

# Benefits, Geldkarten, Gutscheine & Co. – was geht, was geht nicht?

20. Juni 2022



# Kontakt Daten



Stephanie Saur, LL.M.

Rechtsanwältin, Steuerberaterin  
Partner

T +49 211 9524 8592

M +49 1520 1432 795

E [stephanie.saur@de.gt.com](mailto:stephanie.saur@de.gt.com)

Stephanie Saur verfügt über mehr als 16 Jahre Erfahrung in der lohnsteuerlichen Beratung.

Als Partnerin verantwortet sie den Ausbau der fachlichen Spezialisierung im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung. Hervorzuheben ist die Expertise von Frau Saur im Bereich der steuerlichen Behandlung von Incentives.

Ihr Mandatsportfolio umfasst sowohl mittelständische Unternehmen als auch internationale Konzerne in verschiedenen Branchen.

# Agenda

## 1. Grundlagen

- a) Arbeitslohn im steuerlichen Sinne
- b) Abgrenzung Barlohn / Sachlohn

## 2. Aktuelle Verwaltungsauffassung zu Gutscheinkarten und Geldkarten

- a) Ausschließlicher Bezug von Waren und Dienstleistungen
- b) Kriterien des § 2 ZAG

# Grundlagen



# Arbeitslohn im steuerlichen Sinne



## Begriff des Arbeitslohns

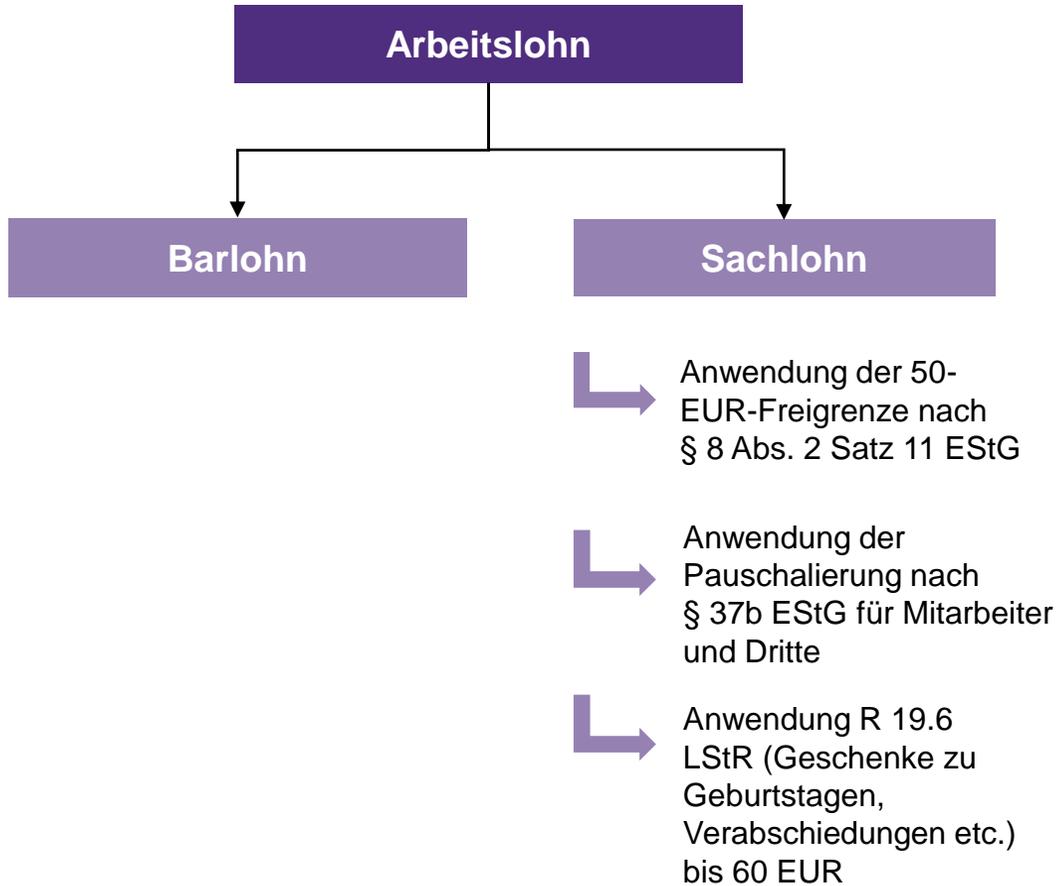
- Arbeitslohn sind alle Zuwendungen in Geld oder als Sache (inkl. Dienstleistungen), die der Mitarbeiter vom **Arbeitgeber oder von einem Dritten** für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft erhält. Diese Definition ist sowohl im Verhältnis zu Mitarbeitern, als auch zu Dritten wichtig. Dritte sind grundsätzlich alle, die nicht beim Zuwendenden in einem arbeitsrechtlichen Dienstverhältnis stehen.
- Die Finanzverwaltung definiert den Begriff sehr weit und hinsichtlich der Frage, wann Arbeitslohn von dritter Seite vorliegt nicht vollständig in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung (vgl. BMF-Schreiben vom 20. Januar 2015, BStBl. I 2015, 143).
- In der Praxis stellen sich daher Abgrenzungsfragen im Fall der
  - Rabattgewährung durch ein Konzerngesellschaft
  - den Nachweis des eigen wirtschaftlichen Interesses der gewährenden Gesellschaft (z. B. Verkaufsförderung, Prämienshops, Kundenbindungsprogramme)

