

上市公司并购如何财务整合_企业并购 财务评价 财务整合三者之间的关系是什么？最后能用一段话串起来-股识吧

一、企业并购的会计处理方法有哪些

企业并购即企业之间的兼并与收购行为，是企业法人在平等自愿、等价有偿基础上，以一定的经济方式取得其他法人产权的行为，是企业进行资本运作和经营的一种主要形式。

企业并购主要包括公司合并、资产收购、股权收购三种形式。

公司合并是指两个或两个以上的公司依照公司法规定的条件和程序，通过订立合并协议，共同组成一个公司的法律行为。

公司的合并可分为吸收合并和新设合并两种形式。

资产收购指企业得以支付现金、实物、有价证券、劳务或以债务免除的方式，有选择性的收购对方公司的全部或一部分资产。

股权收购是指以目标公司股东的全部或部分股权为收购标的的收购。

控股式收购的结果是A公司持有足以控制其他公司绝对优势的股份，并不影响B公司的继续存在，其组织形式仍然保持不变，法律上仍是具有独立法人资格。

法律依据：《中华人民共和国公司法》第一百七十二条公司合并可以采取吸收合并或者新设合并。

一个公司吸收其他公司为吸收合并，被吸收的公司解散。

两个以上公司合并设立一个新的公司为新设合并，合并各方解散。

二、并购重组如何做账

一、经营战略整合企业并购后，战略整合是其它整合的根本前提，衡量并购成败的关键因素之一就是要看并购是否使企业的战略意图得以实现，换言之，并购是否服务于企业的长期发展战略。

只有符合企业的长远发展战略，旨在提升核心竞争力、强化竞争优势的企业并购行为，才能为企业创造持续效益，才能为股东和利益相关者创造更大价值。

同时，并购是一项涉及到企业所有权和控制权转移的系统工程，也是决定控制权增效的关键，因此，并购活动一般都与并购双方的战略安排或战略调整密切相关。

二、人力资源整合人力资源整合的目的，是要通过各种手段做到让双方员工接受这次并购，并能相互了解、相互理解，接受各自的差异，达成对未来共同的期望，以实现并购最终的共同目标。

通常，并购发生后被并购企业员工忐忑不安，会产生压力感、紧迫感和焦虑感，进而出现人员流失。

如果关键人员大量流失，并购成效就会大打折扣。

留住关键人员是并购后人力资源整合的重中之重。

关键人员是企业的战略性资产，是企业未来成功的关键。

企业应采取切实可行的措施，留住或稳定这些重要人才。

企业还应有针对性地开展人力资源培训，给予员工接受指导与改进管理的机会，注重评价员工的适应性和工作动力，确保整合后的人力资源既具有相对连续性和稳定性，又具有竞争力。

三、组织与制度整合组织是战略得以实施的基础，组织整合可以从两个方面着手：一是在战略牵引下重塑组织愿景和使命。

二是重构组织结构。

制度整合体现为并购双方人事、财务、营销和开发等职能制度的优势互补过程。

通常，并购方会将本公司优秀的管理制度移植到目标公司，以改善其内部管理效率。

同时并购方还会充分利用目标公司优良的制度弥补自身不足。

在制度整合过程中，要适时介入变革受到阻力的单位和部门，积极进行引导和疏导，使新制度得到切实贯彻和严格执行。

四、资产债务整合企业资产包括流动资产、固定资产、长期投资、无形资产、递延资产和其他资产等。

从并购整合的实践来看，一般着重于对固定资产、长期投资、无形资产的整合，而对流动资产、递延资产和其他资产的整合则主要通过财务处理来进行。

资产整合可以选择出售、购买、置换、托管、回购、承包经营等多种形式进行。

债务整合主要是将债务人负债责任转移或债转股。

虽然债务整合没有从总体上减少或增加企业的资产总额，但调整了债务结构，可以使企业的负债率调整到一个比较合理的水平。

五、财务整合财务整合是指并购方对被并购方的财务制度体系、会计核算体系统一管理和监控，使被并购企业按并购方的财务制度运营，最终达到对并购企业经营、投资、融资等财务活动实施有效管理和收益最大化。

财务整合是企业扩张的需要，是发挥企业并购后财务协同效应的基础，是并购方对被购方实施有效控制的根本途径，更是实现并购战略目的的重要保障。

通过财务整合，企业得以建立健全高效的财务制度体系，实现一体化管理，从而使各种信息与数据得到最大限度的共享和高效利用。

六、文化整合并购后最难的莫过于文化整合。

要想把文化冲突的负面影响降至最低限度，乃至从冲突走向融合，需要企业在文化整合中遵循实事求是、取长补短、求大同、存小异的原则，在使命、愿景以及企业各个层次上建立起彼此信任关系，塑造企业共同的价值观，特别是合并公司的领导要通过实际行动取得公司核心团队的信任。

