループ倫理規程および創業の精神」をご参照ください。
環境保全活動、CSR活動等の実施	野村グループでは、CSRを担当する部署を設置し、環境や社会性を考慮した活動方針の立案やグループ全体への浸透、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションの推進にグローバルに取り組んでいます。環境問題については、「環境理念」と「環境方針」を定め、グループ全体での環境負荷の低減を図るとともに本業である金融ビジネスを通じた環境問題の解決を目指した取り組みを行っております。 また、本業を通じた社会貢献として、子供から社会人まで各世代に必要な金融・経済に関する教育機会の提供を行うとともに国内外の各拠点でそれぞれの地域に根ざした社会・地域貢献活動を行うことにより企業市民としての活動を展開しております。 これらCSR活動に関する詳細は当社ホームページをご参照ください。 http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/ また、CSR活動に関する方針は、当社ガイドライン第23条「CSR活動」をご参照ください。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社ホームページでは、法定開示書類をはじめとする開示内容を充実させることに努めており ます。

< 役員への女性の登用状況 >

当社では、1名の取締役、2名の執行役員をはじめとして、女性の活用を積極的に推進しております。

< ダイバーシティ&インクルージョン >

当社では、社員の多様性を尊重し合い、協働していく「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しております。従来、社員が自主的に運営する3つの社員ネットワークを通じて、多様性についての社員の意識の醸成や自らの成長に向けた活動を行ってきました。ダイバーシティ&インクルージョンの社内ネットワークは、1)女性のキャリアについて考えるウーマン・イン・ノムラ(WIN)、2)健康・育児・介護について考えるライフ&ファミリー(L&F)、3)異文化や世代間のコミュニケーション、そしてLGBTに代表される性的マイノリティとその理解者・支援者であるアライなど多様な価値観について考えるマルチカルチャー・バリュー(MCV)の3つで構成されています。これらのネットワークは野村グループの各拠点で運営されており、グローバルに連携しながら、多様な社員が活躍できる職場環境づくりに向けた活動を推進しています。また、社員向けの研修においては、すべての管理職研修にダイバーシティ・マネジメント研修を導入することで、ミドルマネジメントの意識変革を促進し、多様な人材が活躍できる社内風土の醸成に力を入れてまいりました。

このほかにも、当社は、女性の活躍支援に向けた取組みも積極的に推進しております。制度面では、従来、法定を上回る育児休業制度や育児時間制度を設けておりますが、仕事と子育てを両立させ、子育てしやすい環境整備をさらに進めるべく、配偶者・パートナーの出産休暇を育児目的でも取得できるように拡大することとし、また、ライフイベントによる離職を防ぐ目的で地域限定総合職の勤務地変更制度や配偶者の海外転勤に伴う休業制度を導入するなど、さまざまな制度の普及・充実に努めてまいりました。

各取組みの詳細および管理職における女性比率や、育児・介護支援諸制度の取得実績等のデータにつきましては、当社ホームページをご参照ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/employee/di.html>

<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/data/#people>

これらの取り組みに加え、2015年12月には、女性、シニア、外国籍社員等、多様な社員の活躍を推進するための専任組織として、当社にグループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進室を、当社子会社である野村證券にダイバーシティ&インクルージョン推進室をそれぞれ設置しました。また、2016年4月には、当社に野村グループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会を、野村證券にダイバーシティ&インクルージョン推進委員会をそれぞれ新設しました。この委員会は、当社代表執行役グループCOO兼野村證券代表執行役副社長を委員長として、各部門の代表等によって構成し、定期的開催します。委員会においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく行動計画の策定および取組内容の協議をはじめとした、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に係る事項を協議するとともに、各部門における取組みを共有するなど、社内のコミュニケーションを密にし、より効果的な取組を進めてまいります。

< 健康経営 >

野村グループは、「NOMURA健康経営宣言」を採択・公表し、健康経営推進最高責任者(Chief Health Officer、以下「CHO」)を務める代表執行役副社長グループCOO 尾崎哲を中心に、社員の健康管理を経営的な視点で考え、健康課題により主体的に取り組む「健康経営」を推進しています。

健康経営に向けた体制構築として、CHO、産業医等の医療職、ならびに人事部門および野村證券健康保険組合の代表者で構成される「健康経営推進協議会」を定期的開催し、社員の健康課題の把握や、施策の立案および実行を組織として一貫して行っています。

