

インド年金制度の概況： 退職後の現実と準備に関する調査



目次

- 01● はじめに
- 02● イントロダクション
- 03● 調査分析
- 04● 結論
- 05● 補足資料



はじめに

資本主義の最大の利点の一つは、最大の欠点でもあります。つまり、自由市場なのであります。資本主義は、市場が生産要素を最適に配分する上で最も優れていることを前提としており、それゆえ自由市場は常に最高レベルの効率性を追求します。しかし、効率は機会の平等と必ずしも一致せず、資本主義の行き過ぎが不平等を悪化させることにも繋がっています。この不平等の交差点にこそ、政府が介入する必要があるのです。

インドのような若い人口構成の国では、雇用機会を提供する必要がある一方で、貯蓄と投資のサイクルを促進するために、こうした個人による長期的な貯蓄の必要性を確保する必要があります。このような個人のための強固な年金投資の枠組みがあれば、貯蓄や投資を促進することができます。今後、年金部門が発展するにつれて、全体的な金融の安定を守りつつ、年金基金が慎重に運用されることを保証するために、健全な規制構造が必要となります。そのために、2014年2月より年金基金・規制開発庁(Pension Fund and Regulatory Development Authority、以下「PFRDA」)が規制当局となりました。

年金基金への投資に対する投資家の意識を高めるとともに、顧客のオンボーディングと苦情処理も規制当局の重要な重点分野となるでしょう。規制当局が確実に効果的な政策決定を行うためには、一次データが必要です。このような背景から、弊社 Grant Thornton Bharat LLP は、この年金調査報告書を作成しました。私どもは、年金のエコシステムに付加価値を与え、この大規模な問題に貢献したいと考えています。



Vivek Ramji Iyer

Partner and Financial Services Risk
Leader
Grant Thornton Bharat





02 イントロダクション

本レポートは、2024年8月と2024年9月に Grant Thornton Bharat が実施した年金調査の詳細かつ包括的な分析をまとめたものです。本調査の主な目的は、人口統計的傾向、所得に応じた拠出、年金への期待、投資の嗜好、および各種年金商品の認知度など、退職後の生活設計の主要な側面を調査することでした。本調査の結果は、退職準備の現状を浮き彫りにするだけでなく、個人が将来設計をする際に直面する課題や懸念についても明らかにしています。本レポートは、定性的な洞察と定量的なデータを組み合わせてグラフ化することで、政策立案者、雇用主、金融機関に、年金事情における一般的な考え方や格差について情報を提供することを目的としています。これらの洞察は、より良い政策を策定し、従業員の金融リテラシーを向上させ、安全で安定した老後生活を確保するための基礎となります。

年金とは？

年金は、現役を引退した後、個人に定期的な収入を提供する退職年金制度である。年金は、老後の経済的安定と保障を確保するために設計され、通常、雇用主、従業員、またはその両方からの拠出金によって運営される。

インドの年金制度概況

インドの年金制度は、退職者に経済的安定を提供することを目的とした伝統的な制度と近代的な制度が混在していることが特徴である。旧年金制度（OPS）は、退職後の安定した収入を保証するもので、最終給与の50%と年2回の物価調整手当額（Dearness allowance）が支給される。

しかし、政府の経済的負担を考慮し、2004年に国民年金制度（NPS）が導入された。この国民年金制度（NPS）は、公務員と組織化されていない部門の個人を対象とする確定拠出年金制度で、柔軟性と長期積立を提供する。この制度転換は、財政の持続可能性と老後の保障の両立を目指すものである。

インドの年金制度と税制における近年の変化

・ 統一された年金スキーム

インド政府は、2024年8月24日付で国民年金制度（NPS）に代わって統一年金制度（UPS）を導入した。UPSは、公務員に最終給与の50%を終身月額年金として保証するもので、定期的な物価調整手当（Dearness Relief）の増額と最低年金額10,000インドルピーが保証される。

・ NPS Vatsaliyaスキーム

インド政府は、年金口座を通じて将来の子供たちの経済的安定を図ることを目的としたNPS Vatsaliyaスキームを発足させた。この制度は未成年者でも加入でき、拠出額は年間1,000インドルピーからと柔軟である。簡単に登録できるオンライン・プラットフォームがあり、インド国籍を持つ在外インド人（NRI）も利用できる。



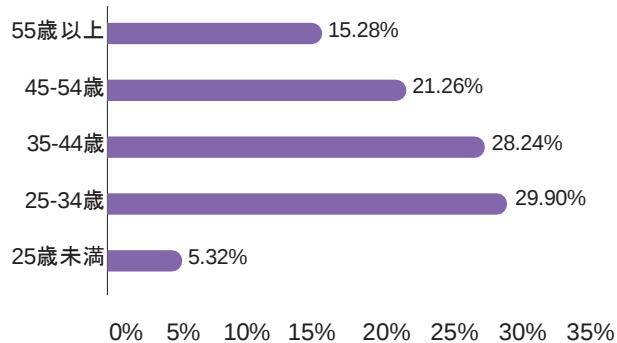
03

調査分析

01 統計概要

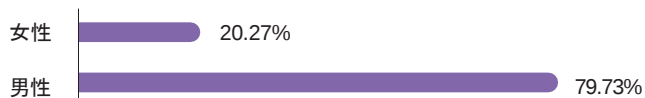
調査回答者の属性を理解することは、調査結果を解釈する上で貴重な背景となる。
 主要な統計学的洞察は以下の通りである。

