

VOSS I KER TOMUS



trainers'
HOUSE



Suunnittelu ja toteutus:

Teksti: Martti Ojala, Tarja Sartolahti, Minna Varajärvi, Trainers House Oy

Graafinen suunnittelu, kuvien käsittely ja muokkaus:

Tarja Sartolahti, Trainers House Oy
Kari-Pekka Ritolahti, LIVE Helsinki Oy

Paino: Ekenäs Tryckeri Ab



Trainers' House – The Growth System Company.....	4 – 5
Trainers' House lyhyesti.....	6 – 9
Toimitusjohtajan katsaus	10 – 11
Missio, Visio, Strategia ja arvot.....	12 – 15
Markkina- ja toimialakatsaus.....	16 – 17
Palvelut.....	18 – 31
Henkilöstö.....	32 – 33
Hallintokäytäntö.....	34 – 39
Hallitus.....	40 – 41
Operatiivinen johto.....	42 – 43
Sijoittajille.....	44 – 47

Trainers' House Oyj

— The Growth System Company

for
Growth



Tänään rakennetaan huomien

Kasvusysteemi on tulevaisuuden mahdollisuuksista käsin johdettu johtamisen ja myynnin toimintatapa. Tehtävämme on nostaa asiakkaamme toiminta ja tulokset seuraavalle tasolle. Yhteistyö perustuu aina yhdessä asiakkaan kanssa tunnistettuihin menestymisen mahdollisuuksiin. Asiakkaan menestymisen mahdollisuudet löydämme huolella tekemämme **Kasvukartoituksen** avulla.

Me uskomme, että yritykset kasvavat, kun yrityksellä on:

- kirkas menestystä synnyttävä idea
- rohkeutta tehdä muutos markkinoilla
- kykyä saada aikaan ajattelun ja tekemisen muutos yrityksen sisällä
- kurinalaisuutta viedä uusi toimintatapa prosesseihin ja johtamisjärjestelmiin
- kärsivällisyyttä viedä ajattelun ja tekemisen muutos osaksi yrityskulttuuria niin, että kulttuuri tukee valittua strategiaa.

Ainutlaatuinen Kasvusysteemimme perustuu kolmeen vahvaan osaamisalueeseemme **markkinointiin, valmennukseen ja johtamisjärjestelmien kehittämiseen.**

1. Luomme asiakasyritykselle paremman aseman markkinoilla.
2. Hyödynnämme paremman aseman tuloksekkaammin valmentamalla henkilökunnan toteuttamaan strategiaa.
3. Lisäämme järjestelmillä järkeä johtamiseen.

Markkinoinnin avulla luomme kysyntää, lisäämme kasvoaikaa loppuasiakkaiden kanssa ja kasvatamme uutta asiakasvirtaa.

Valmennuksen avulla rakennamme työkalut ja mittarit kirkastetun strategian toteuttamiseksi sekä ohjaamme asiakasorganisaatiot tekemään oikeita asioita sekä ryhmä- että yksilötasolla.

Kasvun johtamiseen suunniteltujen järjestelmien avulla viemme uudet käytännöt osaksi arjen rutiineja.

Trainers' House

lyhyesti

Marketing

creates plenty of potential,

but how to turn marketing
into cash flow

generating process?



Trainers' House on liiketoiminnan kasvun palveluyritys, jonka tehtävänä on auttaa asiakkaitaan kasvamaan. Trainers' Housen vuoden 2008 liikevaihto oli 44,2 miljoonaa euroa ja liikevoitto ennen Trainers' House Oy:n kauppahinnan allokoinneista aiheutuvia poistoja oli 7,3 miljoonaa euroa, 16,5 % liikevaihdosta. Liikevoitto näiden poistojen jälkeen oli 4,3 miljoonaa euroa, 9,7 % liikevaihdosta.