具体的な施策の一例として、当社子会社である野村證券において社員の健康状態を可視化し健康課題を把握するため「健康白書」を作成し、(1)生活習慣病の重症化予防、(2)健康診断受診徹底、(3)喫煙対策を重点項目として取り組んでおります。その他にもメンタル不調の防止や、社員の健康リテラシーの向上のための啓発・情報提供等を進めており、これらの取り組みを通じて社員の健康保持・増進を推進してまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

野村グループは、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、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・充実に努めております。当社における内部統制システムは、取締役会において、以下に掲げる「野村ホールディングスにおける業務の適正を確保するための体制」として決議しております。

【野村ホールディングスにおける業務の適正を確保するための体制】

当社は、当社および野村グループの業務の適正を確保するため、以下の体制（以下「内部統制システム」という）を取締役会において定め、定期的にこれを評価し、必要な場合には見直しを行う。取締役会は、取締役および執行役の職務の執行の監督および野村グループの経営の基本方針の策定等を通じて業務の適正を確保するほか、執行役による内部統制システムの整備・運用状況をモニタリングし、必要に応じてその改善を求める。

さらに、取締役会は、顧客の利益の重視・社会的使命の十分な自覚・法令等の遵守・社会貢献活動への取組みなど、野村グループの役職員すべて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、これを徹底させるものとする。

<1> 監査委員会に関する事項

監査委員会は、法令に定める権限を行使し、会計監査人および監査法人ならびに社内の組織を利用して、取締役および執行役の職務の執行の適法性・妥当性・効率性について監査を行い、野村グループの業務の適正の確保に資するものとする。

1. 職務を補助する取締役および使用人

(1) 取締役会は、執行役を兼務しない常勤の取締役の中から、「監査特命取締役」を任命することができる。監査特命取締役は、監査委員会の監査を補助し、取締役会による取締役および執行役の職務の執行の監督を効果的に行うため、監査委員会の指示に従って職務を行う。

(2) 監査委員会の職務を補助するため、取締役会室を置く。取締役会室の使用人の人事考課は、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員が行う。取締役会室の使用人に係る採用、異動、懲戒については、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の同意を得なければならない。

2. 野村グループの監査体制

(1) 当社は、監査委員会が子会社の監査委員会等と連携して監査を実施することができるよう、持株会社である当社を中心としたグループ監査体制を構築する。

(2) 監査委員会は、必要に応じて子会社の監査委員会等と連携し、野村グループの業務の適法性・妥当性・効率性について監査を行う。

3. 監査の実効性を確保するための体制

(1) 監査委員会の選定する監査委員または監査特命取締役は、経営会議等重要な会議に出席または陪席することができる。

(2) 監査委員会は、会計監査人および財務諸表の監査を行う監査法人から、期初の監査計画、期中の監査状況、期末の監査結果、財務報告に係る内部統制の状況について説明を求めることができる。また、監査委員および監査特命取締役は、会計監査人および財務諸表の監査を行う監査法人と必要に応じて意見交換を行うことができる。

(3) 監査委員会が選定する監査委員は、必要に応じて自らまたは他の監査委員もしくは監査特命取締役を通じて、当社または当社の子会社に対する実査を行うことができる。

(4) 監査委員会は、監査の実施にあたり必要に応じて、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを任用することができる。

4. 内部監査部門との連携

(1) 内部監査に係る実施計画および予算の策定ならびに内部監査部門の責任者の選解任については、監査委員会または監査委員会の選定する監査委員の同意を得なければならない。

(2) 監査委員会は、監査委員の内部統制委員会への出席、内部監査の実施状況等に関する報告の聴取、内部監査に係る実施計画の変更・追加監査の実施・改善策の策定等に関する勧告等の活動を通じて、内部監査部門と連携を図るものとする。

<2> 執行役に関する事項

1. コンプライアンス体制

(1) 野村グループ倫理規程の遵守および徹底

執行役は、「野村グループ倫理規程」を遵守することを宣誓し、もって定款および法令諸規則に照らして適法な経営を推進するとともに、執行役員および使用人に対し同規程の周知を図り、その遵守を徹底する。