回答者の年齢



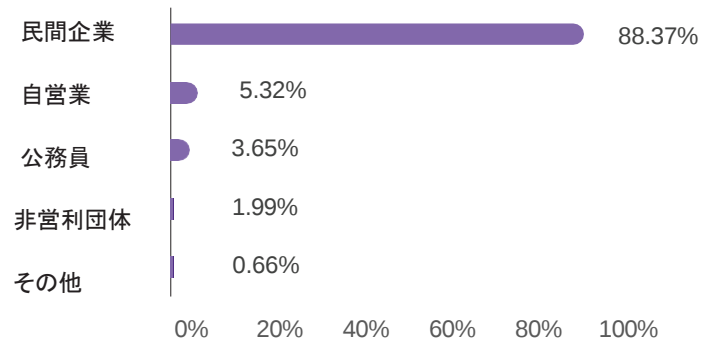
- 年齢別構成比** 回答者の79%が25歳から54歳の年齢層である。この層は、年金制度に積極的に加入し、退職後の生活設計を考えている現役世代である。残りの21%には、25歳以下の若年層と定年間近の高齢者が含まれる。25歳から54歳の年齢層が圧倒的に多いことは、キャリアと退職計画の重要な段階にある人々の視点を捉えるというこの調査の妥当性を強調している。

回答者の性別



- 男女の比率** この調査では、回答者の80%が男性であり、著しい男女格差が明らかになった。これは、男性従業員の金融意識が比較的高いか、男女間の労働参加に構造的な違いがあることを示している可能性がある。女性従業員を対象とした働きかけを通じてこの不均衡に対処することで、包括性を高め、年金関連のニーズに対する理解を広げることが期待される。

回答者の雇用業種



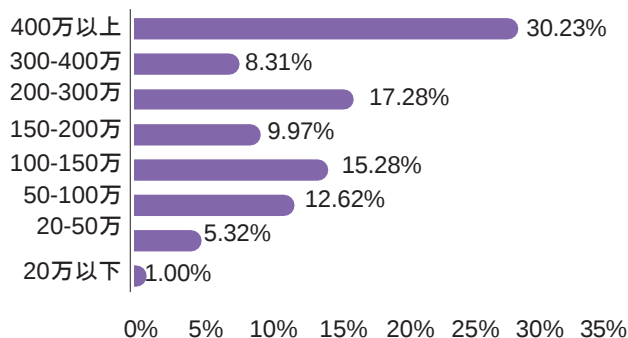
- 雇用業種** 回答者の88%が民間企業で働いている。この結果は、民間雇用者と金融機関が、労働者の大半の退職後の生活を形成する上で重要な役割を果たしていることを強調している。また、この層における雇用主が支援する退職金制度の重要性も浮き彫りにしている。



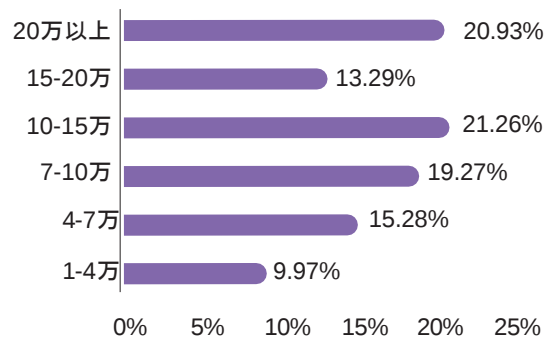
02 収入・拠出金・必要な年金

回答者の所得水準と拠出パターンから、回答者の経済的準備態勢と退職後の生活設計へのアプローチに関する重要な洞察が得られた。調査では、以下のような傾向が明らかとなった。

加入従業員の年収（INR）



加入従業員が期待する月額年金（INR）

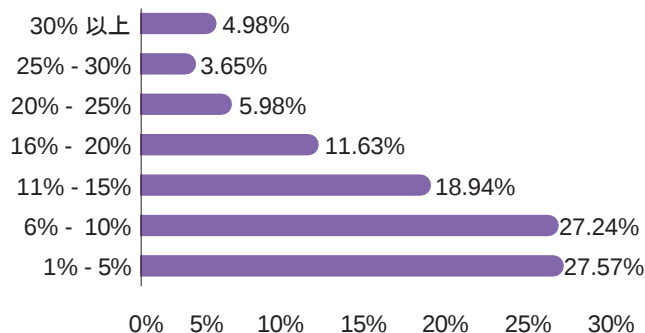


・ 年間所得の内訳

- 回答者の44%が年間所得200万インドルピー未満、56%が200万インドルピー以上である。この回答区分は、中所得者と高所得者がバランスよく分布していることを示している。
- 年間所得が400万インドルピーを超える回答者（加入者の30%）は、月収の1%から15%を年金に拠出している。興味深いことに、これらの高所得者の44%が、毎月20万インドルピーを超える年金を期待しており、彼らの退職後の高い生活水準への期待が示されている。
- 年間所得が200万インドルピーから300万インドルピーの回答者（加入者の17%）は拠出率が高く、所得の6%から20%を年金へ拠出しているケースが75%を占めている。このグループは、月額7万〜15万インドルピーの年金を期待しており、老後の目標が中位層であることを反映している。