Konsernin avainluvut

Taloudellista kehitystä kuvaavat tunnusluvut	2008 IFRS	2007 IFRS	2006 IFRS
Liikevaihto, EUR	44 237,3	29 988,6	28 394,9
Liikevoitto ennen poistoja Trainers' House Oy:n kauppahinnasta	7 308,5		
% liikevaihdosta	16,5		
Liikevoitto, EUR	4 297,9	2 119,3	187,3
% liikevaihdosta	9,7	7,1	0,7
Tulos ennen veroja, EUR	2 607,5	1 757,6	197,9
% liikevaihdosta	5,9	5,9	0,7
Oman pääoman tuotto, %	2,2	11,5	0,2
Sijoitetun pääoman tuotto, %	5,2	3,5	1,0
Nettovelkaantumisaste, % (gearing)	22,9	27,6	-0,9
Omavaraisuusaste, %	65,1	56,0	71,9
Osinko, EUR	3 400,8*)	2 720,7	-
Osakekohtainen osinko, EUR	0,05	0,04	-
Henkilöstö kauden lopussa	340	400	324
Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä	375	329	329

*) Hallituksen esitys yhtiökokoukselle

Pro forma vertailu

Satama Interactive Oyj ja Trainers' House Oy fuusioituivat 31.12.2007 yhtiöksi, joka toimii nimellä Trainers' House Oyj. Pro forma -tuloslaskelma kertoo mikä olisi ollut yhdistyneen yhtiön tulos jos yhdistyminen olisi tapahtunut 1.1.2007. Pro forma -tulos on laskennallinen.

Konsernin pro forma liikevaihto oli vuonna 2007 46,6 miljoonaa euroa ja liiketulos ennen Trainers' House Oy:n kauppahinnan allokoinneista aiheutuvia poistoja 7,3 miljoonaa euroa, 15,6 % liikevaihdosta. Liiketulos näiden poistojen jälkeen oli 4,2 miljoonaa euroa, 9,0 % liikevaihdosta.

Pro forma liikevaihto jäi viime vuodesta. Liikevaihdon pienenemiseen vaikuttivat merkittävästi resurssien siirtäminen laskuttavasta työstä SaaS-tuotteiden* kehitykseen sekä henkilökunnan lukumäärän pieneneminen. SaaS-tuotteiden kehitykseen aloitettiin yli 2 miljoonaa euroa. Lisäksi SaaS-tuotekehitykseen siirrettiin noin 20 hengen organisaatio, jonka työpanos näkyy tulevaisuuden liikevaihdossa. Kannattavuus oli silti edellisvuoden pro forma kannattavuutta parempi sekä absoluuttisesti että suhteellisesti. Liiketoiminnan tehokkuus parani myös selvästi huolimatta lisääntyneistä SaaS-panostuksista. Liikevaihto per henkilö ja liikevoitto per henkilö kasvoivat.



Taloudelliset tavoitteet

Trainers' House Oyj:n hallitus on asettanut yhtiölle seuraavat, pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet:

- Yhtiö tavoittelee 15 %:n vuotuista orgaanista liikevaihdon kasvua, 15 %:n liikevoittoa ja pyrkii jatkossakin maksamaan vakaata osinkoa.
- Odotamme näiden tavoitteiden toteutumista siinä vaiheessa kun kasvusysteemikonseptit ovat valmiita ja kansainvälistettyjä.

Huolimatta panostuksista SaaS-liiketoiminnan kehitykseen, Trainers' House saavutti ensimmäisenä toimintavuotenaan 16,5 %:n operatiivisen liikevoiton.

Osinkoehdotus

Hallitus ehdottaa varsinaiselle yhtiökokoukselle, että osinkoa maksettaisiin vuoden 2008 tuloksesta 25 % edellisvuotta enemmän, 0,05 euroa osakkeelta, yhteensä 3,4 milj. euroa. Vuodelta 2007 osinkoa maksettiin 0,04 euroa osakkeelta, yhteensä 2,7 miljoonaa euroa.