## Aktueller Hinweis:

Abgrenzungsfragen im Zusammenhang mit Drittlohngewährung durch einen Automobilhersteller an Arbeitnehmer eines Zulieferers, an dem er kapitalmäßig beteiligt war und dem er eigene Arbeitnehmer überlässt waren aktuell Gegenstand eines Verfahrens vor dem Bundesfinanzhof (BFH-Urteil vom 16. Februar 2022).

Das Urteil ist als NV-Entscheidung gekennzeichnet und betrifft einen speziellen Einzelfall.

# Abgrenzung Barlohn/ Sachlohn



Die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn war und ist insbesondere im Hinblick auf folgende Zuwendungen herausfordernd:

- (Waren-)Gutscheine/Geldkarten für Mitarbeiter
- Incentivierung von Mitarbeitern bei Anwendung des § 37b EStG
- Zuzahlungen zu Sach- oder Dienstleistungen durch den Arbeitgeber
- Kundenbindungsprogramme (Bonuspunkte-Programme für Verkäufer durch den Hersteller)

# Unsere Frage

Betreffen die aktuellen gesetzlichen Änderungen Benefit-Lösungen in Ihrem Haus?



# Zusätzlichkeitskriterium



## Gesetzliche Definition von „Zusätzlichkeit“ in § 8 Abs. 4 EStG für Sachbezüge

Leistungen für eine Beschäftigung werden nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

## Bei welchen Regelungen ist das Zusätzlichkeitskriterium noch zu beachten?

- Steuerfreie Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG
- Steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG
- Steuerfreie Fürsorgeleistungen nach § 3 Nr. 34a EStG
- Steuerfreie Fahrradgestellung nach § 3 Nr. 37 EStG
- Steuerfreie Arbeitgeberleistungen für das Aufladen von Elektrofahrzeugen der Arbeitnehmer sowie die Überlassung von Ladevorrichtungen nach § 3 Nr. 46 EStG
- Fahrtkostenzuschüssen für Pkw-Benutzung (15% Pauschsatz) Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % bei Übergang einer Ladevorrichtung und Arbeitgeberzuschüssen für den Erwerb und die Nutzung einer solchen Vorrichtung für Elektrofahrzeuge der Arbeitnehmer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG
- Pauschalierung nach § 37b EStG

# Gesetzliche Definition von Sachlohn

## Grundsatz

Einnahmen, die nicht in Geld bestehen, sind Sachlohn.