・ 退職年金への拠出額

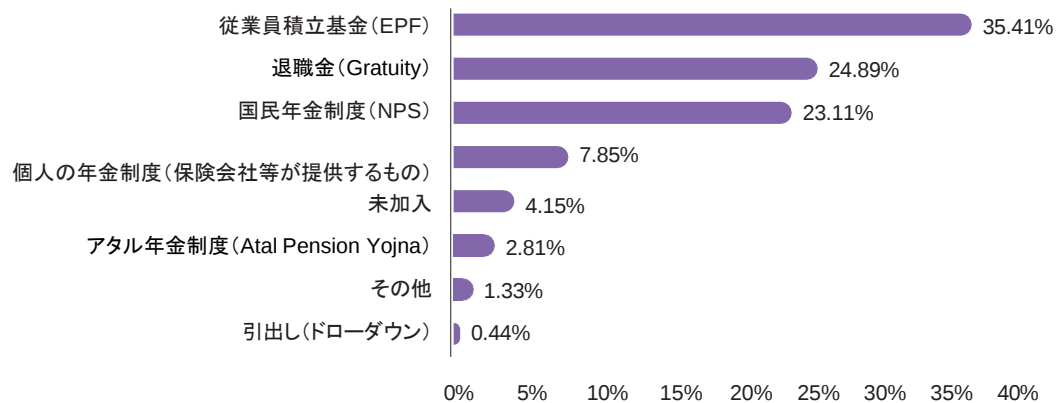
退職基金に拠出した給与の割合



回答者の大多数である74%が、給与の1%から15%を退職年金に拠出している。
この拠出額の幅は、貯蓄に対する慎重なアプローチを示しており、おそらく経済的制約や優先事項との競合が影響していると思われる。



従業員が加入している年金制度

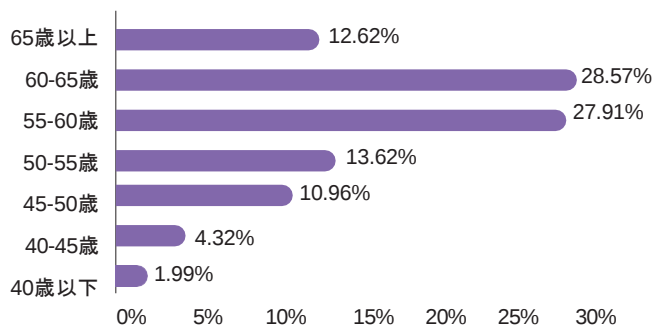


注目すべき点は、従業員積立基金 (EPF)、退職金 (Gratuity)、国民年金制度 (NPS) といった3つの制度へ主たる退職金制度として依存していることである。こうした既存制度への依存は、退職後のポートフォリオの分散化が不十分であることを示している。

03 退職後の期待

退職年齢と年金への期待は、退職後の計画を立てる上で非常に重要な要素である。この項目に関する調査結果は、以下の通りである。

退職を希望する年齢



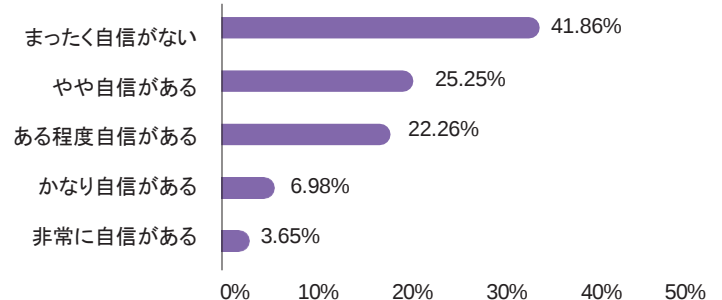
・ 退職年齢

- 回答者の56%が、55歳から65歳の間に退職する予定だと回答した。この年齢層は、インドの一般的な退職年齢と一致しており、インドの労働と退職に関する社会的な規範を反映している。
- 若い回答者、特に25歳以下の層は早期退職を好む傾向が顕著だった。この層では、43%が45歳から55歳までの間に退職を希望している。この傾向は、若い従業員が長期のキャリアよりもワークライフバランスや余暇を重視する姿勢の変化を示している。

- 女性回答者の約28%は55歳から60歳で定年退職を予定しており、21%は45歳から50歳で定年退職を予定している。したがって、女性においても同様の生涯就業年数の短縮傾向が確認できる。

・ 年金への期待

自分の年金制度が退職後の生活を十分に賄えると確信している割合



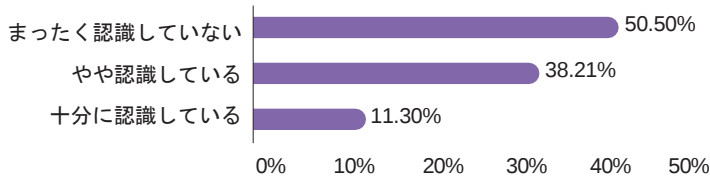
- 回答者の半数以上（55%）が、月額10万ルピーを超える年金収入を見込んでいる。しかし、現在の投資でこれらの期待を満たすことができると考えている人は11%にすぎない。この明らかな格差は、より優れた財務計画と意識向上を通じて対処すべき、準備の著しい不足を浮き彫りにしている。