Tietoja osakkeesta

Trainers' House konserni syntyi, kun Helsingin Pörssissä noteeratun yhtiön Satama Interactive Oyj (SAI1V) ja Trainers' House Oy sulautuivat 31.12.2007. Samalla päivämäärällä rekisteröitiin Trainers' House Oy:n osakkeenomistajien sulautumisvastikkeena saamat 33 340 567 uutta Sataman osaketta vastaten 44,7 % silloisesta osakekannasta. Sulautumisen jälkeen osakkeiden lukumäärä oli yhteensä 74 577 375 kappaletta.

Vuoden 2008 päättyessä osakkeiden lukumäärä on 68 016 704 kappaletta. Osakemäärä pieneni 7 217 171 kappaleella kun Trainers' House Oy:n sulautumishetkellä omistamat Satama Interactiven osakkeet mitätöitiin 7.3.2008. Vuoden 2003 optioilla tehdyistä merkinnöistä osakemäärä kasvoi kauden aikana yhteensä 656 500 kappaleella.

Vuoden päättyessä Trainers' Housen osakkeen arvo oli 0,55 euroa ja yhtiön markkina-arvo 37,4 miljoonaa euroa.

Trainers' Housen osake noteerataan NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä kaupankäyntitunnuksella TRH1V toimialaluokassa Teollisuus-tuotteet ja -palvelut.

**) SaaS = Software as a Service. Kuukausilaskutukseen perustuva palvelu.*

Toimitusjohtajan

katsaus



Suhdanteet synkentyvät. Siis syöksyhän tästä sukeutui. Joka päivä uutisoidaan uusista ongelmista eri puolilla maailmaa. Yritykset ovat ajaneet päin seinää vielä puoli vuotta sitten pullisteleiden tilauskirjojen sulaessa kuin jäät Grönlannista. Säästäminen on lyönyt aiemmin eteenpäin pyrkineen elinkeinoelämän oikosulkuun: virtaa kuluu valtavasti, mutta mitään ei tapahdu. Ei suinkaan siellä paskahalvauksesta kärsitä?

Lama on karmea kokemus, joka vaikuttaa meihin jokaiseen, mutta... kaikille lama ei merkitse maailmanloppua, vaan päinvastoin. Suuret tarinat kerrotaan ja pohjustetaan vaikeina aikoina. Katso maailman menestyneimpiä yrityksiä. Katso kotimaan pitkäkestoisia menestyjiä. Hmmm... yrityksistä parhaimmat on perustettu ja ne ovat saaneet vauhtia lamasta.

Miksi? Nyt on tilaa paremmalle, uudelle ajattelulle, uusille arvologiikoille. Kolmen taantuman kokemuksella voin sanoa, että kun tästä selvitään, niin sukseehan tästä seuraa.

Jokaisen laman aikana jotkut pärjäävät. Monet näistä ovat Trainers' Housen asiakkaita. Hyvät uutiset eivät uutisotsikoihin pääse, mutta monet yritykset käyttävät tilaisuutta hyväkseen ja vahvistuvat, luovat nahkansa, uskaltavat seuraavaan vaiheeseen. Nämä yritykset eivät surkuttele lamaa ja halvaannu odottamaan parempia aikoja. Ne toimivat. Kahmivat markkinaosuuksia, muuttavat toimintatapojaan, investoivat tuote- ja palvelukehitykseen. Ne nousevat kukoistukseen, kerrassaan kermankuori-joiksi, kun paremmat ajat jälleen koittavat. Trainers' House on olemassa näitä yrityksiä varten. Yrityksiä, jotka eivät uikuta, vaan toimivat. Me autamme heitä kasvamaan. Me autamme heitä kirkastamaan strategiaansa ja lisäämään tehokkuutta myynnissä ja markkinoinnissa sekä ihmistyön että teknologian avulla. Toisin sanoen autamme heitä saavuttamaan paremman aseman markkinoilla.