## Negativabgrenzung in § 8 Abs. 1 S. 2 EStG

Zu den Einnahmen in Geld gehören auch

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Ein Wahlrecht zwischen Geld- und Sachleistung führt zur Qualifikation als Geldleistung!



Es geht in der Prüfung noch weiter!

# Gesetzliche Definition von Sachlohn

Wie erfolgt die Abgrenzung zum Auslagenersatz?

Die Finanzverwaltung äußert sich dazu wie folgt:

- Besteht ein eigenes Interesse des Arbeitnehmers an den bezogenen Waren oder Dienstleistungen, liegen kein steuerfreier Auslagenersatz und auch keine durchlaufenden Gelder im Sinne des § 3 Nummer 50 EStG vor;
- Von einem eigenen Interesse des Arbeitnehmers an den bezogenen Waren oder Dienstleistungen ist auszugehen, wenn die Waren oder Dienstleistungen für den privaten Gebrauch des Arbeitnehmers bestimmt sind.
- Ausnahme: Handelt der Arbeitnehmer (auch in Bezug auf seine eigene Teilnahme) bei der Rechnungsabgrenzung für eine Veranstaltung im Auftrag und für Rechnung des Arbeitgebers, liegt Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG vor.



Erfreuliche Klarstellung in Abgrenzungsfällen!

# Gesetzliche Definition von Sachlohn

## Ausnahme für Geldkarten und Gutscheine

Voraussetzung ist, dass

- Ausschließlich der Bezug von Waren und Dienstleistungen möglich ist.
- keine Barauszahlungsfunktion besteht und
- die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG unter lohn- und einkommensteuerlicher Auslegung erfüllt werden.

Die Ausnahme umfasst Geldkarten (inkl. Warenguthabekarten in Form von Prepaidkarten), Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutscheincodes und Gutschein-Apps.

Wichtig:

Papier-Essensmarken und digitale Essensmarken sind von der Neuregelung nicht betroffen.



Bis zum steuerbegünstigten Sachbezug ist es ein langer Weg!

# Unsere Frage

Nutzen Sie Gutscheine und/ oder Geldkarten zur Incentivierung?





# Aktuelle Verwaltungsauffassung zu Gutscheinkarten und Geldkarten

BMF-Schreiben vom 15. März 2022



# Aktuelle Verwaltungsauffassung

## Ausschließliche Berechtigung zum Bezug von Waren und Dienstleistungen?

- Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer zunächst in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm die Kosten im Nachhinein erstattet.
- Vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutscheine erfüllen die Kriterien nicht.
- In der Praxis sehen sich Arbeitgeber mit der Herausforderung konfrontiert, das Kriterium nachzuweisen.
- Arbeitgeber sollten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und Einlösebedingungen von Gutscheinen genau prüfen und dokumentieren.



# Aktuelle Verwaltungsauffassung



## Berechtigung zum Bezug von Waren und Dienstleistungen

- Keine Barauszahlungsfunktion
- Keine eigene Internationale Bankkontonummer (IBAN)
- Keine Verwendung für Überweisungen (z. B. PayPal) oder zum Erwerb von Devisen oder Kryptowährung
- Keine Hinterlegung als Zahlungsmittel

## Vereinfachungsregelung (Neu)

- Restguthaben bis zu einem Euro kann ausgezahlt oder auf einen anderen Gutschein oder eine andere Geldkarte übertragen werden
- Dies gilt auch bei einem monatlichen Wechsel z. B. der Ladenkette im Rahmen einer weiteren Aufladung.

**Besonderheiten bei  
Gutscheinen und  
Geldkarten allgemein?**

# Aktuelle Verwaltungsauffassung



## Berechtigung zum Bezug von Waren und Dienstleistungen

### Grundsatz

- der alleinige Bezug eines weiteren Gutscheins oder einer weiteren Geldkarte ist kein Bezug von Waren oder Dienstleistungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG.