04 年金制度に関する認識と傾向

年金制度に関する認識と投資選好は、効果的な退職後の計画を立てる上で非常に重要である。
この調査では、以下の点が明らかになった。

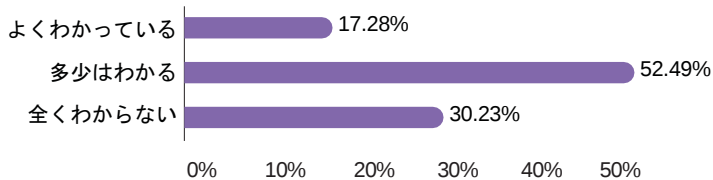
・ 年金制度の認識

アタル年金制度（Atal Pension Yojna）とその給付に関する認識およびその利点



- 回答者の半数（約 50%）がアタル年金制度（Atal Pension Yojna）について知らないと答え、38%はこの制度について限られた知識しか持っていないと答えた。この認識の欠如は、この制度に関する的確な情報を絞った広報活動や教育活動の必要性を強調している。

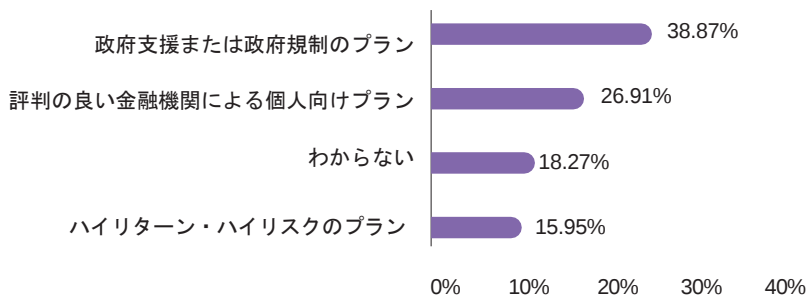
年金計算に関する知識について



52% の回答者は自分の年金の計算方法について「多少はわかる」と回答し、30% は「全くわからない」と回答。

・ 年金投資先の選好

希望する年金制度



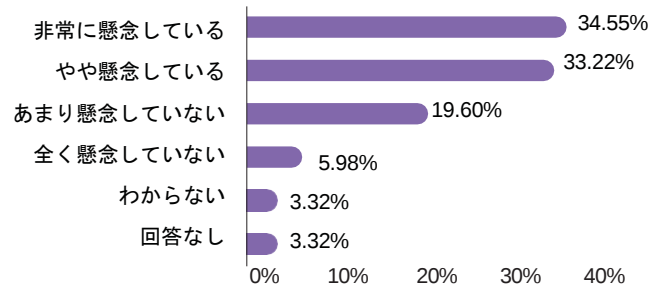
- 政府支援のプランが依然として最も支持されており、参加者の 39% がこのプランを好んで選択している。一方、回答者の 27% は、評判の良い金融機関が提供する個人プランを好んで選択している。
- ハイリスク・ハイリターン型のプランは、特に若い回答者に人気が高く、25歳未満の参加者の31%がこれらのオプションに関心を示している。この結果は、若年層におけるリスク許容度の向上を示唆している。

05 課題と懸念

この調査では、退職後の生活設計に影響を与える、以下の課題や懸念事項が明らかになった。

・ 年金投資の安全性

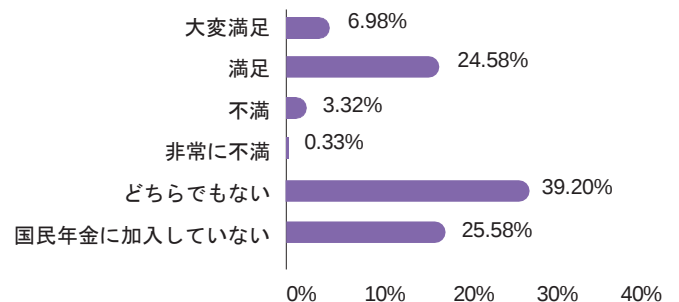
退職後における年金投資の安全性について



- 回答者の 75% が、年金投資の安全性について懸念を表明している。この結果は、退職後の投資商品における透明性と信頼性の重要性を浮き彫りにしている。

・ 国民年金制度（NPS）の課題

国民年金制度への満足度

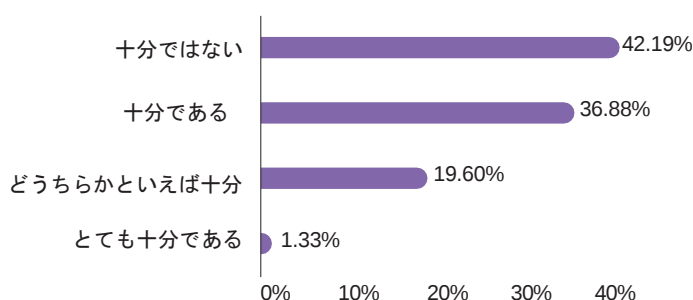


- 26% の従業員は国民年金制度（NPS） に加入しておらず、39% は NPS に対し中立的な満足度を示している。従業員のうち「満足」または「非常に満足」と回答したのは 32% にすぎない。
- この低い満足度は、従業員の期待に応えるために 国民年金制度（NPS） のサービスを改善する必要があることを示している。