Valmennus on se viisastenkivi, jolla parempi asema hyödynnetään. Suuret muutokset vaativat koko organisaation mukaan ottamista. Asiat eivät muutu, jos uusia asioita ei omaksuta organisaation

jokaisella tasolla. Kirkastettu strategia ei saa jäädä kauniiksi sanoiksi johdon harvahappisiin horinoihin, vaan se on vietävä jokaiselle henkilölle tarvittaessa vaikka henkilökohtaisesti.

Uudet toimintatavat on vielä saatava arjen toiminnoiksi. Kertarysäys ei riitä. Investointi haihtuu savuna ilmaan aikaa myöten. Pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan työkaluja – johtamisjärjestelmiä. Ne ovat Trainers' Housen tarjoaman kolmas kivijalka. Näistä kolmesta osa-alueesta – markkinoinnista, valmennuksesta ja johtamisjärjestelmistä – muodostuu Kasvusysteemi. Se onkin sellainen systeemi, joka iskee lamaa pataan.

Toimivatko nämä tarjoamamme toimenpiteet? Kyllä vain. Siitä on muutama näyttö tämänkin vuosikertomuksen sivuilla. Olemme siitä niin vakuuttuneita, että panostamme kolme miljoonaa omaa rahaamme osoittaaksemme, että kasvusysteemi toimii vaikeinakin aikoina. New Deal ohjelmamme antaa myrskyrahoitusta kasvaville yrityksille voitonjakolainan avulla.

Suuret muutokset eivät koskaan ole helppoja – sen osoittaa jo oma muutoksemme. Kahden hyvin erilaisen yhtiön ja kulttuurin yhdistäminen ei ole ollut puistokävelyä ja piknik. Vuosi on tehty kovaa työtä. Strategia on laitettu uusiksi, palveluita kehitetty ja organisaatio on rakennettu kokonaan toisennäköiseksi – enemmän ja paremmin asiakasta palvelevaksi. Kaikki ei vielä ole valmista, matkaa on vielä taivallettavana. Lopulta kuitenkin onnistumme.

Myllerryksestä huolimatta teimme taloudellisesti hyvän vuoden. Toimitimme sen, mitä lupasimme. Paransimme liikevoittoa viime vuodesta, vaikka panostimme paljon tulevaisuuden rakentamiseen.

16,5 % operatiivinen liikevoitto on hyvä osoitus kyvystämme tehdä tulosta, mutta ainakaan minä en pidä viime vuotta erityisen menestyksekkäänä. Vaadimme itseltämme enemmän.

Valmennus oli edelleen liiketoimintamme kantava voima. Asiakkaamme ovat arvostaneet tuloksia, joita olemme yhdessä heidän kanssaan saavut-

taneet. Tulosta syntyi yli 8 miljoonaa euroa. Nyt teemme parhaamme, että myös muut osa-alueet saadaan samaan vauhtiin, samalla kuitenkin panostaen myös tulevaisuuteen. SaaS-tuotteemme vaativat edelleen panostuksia. Niitä olemme valmiit tekemään lyhyen tähtäyksen kannattavuudenkin kustannuksella, sillä tulevaisuudessa ne vievät Trainers' Housen sinisille merille.

Lama on virkistänyt meitäkin. Hieman ammuksia kriitikoiden tussareihin: olemme innovatiivisemmassa ja energisemmässä tilassa kuin ikinä. Meiltä on lupa odottaa ihan rehellistä neroutta. (Anteeksi, äiti, sinä yritit parhaasi, mutta ei hyväkään kotikasvatus kaikkiin pysty.)

Kiitän lämpimästi asiakkaitamme, omistajiamme ja henkilökuntaamme menneestä vuodesta. Haluamme palkita teitä kaikkia: asiakkaitamme tuottamalla heille mitattavia tuloksia, omistajiamme maksamalla kunnollisen osingon ja henkilökuntaamme tarjoamalla sellaisen hengenpalon ja oppimispolun, jonka vain yhteiset arvot ja päämäärän omaava porukka voi aikaansaada.



Missio • Visio • Strategia

creates potential as well.

How to turn training into

profit center?