### Ausnahme

- Dies gilt nicht, wenn durch **technische Vorkehrungen** und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sichergestellt ist, dass
  - a) die Einlösung nur gegen andere Gutscheine oder Geldkarten erfolgen kann, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und die ab dem 1. Januar 2022 die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 ZAG erfüllen und
  - b) dem Arbeitnehmer das Guthaben erst nach Auswahl des anderen Gutscheins oder der anderen Geldkarte zur Verfügung steht (z. B. Auswahl vor Freischaltung eines Gutscheincodes oder vor Aufladung des Guthabens auf die Geldkarte).

## Besonderheiten bei Gutschein-in- Gutschein-Lösung?

### Fazit:

Arbeitgeber sollten diese Lösungen genau prüfen; die Anforderungen an eine technische Lösung sind hoch.

# Aktuelle Verwaltungsauffassung

Sind die Kriterien des ZAG erfüllt?

Das ZAG sieht drei Fallgruppen vor.



# Aktuelle Verwaltungsauffassung



Hierunter fallen Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich den Bezug von Waren und Dienstleistungen

- a) vom Aussteller des Gutscheins aus seiner **eigenen** Produktpalette berechtigen.

Hierbei ist der Sitz des Aussteller sowie dessen Produktpalette sind insoweit nicht auf das Inland beschränkt.

oder

- b) aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland berechtigen.

**Fallgruppe 1:  
§ 2 Abs. 1 Nr. 10  
Buchstabe a ZAG**

# Aktuelle Verwaltungsauffassung

## Zu einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen gehören:

- Städtische und regionale Einkaufs- und Dienstleistungsverbände im Inland **oder im Internetshop** der jeweiligen Akzeptanzstelle
- Inländische Geschäfte einer bestimmten Ladenkette oder im Onlineshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); Gutscheine dürfen nur den Bezug von Produkten des Onlinehändlers aus seinem eigenen Sortiment und **nicht von Produkten von Fremdanbietern (Marketplace)** berechtigen.
- **NEU:** Einkaufs- und Dienstleistungsverbände, die auf die unmittelbar räumlich angrenzenden zweistelligen Postleitzahlen (PLZ)-Bezirke begrenzt werden (dabei werden Städte und Gemeinden, die jeweils in zwei PLZ-Bezirke fallen, als ein PLZ-Bezirk betrachtet)  
Arbeitnehmer kann selbst die PLZ-Bezirke auswählen!

## Mögliche Beispiele

- von einer bestimmten Tankstellenkette ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt
- Tankgutscheine eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug in seiner Tankstelle
- Karten eines Online-Händlers zum Bezug eigener Produkte (kein Marketplace)
- Center-/Mallgutscheine
- City-Cards

# Aktuelle Verwaltungsauffassung



Hierunter fallen Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich den Bezug von Waren und Dienstleistungen

- aus einer **sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette** berechtigen.
- Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es nicht an.

**Fallgruppe 2:**  
**§ 2 Abs. 1 Nr. 10**  
**Buchstabe b ZAG**

# Aktuelle Verwaltungsauffassung

- **NEU:** Die alleinige Bezugnahme auf eine Händlerkategorie – z.B. Merchant Category Code (MCC) – ist **nicht ausreichend**
- **NEU:** Sofern zu einer begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette – wenn auch in geringem Maße – Waren oder Dienstleistungen einer anderen Palette angeboten werden, müssen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchstabe a ZAG erfüllt sein.
- Verwendungsbegrenzungen aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen reichen nicht aus!

**Abgrenzungsproblem in der Praxis: Was ist unter einem sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungssortiment zu erfassen?**

## Mögliche Beispiele

- Personennah- und Fernverkehr (z.B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park&Ride-Parkgelegenheiten) einschließlich bestimmter Mobilitätsdienstleistungen
- Kraftstoff, Ladestrom etc. „Alles was das Auto bewegt“
- Streamingdienste für Film und Musik
- Die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen – sog. Beautykarten
- Bekleidung, inkl. Schuhe nebst Accessoires (Waren für die Erscheinung der Person)

# Aktuelle Verwaltungsauffassung



Hierzu gehören Gutscheine oder Geldkarten, die nur berechtigten, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte **soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen (Zweckkarte).