- 回答者の約 31% は、個人年金商品に投資する主な理由として、年金商品提供者の評判と信頼性を挙げ、26% は高い収益を主な動機として挙げている。

・ 退職金（Gratuity）に関する懸念

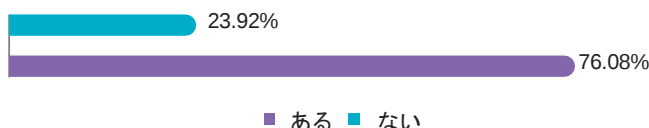
退職手当が十分なものであったかどうか



回答者の 99% が、退職後の生活に必要な退職金として、その金額が不十分だと考えている。さらに、退職金の詳細について、その金額を受け取る前に詳しく説明を受けたと答えた人は 29% にとどまっている。

・ 年金制度に対する関心の低さ

個人年金プランへの投資



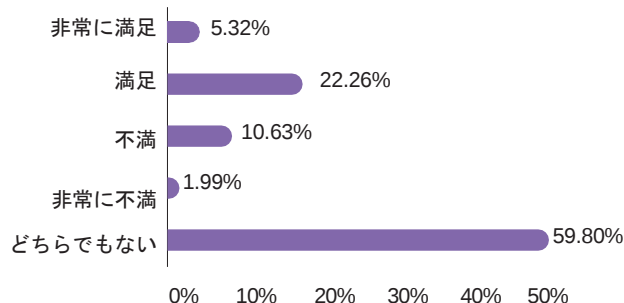
回答者の 76% は、退職後に安定的な収入源となる可能性のある年金プランに投資していない。この低い個人年金への投資率は、経済的な安定を確保するチャンスを逃していることを示している。

・ 公的積立基金（Public Provident Fund – PPF）の収益

退職後の貯蓄手段として公的積立基金（Public Provident Fund – PPF）への加入状況



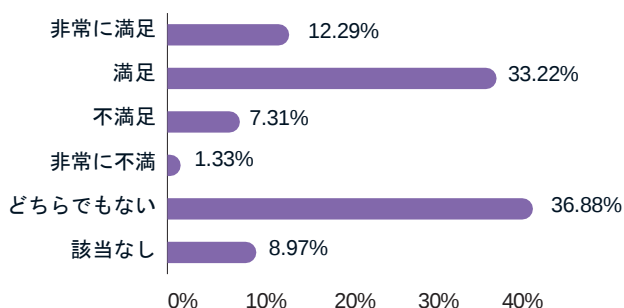
公的積立基金（Public Provident Fund – PPF）の実績と収益に対する満足度



54% が PPF の貯蓄を退職後に利用する予定である一方、60% はその収益について中立的な見方をしており、満足していると回答したのは 28% にとどまっている。この中立的な見方は、収益が低い、あるいは PPF のメリットが十分に理解されていないことを示唆している。