(2) コンプライアンス体制の整備

執行役は、コンプライアンスに関する規程の整備、所管部署および責任者の設置等、野村グループにおけるコンプライアンス体制の整備に努めるものとする。また、社会倫理および社会正義に照らして疑義があると思料する事案に関する是正対応、ならびに遵法精神および社会常識を踏まえた使用人による業務の取組みを徹底するための業務管理者等、コンプライアンス責任者を野村グループ各社に置き、もって法令諸規則等を遵守した職務の執行を推進する。

(3) コンプライアンス・ホットライン

a. 執行役は、野村グループにおける会計および会計監査に関する事項を含む法令遵守上疑義のある行為等について、使用人が、当社の取締役会において指名する者に直接情報提供を行う手段としてコンプライアンス・ホットラインを設置する。

b. 執行役は、コンプライアンス・ホットラインに対する匿名の通報および通報内容の機密保持を保障する。

(4) 反社会的勢力との関係断絶

野村グループは反社会的勢力または団体との一切の取引を行わないものとし、執行役はそのために必要な体制の整備を行う。

2. リスク管理体制

(1) 執行役は、市場リスク、信用リスク、流動性リスクおよびオペレーショナル・リスク等を中心とする、野村グループの業務の執行に係る種々のリスクの識別・評価・監視・管理の重要性を認識し、野村グループ各社においてその把握と管理に努める。

(2) 執行役は、リスク管理に関する規程の整備、所管部署および責任者の設置等、野村グループのリスク管理の実効性を維持する体制の整備に努めるものとする。

(3) 執行役は、野村グループにおけるリスク管理体制の整備状況について統合リスク管理会議に報告する。統合リスク管理会議においては、当該報告に基づき野村グループ全体におけるリスク管理の状況を分析し、業務に係る最適なリスク管理体制を構築するために、適切な対策を講じる。

(4) 執行役は、自然災害またはシステム・ダウン等の危機に対する予防措置および緊急時の対策等の基本原則を定めることにより、危機を予防または回避し、顧客および野村グループの役職員の安全確保、営業資産の保全、ならびに被害の軽減および早期復旧を図る体制を整備する。

3. 職務執行に関する報告体制

(1) 執行役は、取締役会に対し、3ヵ月に1回以上、自己の職務の執行の状況について報告を行うほか、野村グループの役職員による報告体制を整備する。

- (2) 執行役は、定期的に監査委員会に対して直接、または監査委員もしくは監査特命取締役を通じて以下に掲げる事項を報告する。
- a. 内部監査の実施状況およびその結果ならびに改善状況
 - b. コンプライアンス体制の整備運用状況
 - c. リスク管理状況
 - d. 四半期毎の決算の概要および重要事項(重要な会計方針の選択または適用に関する事項ならびに財務報告に関する内部統制手続に関する事項を含む。)
 - e. コンプライアンス・ホットラインの運用状況および受領した通報内容
- (3) 執行役、執行役員および使用人は、監査委員会が選定する監査委員または監査特命取締役からその職務の執行に関する事項の報告を求められた場合、当該事項につき速やかに報告を行う。
- (4) 取締役、執行役および執行役員は、以下に掲げる事項を知った場合、直ちに監査委員または監査特命取締役に報告を行う。また、当該事項を知った者が執行役または執行役員である場合は、同時に経営会議に対しても報告を行う。経営会議は当該事項について審議を行い、必要と認める場合、その結果に基づき、適切な対策を講じるものとする。
- a. 野村グループ各社における重大な法令違反その他のコンプライアンスに関する重要な事項
 - b. 野村グループ各社の業務または財務に重大な影響を及ぼすおそれのある法律上または財務上の諸問題
 - c. 規制当局からの命令その他野村グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実
- (5) 当社は、野村グループの役職員が前項各号に掲げる事項を発見した場合、直ちに、監査委員または監査特命取締役に對して、直接または間接に報告が行われる体制を整備するものとする。
- (6) 当社は、前二項に規定する報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するため、必要な措置を講じるものとする。
4. 職務執行の効率性を確保するための体制
- (1) 執行役は、取締役会において定められた経営機構および執行役の職務分掌に基づいて野村グループの経営戦略および業務執行の決定ならびに業務執行を行う。
- (2) 執行役は、執行役員の職務分掌および使用人の職務権限を定め、執行役員および使用人の責任と権限を明確にし、もって効率的な職務執行体制および職務の執行の責任体制を確立する。
- (3) 取締役会決議に基づき執行役に業務の執行の決定を委任された事項のうち、一定の重要事項については、経営会議等の会議体における審議・決定、または稟議手続を経て決定する。
- (4) 経営会議は、各部門および各地域の事業計画ならびに予算申請を踏まえ、必要な経営資源の配分の決定または見直しを行い、野村グループの効率的な運営を確保する。
5. 情報の保存および管理に関する体制
- (1) 執行役は、重要な会議の議事録、会議録、稟議書、契約書、計算関係書類その他の重要な文書(電磁的記録を含む。)について、関連資料とともに少なくとも10年間保管し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。
- (2) 執行役は、財務情報を含む野村グループの非公開情報を保護するとともに、外部への公平かつ適時・適切な情報開示を促進し、顧客、株主および投資家等からの信頼を確保するための体制を整備する。
6. 内部監査体制
- (1) 執行役は、内部監査を担当する部署を設置し、内部監査を実施することにより、野村グループの業務全般にわたる内部統制の有効性および妥当性を確保する。
- (2) 内部統制委員会は、野村グループの内部統制に係る基本事項、内部監査に係る年次計画、実施状況およびその結果について審議または決定する。
- (3) 執行役は、内部統制委員会に対し、野村グループにおける内部監査の実施状況およびその結果について、3ヵ月に1回以上報告を行う。