## Mögliche Beispiele

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantchecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken)
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschl. betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgeber i.S.d. § 3 Nr. 34 EStG)

nicht an.

**Fallgruppe 3:**  
**§ 2 Abs. 1 Nr. 10**  
**Buchstabe c ZAG**

# Save the Date

9. Praxis-Dialog Internationales Steuerrecht

## Neue Weltsteuerordnung

Wir haben die Antworten für den Mittelstand!



**30. November 2022 | F.A.Z. Atrium Berlin (hybrid)**

Melden Sie sich bereits jetzt an und seien Sie dabei!

<https://www.faz-bm.de/praxis-dialog-internationales-steuerrecht/>

© 2022 Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

„Grant Thornton“ bezieht sich auf die Marke, unter der Mitgliedsfirmen der Grant Thornton International Ltd („GTIL“), je nach Kontext eine oder mehrere, Prüfungs-, Steuerberatungs- und andere Beratungsleistungen (insgesamt „Leistungen“) für ihre Mandanten erbringen. Die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist die deutsche Mitgliedsfirma von GTIL. GTIL und deren Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Partnerschaft, sondern rechtlich selbständige Gesellschaften. Die Mitgliedsfirmen erbringen ihre Leistungen eigenverantwortlich und unabhängig von GTIL oder anderen Mitgliedsfirmen. Als operativ nicht tätige Dachorganisation erbringt GTIL keine Leistungen gegenüber Mandanten.

[grantthornton.de](http://grantthornton.de)

#### Berlin

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Cicerostraße 2  
10709 Berlin  
T +49 30 890482 0  
F +49 30 890482 100

**Grant Thornton**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Cicerostraße 2  
10709 Berlin  
T +49 30 890482 0  
F +49 30 890482 100

#### Dresden

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Schubertstraße 41  
01307 Dresden  
T +49 351 31821 0  
F +49 351 31821 635

#### Düsseldorf

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Johannstraße 39  
40476 Düsseldorf  
T +49 211 9524 0  
F +49 211 9524 200

**Grant Thornton**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Johannstraße 39  
40476 Düsseldorf  
T +49 211 9524 0  
F +49 211 9524 200

#### Frankfurt am Main

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Senckenberganlage 19  
60325 Frankfurt am Main  
T +49 69 905598 0  
F +49 69 905598 677

#### Hamburg

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Kleiner Burstah 12  
20457 Hamburg  
T +49 40 4321862 0  
F +49 40 4321862 49

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Jungfernstieg 7  
20354 Hamburg  
T + 49 40 32088 1200  
F + 49 40 32088 1222

**Grant Thornton**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Jungfernstieg 7  
20354 Hamburg  
T + 49 40 32088 1200  
F + 49 40 32088 1222

#### Leipzig

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Humboldtstraße 25  
04105 Leipzig  
T +49 341 59083 0  
F +49 341 59083 733

#### München

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Ganghoferstraße 31  
80339 München  
T +49 89 36849 0  
F +49 89 36849 4299

**Grant Thornton**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Ganghoferstraße 31  
80339 München  
T +49 89 36849 0  
F +49 89 36849 4299

#### Niederrhein

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Eindhovener Straße 35-37  
41751 Viersen  
T +49 2162 91811 0  
F +49 2162 91811 60

#### Rostock

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Am Vögenteich 26  
18055 Rostock  
T +49 381 3756 6300  
F +49 381 3756 6315

#### Stuttgart

**Grant Thornton GmbH & Co. KG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Jahnstraße 6  
70597 Stuttgart  
T +49 711 16871 0  
F +49 711 16871 40

#### Wiesbaden

**Grant Thornton AG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Hagenauer Straße 59  
65203 Wiesbaden  
T +49 611 18890 0  
F +49 611 260133



# Wir organisieren Ihre Mitarbeiter-Benefits

Individuell. Einfach. Rechtssicher.