・ 従業員積立基金（EPF）の還付

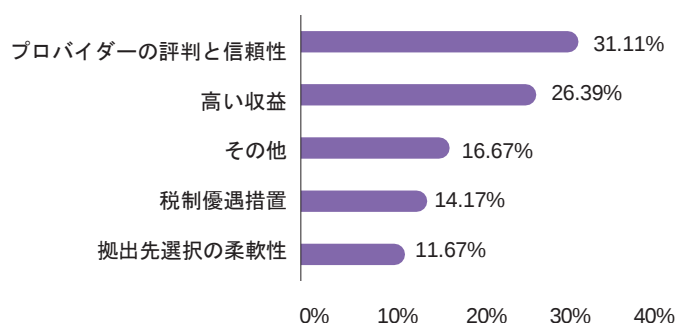
従業員積立基金（EPF）に対する満足度



EPF に満足している回答者は 46% にとどまり、37% は「どちらでもない」と回答、9% は「不満」と回答している。

・ 個人年金商品に投資する際に考慮すべき事項

個人年金商品に投資する理由



04

結論

所得連動型の退職拠出金

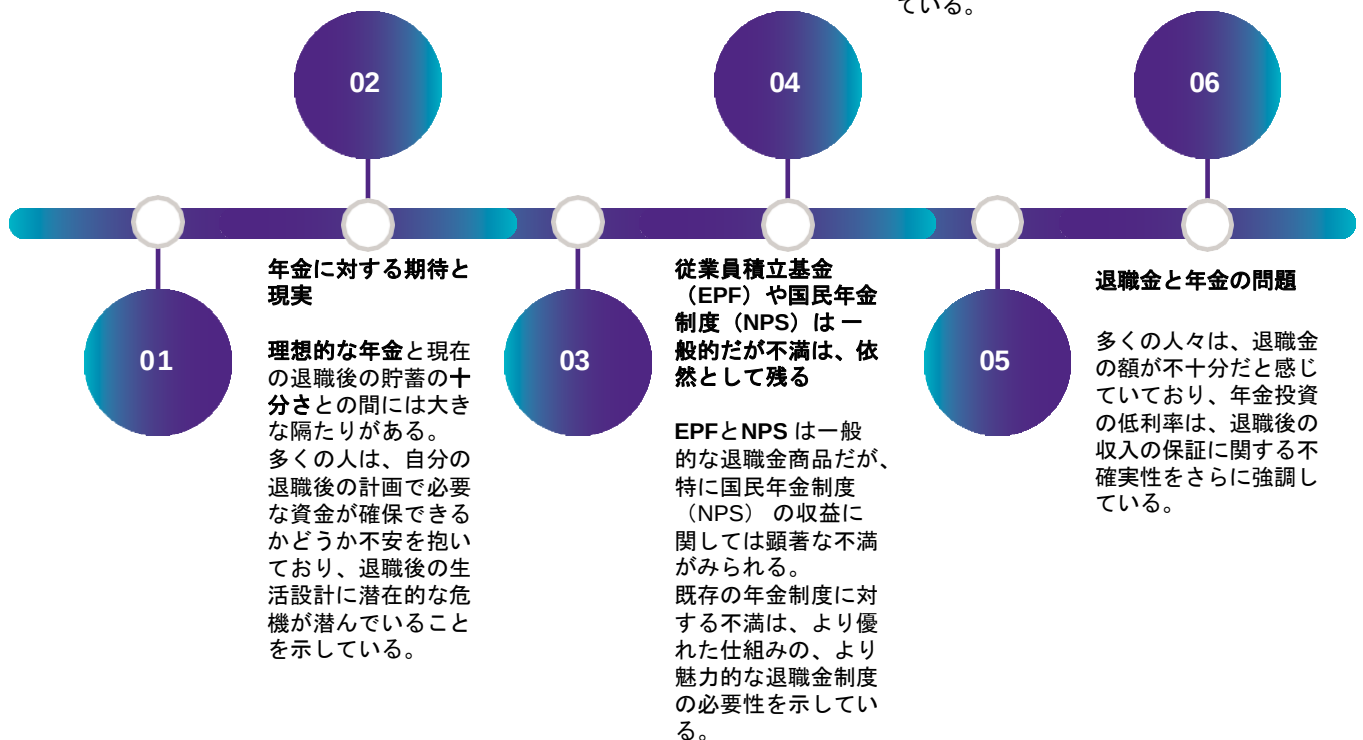
高所得者は退職金制度への拠出額が多いが、ほとんどの個人の拠出額は依然として相対的に低く、多くの人々が退職後の生活のために十分な貯蓄をしていない可能性があることが示されている。

安定性への選好

回答者は、高収益よりも**長期的な経済的な安定**を優先しており、政府保証の年金制度に強い関心が寄せられている。ただし、若年層はリスクが高く、高収益が見込める戦略を好む傾向がある。

認知度の不足

多くの人々は、政府による具体的な制度がアタル年金制度（Atal Pension Yojnaなど）や、年金額の計算方法について知識がない。これは、年金計画に関する金融リテラシーの向上と透明性の確保が必要であることを示している。



実行可能な推奨事項

退職後の商品について理解し、貯蓄習慣を改善するための**金融教育**が早急に必要とされている。

金融機関は、安定性に対する需要に応えるため、個人年金保険などの**収益が保証された金融商品**の導入を検討すべきである。

国民年金制度（NPS）は、**収益および顧客満足度**に関する懸念に対処するため、改革が必要となる可能性がある。

政府の制度である、**アタル年金制度（Atal Pension Yojna）**や**国民年金制度（NPS）**の改正など、これらの**認識の向上**を図る政策は、より良い老後準備の観点から不可欠なものである。

05

補足資料

補足資料 1

年金要件および月額拠出額

弊社の調査によると、低額の拠出にもにもかかわらず、多くの人は高額年金支給を期待していることが明らかになった。このことを説明するために、30歳の男性を例に、その男性の拠出額に基づいて受け取るべき年金額を算出してみた。この例は、期待と現実の相違を浮き彫りにし、希望する年金水準を達成するためには十分な拠出が必要であることを強調している。

以下の表は退職時に推定される一時金総額に応じ、各シュミレーションにおける月額年金支給額を一覧でまとめたものである。

年齢 – 30歳
拠出期間 – 60歳まで拠出金支払い
投資収益率 – 12.07%
60歳時の年金利率 – 6.75%

個人は毎月の積立全額から将来の年金を購入

毎月必要な年金額 (INR)	60歳時に毎月の年金支給を受けるために必要な年金資産額 (INR)	毎月の拠出額 (INR)	総拠出額 (INR)
10,000	1,800,000	600	216,000
40,000	7,200,000	2,400	864,000
70,000	12,550,000	4,200	1,512,000
100,000	18,000,000	6,000	2,160,000
150,000	27,000,000	9,000	3,240,000
200,000	36,000,000	12,000	4,320,000

**この数値は千単位に四捨五入した概算であり、年金資産、毎月の拠出額、および拠出総額のおおよその目安となります。

この数値は、年齢層、リスク要因、拠出額などに応じて変動する場合があります。

下記NPS 計算機を使用して、年金必要額を特定することができます。

[Pension Calculator NPS | NATIONAL PENSION SYSTEM TRUST](#)