<3> 野村グループの内部統制システム

- (1) 執行役は、野村グループ各社に対して当社の内部統制システムの内容を徹底のうえ、自社の実情を踏まえた内部統制システムの整備を行わせることにより、野村グループの業務の適正を確保する。
- (2) 執行役は、<1> ~ <3> に定める各体制の整備を含め、当社の財務報告に係る内部統制の有効性を確保する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

野村グループでは、すべての役員・社員が遵守すべき指針である「野村グループ倫理規程」の中で、「反社会的勢力又は団体との一切の取引を行わない」旨を定めており、反社会的勢力との関係をすべて遮断することを基本方針としております。

この基本方針に則り、組織的な対応を推進するための統括部署を設置し、反社会的勢力関連情報の収集・蓄積および厳格な管理を行うと同時に、弁護士や警察等と適宜相談・連携しながら、反社会的勢力を排除し、適正な企業行動を確保するための対応を行っております。

主要なグループ会社では、不正な利益供与等の防止に関する社内規程において具体的な対応措置を規定するとともに、不当要求防止責任者の配置や、反社会的勢力対応マニュアルの整備などの取組みを行っております。

さらに、グループ内の反社会的勢力排除の意識向上および徹底等を目的とした研修や会議を適宜実施するなど、グループ全体で反社会的勢力との関係遮断に取り組んでおります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

会社の経営方針の決定を支配することが可能な量の株式を保有する株主についての基本的な対処方針に関して、当社は、そのような量の株式を保有しようとする者を許容するか否かは最終的には株主の判断に委ねられるべきと考えており、新株予約権をあらかじめ発行する防衛策(ライツプラン)等のいわゆる買収防衛策は現時点では導入していません。

当社の企業価値・株主共同の利益にとって不適切な者により当社の買収が試みられようとした場合には、社内に設置した「企業価値向上委員会」が買収提案等に関して調査・検討を行い、当社社外取締役で構成する検討会議に諮った後、取締役会における十分な審議を経て、企業価値・株主共同の利益の観点から株主にとっての最善策について結論を出すことといたします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の適時開示体制の概要は、以下のとおりです。

1. 基本的な方針

野村グループでは、顧客、株主および投資家等からの信頼を確保するため、金融商品取引法や取引所規則等の適時開示に係る関連法規則を遵守し、野村グループ各社に関する非公開情報を保護するとともに、外部への公平かつ適時・適切な情報開示を促進することを基本方針としております。

2. 適時開示に係る社内体制

上記方針のもと、当社では「野村グループ 情報開示に関するグローバル指針」を制定し、その内容を役職員に周知徹底するとともに、同指針に基づき「情報開示委員会」を設置しております。

グループ広報担当役員を委員長とする同委員会は、適時開示すべき重要情報を迅速かつ網羅的に収集し当該情報を適時に開示するための体制や、開示資料の内容の正確性を確保し、資料の公表について公平性を確保するための体制を整備する役割を担っております。