• Arvot

Missiona kasvu

Tehtävämme on auttaa asiakkaitamme kasvamaan. Ihmisen henkinen vahvistuminen, koko yhteisön toimintatapojen ja työn tuottavuuden kehittyminen sekä liikevaihdon ja kassavirran kasvu ovat osoituksia onnistumisesta työssämme. Kasvu ei vain tapahdu, se tehdään.

Visiona tuottavuusvallankumous

Ihmisten välisen työn tuottavuuden kasvuun sisältyy paljon mahdollisuuksia. Meillä kaikilla on päivittäin käytettävissämme noin kahdeksan työtuntia. Miten tuon ajan käytämme yksilöinä ja yhteisönä, ratkaisee pelin.

Jokaisen organisaation työntekijän on osattava käyttää aikaansa pääosin strategian mukaisiin asioihin. Meidän tehtävämme on tarjota oikea ratkaisu asiakkaamme tuottavuuden lisäämiseksi. Onnistumisemme mitataan tuloksilla.

Strategiana kasvusysteemi

Tähtäämme kasvuun sekä kansainvälisesti että vahvistamalla edelleen asemaamme ja kassavirtaamme kotimarkkinoilla. Kansainvälisen liiketoiminnan kasvutavoitteet perustuvat vahvoihin osaamisalueisiimme sekä Kasvusysteemi-konseptiimme.

Orgaanisen kasvun lisäksi kasvua tuetaan yrityskaupoin sekä kotimarkkinoilla että ulkomailla. Kypsille markkinoille ei edetä omia yksiköitä perustamalla vaan yrityskaupoin tai -liittoumin. Kehittyville markkinoille voidaan mennä myös omia yksiköitä perustamalla. Pidemmän aikavälin tavoitteena on saada kansainvälisen toiminnan kassavirta kasvamaan kotimaata suuremmaksi.

SaaS (Software as a Service) -liiketoimintamallin mukaiset järjestelmät ovat tulevaisuudessa keskeinen asiakkaille luotavan arvon lähde.

Strategian eteneminen vuonna 2008

Asemamme kotimaassa on vahvistunut. Olemme tehneet lujasti töitä strategiamme eteen. Yhdistimme markkinoinnin, valmennuksen ja järjestelmäkehityksen osaamisemme yhdeksi kokonaisuudeksi. Olemme lisänneet ratkaisujemme jalostusarvoa ja siirtyneet arvoketjussa ylöspäin. Organisaatorakenteemme on uudistunut. Henkilökunnassamme on tapahtunut odotettua ja tarvittua muutosta. Vahvistimme läsnäoloamme asiakasrajapinnassa.

Luodaksemme **asiakkaillemme paremman markkina-aseman**, olemme yhdistäneet seuraavat palvelut:

- Euroopan suurin web-analytiikka -toiminto
- verkkostrategiat, markkinointi ja tarinankerronta
- Ihmiset markkinointikanavana (asiakastapaamisten sopiminen, katu- ja messumarkkinaoperaatiot, haastattelut)

Perinteinen valmennusliiketoimintamme on vahvistunut entisestään. Tarjoamaamme kuuluvat mm:

- asiakkaan nykytilan selvittäminen
- kasvumahdollisuuksien tunnistaminen
- konsultointi
- kasvukonseptit
- kaikille avoimet tai yrityskohtaiset valmennustilaisuudet
- yksilö- ja yritys-coaching
- palvelumuotoilu

Management Systems
are useful,
but do they
accelerate
growth?



Arvot ohjaavat toimintaamme

Asiantuntijaorganisaatiomme arvojen mukainen toiminta on liiketoimintamme tärkeimpiä peruskiviä. Noudatamme arvojamme työskennellessämme sekä asiakkaiden että kollegoittemme kanssa. Kannustamme ja palkitsemme henkilöstöä näiden arvojen toteuttamisesta jokapäiväisessä työssä.