補足資料 2

現在のインドの退職年金制度に関する相関関係

インドの年金制度に関する提供データと現在の状況に基づき、既存の年金制度の有効性を評価するための分析、並びに相関関係を分析できる幾つかの重要なポイントが挙げられる。

1. インドの既存の退職年金制度

インドには、国民に老後の生活を保障することを目的とした複数の年金制度がある。ここでは、回答者が主に老後の生活のために利用している制度のみを掲載している。



従業員積立基金 (EPF)

この制度は、正規の雇用形態で働く従業員を対象とした義務的な貯蓄制度である。

従業員は給与の一定割合を拠出し、雇用主も同額を拠出する。

この制度は、民間企業で働く従業員に広く利用されている。



国民年金制度(NPS)

この制度は、インド政府が非組織部門で働く個人および従業員積立基金 (EPF) の適用対象外の人々のために導入した、任意加入の拠出型年金制度である。

この制度では、個人は、就労期間中に年金基金に拠出を行い、退職後の生活資金としてその積立金を利用することが可能である。



アタル年金制度 (Atal Pension Yojna)

この政府支援の年金制度は、特に低所得労働者を含む非組織部門を対象としている。

この制度では、毎月の拠出額に基づいて保証された収益を提供し、老後の経済的安全の確保を目指している。



退職金 (Gratuity)

この退職一時金は、5年以上の勤続期間のある従業員に対して、退職後の生活安定のために雇用主が支給する一時金のことである。



公的積立基金 (Public Provident Fund – PPF)

この制度は、年金商品ではないが、非課税の収益と政府の支援により、退職後の貯蓄として広く利用されている長期貯蓄制度である。

2. 現行の年金制度の有効性:

提供されたデータの分析結果から、以下のことが明らかになった

低い拠出率

多くの回答者（特に高所得者）は、月収の比較的低い割合（1～15%）を退職金制度に拠出している。

これは、従業員積立基金 (EPF) や国民年金制度(NPS)などの制度に参加しているにもかかわらず、快適な老後を送るために必要な金額と比較して、全体の貯蓄率が低いという一般的な傾向と一致している。これは、拠出額を増やすことの利点についての認識が十分でないことや、長期的な老後の安定よりも短期的な経済的なニーズを優先する傾向があることが原因であると考えられる。

国民年金制度(NPS) に対する満足度

調査結果からは、NPSに対する不満が顕著に表れており、多くの回答者がその収益率について懸念を表明している（24%が「不満足」と回答）

さらに、39%がNPSに対してどちらともいえないと回答し、満足と回答したのは32%に留まっている。この低い満足度は、NPSの投資が市場動向に連動している点と関連している可能性がある。多くの個人は、NPSの収益が変動的であると感じたり、従業員積立基金 (EPF) や民間保険会社の年金プランなど、他の退職金積立方法に比べて保証が不十分だと考えている可能性がある。

従業員積立基金（EPF）と退職金への依存

回答者の大部分（35%）はEPFに投資しており、退職金にも大きく依存している。しかしながら、退職金の額が退職後の生活には不十分であると回答している（99%が不十分だと考えている）これは、EPFは堅実な貯蓄手段であるものの、特に長寿化が進む中、長期的な老後の経済的な安定には十分な資産を形成できないことを示している。

認知度のギャップ

年金支給額の計算方法に関する認知度の低さが大きな懸念事項となっている（52%が「ある程度知っている」と回答し、30%は「まったく知らない」と回答）。

同様に、多くの回答者は、低所得労働者にとって非常に有益な政府の制度である「アタル年金制度」について知らない（50%が知らない）状況である。この認識不足は、人々が退職計画のための利用可能なツールを十分に活用できていないため、制度の有効性に直接影響を及ぼしている。

退職金と国民年金制度(NPS)の不十分さ

前述の通り、回答者の99%が退職金の額が不十分だと考えている。NPSも同様の問題を抱えており、収益と満足度について懸念がある。

退職金とNPSはいずれも、退職後の個人に十分な経済的支援を提供するという課題に直面している。

安全性に関する懸念

調査結果によると、75%の回答者が退職後の年金制度における資金の安全性について懸念を抱いていることが明らかになった。この懸念は、多くの年金制度、特に国民年金制度(NPS)が市場リスクにさらされており、保証された収益を提供していないインドの現在の年金制度において、非常に重要な問題とされている。人々は政府が保証する安定した年金制度を好む傾向があり、これは、保証された収益を提供する旧年金制度（OPS）への支持に見られる。ただし、この制度は新規の政府職員には適用されない。



3. インドにおける現在の年金シナリオに基づく結論:



現在の年金制度の有効性の限界: インドは国民年金制度 (NPS)、従業員積立基金 (EPF)、アタル年金制度 (APY) などの年金制度の導入で大きな前進を遂げたが、既存の制度は、個人が退職後の経済的な安定を確保する上で十分効果的とは言えない。
拠出率が低く、収益に対する満足度が低く、退職金やその他の貯蓄による給付が不十分であることから、個人の期待と現状との間にギャップがあることがわかる。