同时，想办法了解各自原有团队的企业文化，探究双方发生文化冲突和碰撞的深层

原因和影响程度，寻求协调办法，确定文化整合方案，并在组织结构、制度和流程方面进行适度变革，以有效地融合双方文化，建立新文化。

三、企业并购 财务评价 财务整合 三者之间的关系是什么？最后能用一段话串起来

我曾经做过5年的这类工作，根据个人体会回答你的问题，共商榷。

企业并购是目的，财务评价是手段，财务整合是关键。

之所以说企业并购是目的，是基于三个前提而言的，其实企业并购的真正目的是盈利，获得新的增长点或行业优势或核心技术。

但相对于财务评价和财务整合而言，并购成为上述之目的。

财务评价是并购前的重要工作，全面了解一个企业的情况，提供被选目标企业的决策依据。

专业上也称为财务尽职调查。

财务整合是并购后的重要工作，有数据统计，国际上并购成功率只有42%，主要是后期整合不到位使并购流产。

因此并购能否成功不在于是否能够获得，而在于能否整合成功，这种整合中最重要的就是财务整合、文化整合、资源整合（含人力资源）。

四、企业并购后整合主要涉及哪些方面

一、经营战略整合企业并购后，战略整合是其它整合的根本前提，衡量并购成败的关键因素之一就是要看并购是否使企业的战略意图得以实现，换言之，并购是否服务于企业的长期发展战略。

只有符合企业的长远发展战略，旨在提升核心竞争力、强化竞争优势的企业并购行为，才能为企业创造持续效益，才能为股东和利益相关者创造更大价值。

同时，并购是一项涉及到企业所有权和控制权转移的系统工程，也是决定控制权增效的关键，因此，并购活动一般都与并购双方的战略安排或战略调整密切相关。

二、人力资源整合人力资源整合的目的，是要通过各种手段做到让双方员工接受这次并购，并能相互了解、相互理解，接受各自的差异，达成对未来共同的期望，以实现并购最终的共同目标。

通常，并购发生后被并购企业员工忐忑不安，会产生压力感、紧迫感和焦虑感，进而出现人员流失。

如果关键人员大量流失，并购成效就会大打折扣。

留住关键人员是并购后人力资源整合的重中之重。

关键人员是企业的战略性资产，是企业未来成功的关键。

企业应采取切实可行的措施，留住或稳定这些重要人才。

企业还应有针对性地开展人力资源培训，给予员工接受指导与改进管理的机会，注重评价员工的适应性和工作动力，确保整合后的人力资源既具有相对连续性和稳定性，又具有竞争力。

三、组织与制度整合组织是战略得以实施的基础，组织整合可以从两个方面着手：一是在战略牵引下重塑组织愿景和使命。

二是重构组织结构。

制度整合体现为并购双方人事、财务、营销和开发等职能制度的优势互补过程。

通常，并购方会将本公司优秀的管理制度移植到目标公司，以改善其内部管理效率。

同时并购方还会充分利用目标公司优良的制度弥补自身不足。

在制度整合过程中，要适时介入变革受到阻力的单位和部门，积极进行引导和疏导，使新制度得到切实贯彻和严格执行。

四、资产债务整合企业资产包括流动资产、固定资产、长期投资、无形资产、递延资产和其他资产等。

从并购整合的实践来看，一般着重于对固定资产、长期投资、无形资产的整合，而对流动资产、递延资产和其他资产的整合则主要通过财务处理来进行。

资产整合可以选择出售、购买、置换、托管、回购、承包经营等多种形式进行。

债务整合主要是将债务人负债责任转移或债转股。

虽然债务整合没有从总体上减少或增加企业的资产总额，但调整了债务结构，可以使企业的负债率调整到一个比较合理的水平。

五、财务整合财务整合是指并购方对被并购方的财务制度体系、会计核算体系统一管理和监控，使被并购企业按并购方的财务制度运营，最终达到对并购企业经营、投资、融资等财务活动实施有效管理和收益最大化。

财务整合是企业扩张的需要，是发挥企业并购后财务协同效应的基础，是并购方对被购方实施有效控制的根本途径，更是实现并购战略目的的重要保障。

通过财务整合，企业得以建立健全高效的财务制度体系，实现一体化管理，从而使各种信息与数据得到最大限度的共享和高效利用。

六、文化整合并购后最难的莫过于文化整合。

要想把文化冲突的负面影响降至最低限度，乃至从冲突走向融合，需要企业在文化整合中遵循实事求是、取长补短、求大同、存小异的原则，在使命、愿景以及企业各个层次上建立起彼此信任关系，塑造企业共同的价值观，特别是合并公司的领导要通过实际行动取得公司核心团队的信任。

同时，想办法了解各自原有团队的企业文化，探究双方发生文化冲突和碰撞的深层原因和影响程度，寻求协调办法，确定文化整合方案，并在组织结构、制度和流程方面进行适度变革，以有效地融合双方文化，建立新文化。