Grant Thornton

**commodis**  
the benefit manager

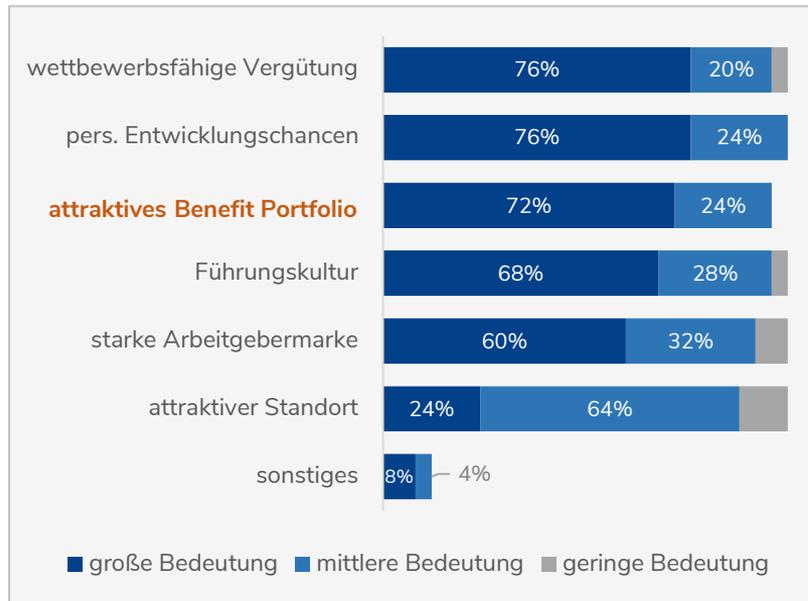
# Benefits sind ein zunehmend wichtiger Baustein im „War for Talents“

Auszüge aus dem Kienbaum Benefit Survey

Wie schätzen Sie die Bedeutung von Benefits in Ihrer Branche für die Zukunft ein?



Bedeutung unterschiedlicher Themen in den Unternehmen für die Bindung von Fach- und Führungskräften





Film ab !



Wenn jeder etwas  
anderes bekommt...

...wer führt dann  
die Strichliste ?



# Steuervorteile / Ausnahmen bei geldwerten Vorteilen

## Vereinfachungsregeln

- steuerfreie Sachbezüge bis zu einer Freigrenze von **50 EUR** im Monat
- pauschal versteuerte Sachbezüge nach **§37b EStG** (=Einkommensteuergesetz) (auch bezeichnet als „30% Pauschalsteuer“, „Sachlohnmodell“)
- persönliche Anlässe bis zu einer Freigrenze von **60 EUR** je Anlass

Freigrenze

Pauschal

Freigrenze



## Sachverhaltsregeln

- Kauf von Produkten / Dienstleistungen des eigenen Arbeitgebers zu reduzierten Preisen (Mitarbeiter-Rabatte)
- Maßnahmen der Gesundheitsprävention §3 Nr. 34
- Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Überlassung / Bezuschussung von EDV oder Telekommunikationsgeräten und/oder -verträgen
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme für Geschäftsanteile
- Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung
- private Fahrten im Personennahverkehr
- vergünstigte / bezuschusste ÖPNV Fahrkarten für die Fahrt zur Arbeitsstätte (Job-Tickets)
- Zuschüsse für die Fahrt zur Arbeitsstätte
- Gewährung von Essensmarken (Menüschecks)
- Urlaubszuschuss