拠出増額の必要性: このデータから得られる重要なポイントの一つは、退職金制度への拠出率が低いことである。十分な退職金資産を築くためには、各個人は**拠出額を増額する必要がある**。しかし、拠出額の増額には、意識の向上と優遇措置が不可欠だ。政府や金融機関は、税制優遇措置や収益の向上など、より魅力的な貯蓄の理由を提供することができるだろう。



金融教育の重要性: インドでは金融リテラシーの必要性が明らかになっている。多くの人々は、自分の年金の計算方法や政府年金制度の詳細について認識できていない。適切な教育を受けなければ、個人は、退職後の生活のために早期から継続的に年金に拠出することの重要性を理解できない可能性がある。金融リテラシープログラムは、こうしたギャップを埋めることで、人々が退職後の生活に備えることができるよう支援することができる。



国民年金制度 (NPS) の改善: 国民年金制度 (NPS) は、市場連動型の収益と低い満足度について批判を受けている。NPS はインドの年金制度において重要な要素であるため、政府は NPS の魅力を高めるための改革を検討する必要があるかもしれない。
その対策としては、保証付きのリターンを提供したり、市場変動のリスクを軽減したり、加入に対するインセンティブを強化したりすることが考えられる。さらに、より優れた顧客サービスと、収益や投資オプションに関する透明性の向上も、制度に対する信頼の構築につながるだろう。



保証付き年金商品への傾向: 調査データによると、多くの回答者は、旧年金制度 (OPS) で提供されているような**保証付き年金を望んでいる**。OPS は新規の公務員には適用されなくなったため、民間企業における保証付き年金商品の需要の高まり、あるいは既存の年金商品の見直しが必要になる可能性がある。



政府制度および改革の可能性: 政府支援制度 (アタル年金制度 (Atal Pension Yojna) や従業員積立基金 (EPF) など) が明らかに好まれているが、多くの人々はこれらの選択肢について知らない。政府は、ターゲットを絞ったキャンペーンを通じて、これらの制度に関する**認知度の向上**に注力すべきだ。さらに、これらの制度 (APY など) の**収益**を改善し、手続きを簡略化することで、その有効性を高めることができるだろう。



国民年金制度 (NPS) の新税制における役割: 新しい税制では、第80CCD(2)条に規定される国民年金制度 (NPS) への雇用主の拠出金のみが税制優遇措置の対象となる。
政府はまた非課税所得の上限をINR 120万に設定し、年間所得がINR 120万以下の個人は所得税を支払わなくなるため、中間所得層の可処分所得と貯蓄の増加が促進される。ただし、民間企業の従業員の大多数は雇用主から国民年金制度 (NPS) の恩恵を受けていないため、この措置は限定的な支援に留まる。その結果、国民年金制度 (NPS) は多くの個人にとって魅力の低い投資選択肢となる可能性がある。

謝辞

ご不明な点は下記担当者まで
お問い合わせください

執筆者



Vivek Ramji Iyer

Partner and Financial Services Risk
Leader Grant Thornton Bharat
E: vivek.iyer@in.gt.com



Ramkumar Subramanian

Partner
Financial Services – Risk
Grant Thornton Bharat
E: ramkumar.s@in.gt.com



Vishvesh Kumar

Manager
Financial Services –
Risk Grant Thornton
Bharat
E: Vishvesh.kumar@in.gt.com

他執筆者

Ramanujam Krishnan
Associate Director
Market Ecosystems
Grant Thornton Bharat

Runa Dasgupta
Manager
Market Ecosystems
Grant Thornton Bharat

Ankita Gautam
Assistant Manager
Market Ecosystems
Grant Thornton Bharat

編集

Akshay Kapoor

デザイン

Sahil Mardi

報道関係のお問い合わせは
下記までお願いいたします
media@in.gt.com



私たちは Vibrant Bharatを築きます

私たちはGrant Thornton International Network の設立メンバーファームであり、インドで卓越したコンサルティングファームです。保証、税務、テクノロジー、マネージド・サービス、ディール、ESG、リスク・コンサルティングなどの幅広いソリューションを、中堅企業、政府機関、大企業、デジタル・ネイティブのお客様に提供しております。私たちは、従業員、クライアント、そして地域社会のために、「Vibrant Bharat」を実現するためのお客様のご期待以上の貢献を目指して参ります。

インド国内拠点

- Ahmedabad ● Bengaluru ● Chandigarh ● Chennai ● Dehradun
- Gandhinagar ● Goa ● Gurgaon ● Hyderabad ● Indore
- Kochi ● Kolkata ● New Delhi ● Mumbai ● Noida ● Pune



Scan QR code to see
our office addresses
www.grantthornton.in

連絡先



@Grant-Thornton-Bharat-LLP



@GrantThorntonBharat



@GrantThornton_Bharat



@GrantThorntonIN



@GrantThorntonBharatLLP



GTBharat@in.gt.com

© 2025 Grant Thornton Bharat LLP. All rights reserved.

Grant Thornton Bharat LLP is registered under the Indian Limited Liability Partnership Act (ID No. AAA-7677) with its registered office at L-41 Connaught Circus, New Delhi, 110001, India, and is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL), UK.

The member firms of GTIL are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered independently by the member firms. GTIL is a non-practicing entity and does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.