Kasvu - Saavutamme sopimamme muutoksen investoimalla inhimilliseen, ammatilliseen ja yritystason eettiseen kasvuun.

Passio - Olemme valmiita maksamaan tunnehintaa ja tekemään uhrauksia, jotta saavuttaisimme yhteisen tavoitteemme.

Järki - Etsimme totuudellisuutta tunteiden tyrmän ja egon harhojen ulkopuolelta.

Eheys - Elämän mielekkyys syntyy kunnioittamalla energian, terveyden ja rikkaan elämän edellytyksiä.

Rakkaus - Kohtaamme vaikeudet niin työssä kuin ihmissuhteissa rakastavasti ja anteeksiantavasti.

SaaS-palveluissa otettiin reipas loikka eteenpäin. Vuoden aikana valmistuivat niin kasvun johtamisjärjestelmä BLARP, tavoitteellisen tekemisen seurantatyökalu Pulssi kuin henkilökohtaiseen kasvuun tähtäävä Polkukin. Investoimme tuotekehitykseen yli 2 miljoonaa euroa. Voimakkaat panostukset tuotekehitykseen jatkuvat myös vuonna 2009. SaaS-palveluita oli vuoden lopussa myyty jo yli 1300 käyttäjälle.

Microsoftin vuoden ratkaisukumppanina palkittu järjestelmäkehitystii-
mimme rakensi **räätälöityjä johtamisjärjestelmiä** (intranetit, extra-
netit, johdon työpöydät) menestyksellisesti useille asiakkaille.

Kasvusysteemien syntymistä kiihdytimme käynnistämällä jou-
lukuun alussa **New Deal –kampanjan**. Kampanjan tavoitteena oli
löytää 10-15 kasvuhaluista yritystä. New Deal –hankkeiden riski ja-
kautuu asiakkaiden ja meidän välillä. Kun Kasvusysteemimme ja
SaaS- tuotteemme ovat kotimaassa testattuja, volyymitaan riittäviä
ja asiakkaillemme konkreettisia tuloksia tuottavia, alamme vahvistaa
kansainvälistä läsnäoloamme.

Trainers' House ei kuluneena vuonna tehnyt **yritysostoja**.
Mahdollisia kohteita läpikäydään jatkuvasti ja hyvän kassavirran
omaavana toimijana Trainers' Housella on mahdollisuus aktiiviseen
toimintaan yrityshankinnoissa. Yrityskauppoja tehdään kuitenkin
vain jos ostokohteet tukevat valitsemaamme strategiaa.

Markkina- ja toimialakatsaus



Ennusteiden mukaan markkinakehitys jatkuu heikkona parin seuraavan vuoden ajan.

Trainers' House ei ole immuuni näille makrotalouden muutoksille. Yhtiön toimintaympäristön riskit kasvavat, toiminnasta tulee haastavampaa ja ennustettavuus heikkenee. Olemme kuitenkin päättäneet taistella taantumaa vastaan. Kasvatamme myyntiorganisaatiotamme ja kehitämme tarjoamaamme vastaamaan tämän ajan tarpeita. Luovilla täsmäratkaisuilla lisäämme virtaa asiakkaamme bisnekseen, ja autamme heitä valmistautumaan seuraavaan nousuun.

Erityisen paljon panostamme SaaS- tuotekehitykseen, jopa lyhyen tähtäimen kannattavuuden kustannuksella. Trainers' Housen tulevaisuuden kasvu ja kannattavuus perustuvat olennaisesti SaaS -tuotteiden myynnin kasvuun. Panostamalla nyt tuotekehitykseen varmistamme, että talouden taas lähtiessä nousuun, olemme valmiit palvelemaan asiakkaitamme entistäkin tuloksekkaammin.

Meidän kilpailuetumme syntyy siitä, että kykenemme yhdistämään kolme toisilleen läheistä osaamisaluetta. Kun markkinointi, valmennus ja järjestelmäkehitys yhdistetään yhdeksi kokonaisuudeksi, syntyy Kasvusysteemi. Yhdistelmä on uusi ja siksi selkeää mitattavaa vertailukelpoista markkina-aluetta ei toiminnalle toistaiseksi löydy.