Freibetrag

Freibetrag

Freibetrag

Steuerfrei

Pauschal

Freibetrag

Freibetrag

Steuerfrei

Steuerfrei

Pauschal

Freibetrag

Pauschal

# Gutscheine, Codes, etc. als **Werträger** für Online-Shops erfüllen nicht die neuen Kriterien zur Steuerfreiheit

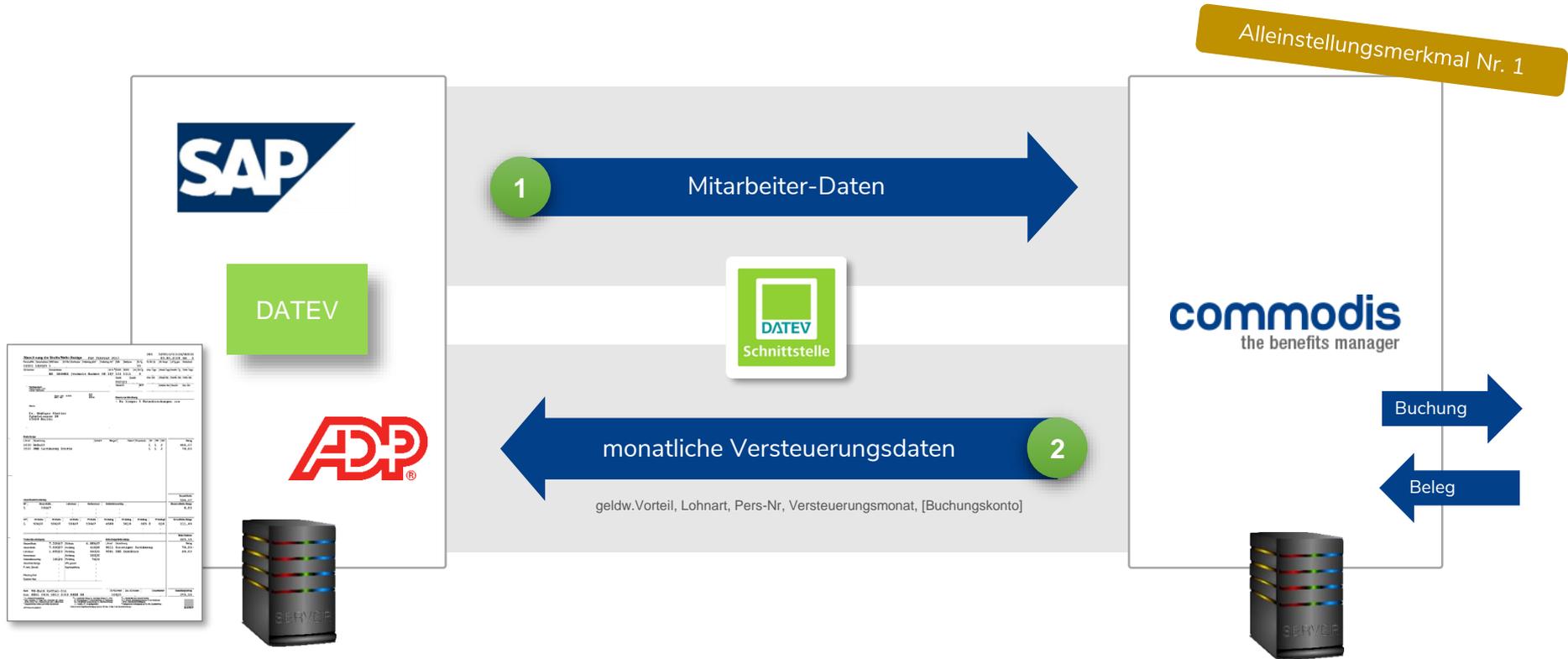




# Der digitale Kuratierung durch Grant Thornton entlastet Sie von der aufwändigen Einzelfallprüfung



# Der automatisierte Datenaustausch vermeidet Medienbrüche und Fehler und entlastet bei „Störfällen“ / jetzt auch mit DATEV-Online-Integration





Arbeitgeberwelten

Buchungen

**Mitarbeitervorteile.de**

Hilfe

Datenschutz

Impressum

## Vorteilsangebote unseres Partners MIVO

Finden Sie hier Vorteilsangebote unseres Kooperationspartners MIVO - Mitarbeitervorteile.de. Wählen Sie aus einer großen Vielfalt vergünstigter oder exklusiver Markenangebote, Dienstleistungen oder Gutscheinen. Bitte beachten Sie: Die Detaildarstellung der hier sichtbaren Angebote erfolgt über eine Weiterleitung auf das Vorteilsportal der MIVO. Zum Aufruf und gleichzeitigen Login in das MIVO-Portal übermitteln wir dabei die persönlichen Informationen Vorname, Nachname, E-Mail-Adresse an das MIVO-System.