五、如何进行企业并购后的财务整合

公司并购后的财务整合关于财务重组的原则应考虑以下几个方面：
强调一体化的思想。

与传统财务管理相比，它最大的要求在于各种信息与数据的最大限度的共享与有效利用。

它的决策信息已不再局限于财务信息，而要扩展到业务信息，如有关产、供、销、劳资、物资、设备等方面的信息，而且主要从商品市场信息，扩展到主要从资本市场上获取信息。

为此要有一个完备的决策支持系统来为其提供及时、有效的内部和外部相关决策信息和决策辅助信息。

财务管理应能更有利于企业财务的创新。

企业的首要核心是企业的财务与经营创新机制，而建立和培育这种机制的重点则是努力使企业的产业结构、投资结构与资本结构朝着顺应消费者与投资者需求的方向发展。

完善和管理型功能。

财务管理必须能将财务会计与管理会计有机地结合，以财务会计报告系统为核心，并在此基础上，建立和完善对企业经营活动的计划和控制功能，做到事前有预测和计划，事中有控制和管理，事后有核算和分析。

为实现此目的，财务管理着重建立财务预算、财务分析和决策支持系统，并在财务会计核算系统中增加预算与计划完成情况的控制与分析功能。

注重企业的主观规划能力，也就是战略设计能力。

企业的战略设计包括市场的战略设计、组织机构的战略设计、运营过程的战略设计。

财务系统是企业运营过程的重要组成部分，它的作用除了向外部投资者提供有用的信息，再由决策者将信息转化为知识，最后由知识付诸于实际的行动，以便于企业能够取得战略上的优势。

六、企业并购后财务应如何整合

同一控制下企业合并，被合并方的会计分录：借：银行存款 贷：股本/实收资本
贷：资本公积-股本溢价（资本溢价）只是股东之间权益转让，则会计分录

借：股本/实收资本---xx股东 贷：股本/实收资本---xxx股东

同一控制下企业合并的处理原则 对于同一控制下的企业合并，可将其看做是两个或多个参与合并企业权益的重新整合，原因在于从最终控制方的角度来看，该类企业合并一定程度上并不会造成构成企业集团整体的经济利益流入和流出，最终控制方在合并前后实际控制的经济资源并没有发生变化。

有关交易事项不能作为出售或购买来处理。

对于同一控制下的企业合并，在合并中不涉及自少数股东手中购买股权的情况下，合并方应遵循以下原则进行相关的处理：(1)合并方在合并中确认取得的被合并方的资产和负债仅限于被合并方账面上原已确认的资产和负债，合并中不产生新的资产和负债。

同一控制下的企业合并，从最终控制方的角度来看，其在企业合并发生前后能够控制的净资产价值量并没有发生变化，因此，即便是在合并过程中，取得的净资产入账价值与支付的合并对价账面价值之间存在差额，同一控制下的企业合并中一般也不产生新的商誉因素，即不确认新的资产，但被合并方在企业合并前账面上原已确认的商誉应作为合并中取得的资产确认。

(2)合并方在合并中取得的被合并方各项资产和负债应维持其在被合并方的原账面价值不变。

被合并方在企业合并前采用的会计政策与合并方不一致的，应基于重要性原则，首先统一会计政策，即合并方应当按照本企业会计政策对被合并方资产和负债的账面价值进行调整，并以调整后的账面价值作为有关资产和负债的入账价值。

进行上述调整的一个基本原因是将该项合并中涉及的合并方及被合并方作为一个整体对待，对于一个完整的会计主体，其对相关交易和事项应当采用相对统一的会计政策，在此基础上反映其财务状况和经营成果。

(3)合并方在合并中取得的净资产的入账价值相对于为进行企业合并支付的对价账面价值之间的差额，不作为资产的处置损益，不影响企业合并当期的利润表，有关差额应调整所有者权益相关项目。

同一控制下的企业合并，本质上不作为购买，而是两个或多个会计主体权益的整合。

合并方在企业合并中取得的价值量相对于所放弃价值量之间存在差额的，应当调整所有者权益。

在根据合并差额调整合并方的所有者权益时，应首先调整资本公积(资本溢价或股本溢价)，资本公积(资本溢价或股本溢价)的余额不足冲减的，应冲减留存收益。

(4)对于同一控制下的控股合并，应视同合并后形成的报告主体自最终控制方开始实施控制时一直是一体化存续下来的，体现在其合并财务报表上，即由合并后形成的母子公司构成的报告主体，无论是其资产规模还是其经营成果都应持续计算。编制合并财务报表时，无论该项合并发生在报告期的哪一时点，合并利润表、合并现金流量表均反映的是由母公司构成的报告主体自合并当期期初至合并日实现的损益及现金流量情况，相对应地，合并资产负债表的留存收益项目，应当反映母公司如果一直作为一个整体运行至合并日应实现的盈余公积和未分配利润的情况。

对于同一控制下的控股合并，在合并当期编制合并财务报表时，应当对合并资产负债表的期初数进行调整，同时应当对比较报表的相关项目进行调整，视同合并后的报告主体在以前期间一直存在。

参考文档

[下载：上市公司并购如何财务整合.pdf](#)

[《公司上市多久股东的股票可以交易》](#)

[《股票持有多久合适》](#)

[《股票多久才能卖完》](#)

[《冻结股票资金多久解冻》](#)

[下载：上市公司并购如何财务整合.doc](#)

[更多关于《上市公司并购如何财务整合》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/chapter/41419848.html>