Yleinen heikko taloudellinen kehitys vaikuttaa suoraan kaikkiin näihin toimialoihin. Samaan aikaan asiakashankinta tulee olemaan erityisesti laman aikana olennainen osa yritysten toimintaedellytysten turvaamista. Verkkomarkkinointi kasvaa melkoista vauhtia - Online-osaamista ja web-analytiikkaa tarvitaan yrityksissä myös matalasuuhdanteen aikana. Markkinointipanostukset suuntautuvat yhä enenevässä määrin kustannustehokkaisiin sähköisiin medioihin. Verkkomarkkinointi on niitä harvoja aloja, joille vielä ennustetaan kasvua alkavana vuonna (Mainostajien Liitto, mainosbarometri 2009).

Valmennuksessa taas näyttömme tuloksien saavuttamisesta ovat niin vahvoja, että toimialan yleinen lasku ei samassa määrin vaikuta omaan toimintaamme. Asiakkaamme ymmärtävät, että tuloksiin tähtäävä valmennus on investointi, ei kulu.

Markkinat ovat kaiken kaikkiaan hyvin epävarmassa tilanteessa juuri nyt. Kestävää pohjaa ei vielä ole saavutettu ja vaikutukset Trainers' Housen toimintaan ovat erittäin vaikeasti ennustettavissa. Vaikka näemme, että meillä on keinoja onnistua myös vaativassa markkina-tilanteessa, olemme varautuneita myös radikaalimpiin toimenpiteisiin, mikäli markkinatilanne sitä vaatii.

Palvelut

So,
what does it take

to make your

company and

people grow?



Kaikki palvelumme tähtäävät asiakkaamme parempaan menestykseen.

Kasvusysteemimme avulla

- 1.** Luomme asiakasyritykselle paremman aseman markkinoilla.
- 2.** Hyödynnämme paremman aseman tuloksekkaammin valmentamalla henkilökunnan toteuttamaan strategiaa.
- 3.** Lisäämme järjestelmillä järkeä johtamiseen.

Palvelumme eri osaamisalueillamme tukevat näiden tavoitteiden saavuttamista saumattomasti.

Kirkas kasvuidea

Autamme yrityksiä kirkastamaan kasvuideansa, vahvistamaan tarinaansa ja luomaan suunnitelman, joka tekee kasvusta väistämätöntä.

Parempi asema markkinoilla - Ignis

Kaikkein tehokkain media on ihminen. Tehtävämme on parantaa asiakkaidemme asemaa markkinoilla henkilökohtaisten myynti- ja markkinointitoimenpiteiden avulla. Huolehdimme

- että asiakkaillamme on riittävästi kasvun edellyttämä määrä asiakastapaamisia
- että messuista ja tapahtumista saadaan paras kaupallinen hyöty irti
- että ovipumppu laulaa ja asiakasvirtaa riittää
- tuloksekkaista markkinaoperaatioista.



EfiCode Oy – Kasvua ja Kasvoaikaa

*EfiCode Oy on räätälöityihin sovel-
luskehitysratkaisuihin keskittynyt
yritys.*

Lähtötilanne:

*EfiCoden liikevaihto on koostunut
pääosin isoista telecom-sektorin
asiakkaista. Yritys on kaksinkertais-
tanut liikevaihtonsa perustamises-
taan (2005) lähtien. Varmistaakseen
kasvutavoitteensa saavuttamisen
jatkossakin, yritys teki keväällä
2007 strategisen päätöksen alkaa
vahvistaa myyntiorganisaatiotaan
ja lähteä hakemaan kasvua uusista
asiakkaista. EfiCode ja Trainers'
House käynnistivät pilottihankkeen.*

Tavoite:

*Pilottivaiheen tavoitteena oli avata
keskustelu 100 uuden asiakaseh-
dokkaan kanssa. Tavoitteena oli
synnyttää 1 000 000 euroa lisää
kannattavaa liikevaihtoa.*