Vorteils-Kategorie

Multimedia

Suchen

Bis zu 30 %



### Laptops, PC's und Zubehör ideal für Ihr Home Office

Laptops, PC's und Zubehör ideal für Ihr Home Office

Bis zu 40 %



### TV, Lautsprecher und Kopfhörer zu lauten Preisen

TV, Lautsprecher und Kopfhörer zu lauten Preisen

Rabatt 10 %



### OTTO

Gutscheinkarte

Rabatt 25 %



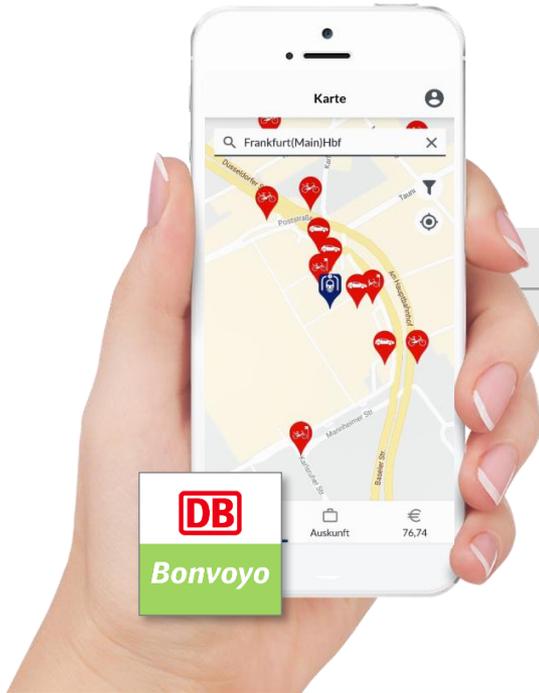
### Logitech G

Gaming-Welt neu entdecken

Kostenfreies Zusatzmodul mit Einkaufsrabatten für alle Mitarbeiter

# Bei **Bonvoyo** – dem Mobilitätsbudget der Deutschen Bahn vereinigen sich Mobilitäts- und Benefit-Kompetenz

Alleinstellungsmerkmal Nr. 3

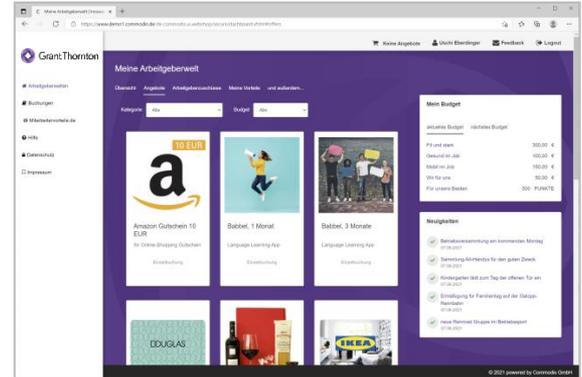


## flexBEN<sup>©</sup>



Dynamic Tax Engine<sup>©</sup>  
Benefit Budget Service

**commodis**  
the benefits manager



Die flexBEN<sup>©</sup> Plattform für Mitarbeiter-individuelle Benefit-Auswahl



**Exklusive** Partnerschaft mit  
Bonvoyo dem Mobilitätsbudget der **Deutschen Bahn**



**Erstes** Benefit Management System  
mit Direkt-Anbindung ans **DATEV Rechenzentrum**



**Einziges** Benefit Management System  
mit Integration der Rabatt-Plattform **Mitarbeiter Vorteile.de**



Jens Lemke  
Geschäftsführer

„Gerne beantworten wir Ihre Fragen im direkten Dialog.“