野村グループ各社の経営陣や各部門・地域の責任者は、所管する法人、部門、地域において、適時開示が必要となるような重要情報が適切に情報開示委員会に報告されるよう、必要な措置を講ずることとしております。

このようにして情報開示委員会に集約された情報は、関連法規則の定める基準に照らし、必要に応じて関連部署との協議も経て開示の要否を判断したうえで、適時開示を行う体制としております。

なお、情報の公表にあたっては、米国のレギュレーションFair Disclosureの趣旨にも従い、非公開の重要情報を特定の者に優先的に開示することを禁止しております。

3. 適時開示体制のモニタリング

情報開示に関する内部統制の有効性については内部監査部門がモニタリングを行っており、当該結果は監査委員会にも報告がなされております。

また当社は、NYSE上場企業として、情報開示委員会を中心に、米国企業改革法404条に基づき財務報告に係る内部統制の文書化と有効性の評価を行っております。このような施策をはじめ、当社はこれからもより一層のコーポレート・ガバナンス体制の強化に努めてまいります。

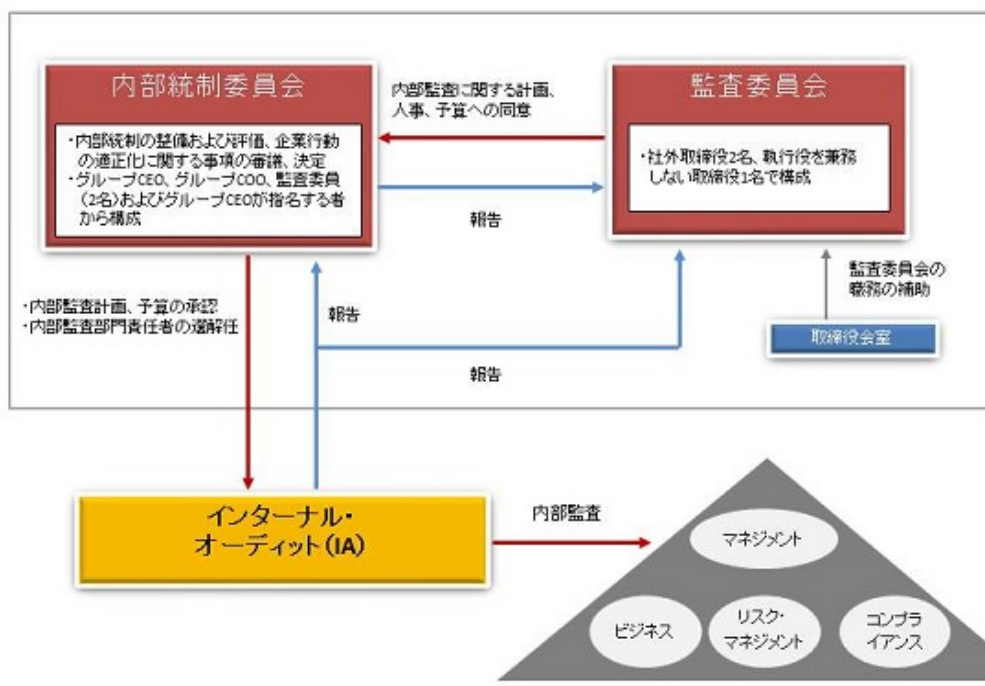
< 当社会社である野村證券株式会社に対する行政処分および今後の取り組みについて >

2012年8月、当社会社である野村證券に対し、金融庁より、公募増資案件にかかる法人関係情報に関する管理についての業務運営状況等につき、業務改善命令が発出されております。これに関して、同年8月8日、野村證券は金融庁に業務改善報告書を提出し、受理されました。

野村證券は、業務改善命令の発出に先立つ2012年6月29日に法人関係情報の社内外における伝達方法や情報管理体制の見直し等の改善策を公表いたしました。これらは同年12月末時点においてすべて実施済みとなっております。

組織に改善策を定着させ、そして有効に機能させることにより、再発の防止および信頼回復に努めてまいりました。今後も、役員および社員一人ひとりが、資本市場に携わるプロフェッショナルとしての職業倫理観を持ち、内部管理態勢の一層の強化・充実に取り組んでまいります。

経営機構



【適時開示体制の概要図】

<野村ホールディングス>