Tämän teimme:

*Kirkastimme EfiCoden asiakkaita
kiinnostavan soittotoorin ja sovim-
me 100 asiakastapaamista valittui-
hin asiakasehdokkaisiin EfiCoden
myyntihenkilöstölle.*

Lopputulos:

*EfiCoden tarjouskanta ja uusasia-
kasmyynti on moninkertaistunut.
Liikevaihdon kasvutavoite täyttyi.
Onnistuneen pilottihankkeen poh-
jalta EfiCode ja Trainers' House ovat
jo sopineet yhteistyön jatkamisesta
vuoteen 2010 saakka. Tämä yhteis-
työ tulee olemaan yksi merkittävistä
tukipilareista EfiCoden kasvutari-
nassa jatkossakin.*

Parempi asema markkinoilla – web-analytiikka

Trainers' House on uuden ajan analytiikkatalo. Olemme ensisijaisesti kasvusysteemi-yhtiö. Niinpä meidän tehtävämme analytiikassakin on ohjata asiakkaitamme saamaan nykyistä parempia myyntituloksia, enemmän ja kuumempia liidejä, lisää kävijöitä verkkoon, paremmalla kannattavuudella. Lisäksi tuotamme relevanttia tietoa päätösten tekoa varten. Ratkaisumme vaihtelevat geneerisistä täysin asiakkaiden tarpeiden mukaisiksi rakennettuihin palveluihin.

Trainers' Housen analytiikkayksikkö on Euroopan suurin. Meillä on maailmanlaajuisesti ainutlaatuista ja monipuolista osaamista.

Rakennamme asiakkaan liiketoimintaan täsmällisesti suunniteltuja ratkaisuja mm. seuraavilla alueilla:

- Online-markkinointistrategian kirkastaminen ja toteutus
- Asiakasvirran hankkiminen verkkoon
- Web-analytiikka
- Markkinatutkimus
- Hakukonemarkkinointi
- Hakukoneoptimointi
- Mediaostot
- Verkkopalveluiden hyödynnettävyys ja muotoilu
- Mittarit
- Kampanjasuunnittelu ja -managerointi

Parempi asema markkinoilla – Kasvua verkosta - Strategy & Design

Monilla asiakkailamme on edelleen valtavasti potentiaalia sähköisissä kanavissaan. Strategy & Design auttaa yrityksiä kasvattamaan liikevaihtoaan sähköisten kanavien avulla. Etsimme verkon hyödyntämisen mahdollisuudet. Rakennamme toimivat verkkostrategiat ja –konseptit sekä huolehdimme helppokäyttöisten ratkaisujen syntymisestä.

Autamme asiakkaitamme hyödyntämään verkkoratkaisunsa tehokkaammin

- kaupankäynnin kanavana
- liidien synnyttäjänä
- itsepalveluasteen lisääjänä
- asiakasuskollisuuden kasvattajana
- liiketoimintakustannusten pienentäjänä
- tuotekehityksen läpimenon kiihdyttäjänä
- ajankäytön tehostajana
- markkinoinnin kustannustehokkaana kanavana.

Tehtävämme on synnyttää lisää kasvua verkosta.

Parempi asema markkinoilla – Story & Design

Story & Design työskentelee nimensä mukaisesti tarinankerronnan ja palvelumuotoilun parissa. Tarinat ovat tehokas tapa vahvistaa yrityksen asemaa markkinoilla. Monimuotoista, vaikuttavaa ja toimintaan ohjaavaa tarinankerrontaa käytetään niin yritysten sisäisessä kuin ulkoisessakin markkinoinnissa yrityksen kasvua vauhdittamassa.

Yrityksen asemaan markkinoilla vaikuttaa jokainen kohtaaminen mahdollisen asiakkaan kanssa. Kohtaamiset voivat tapahtua kasvotusten, puhelimitse, sähköisesti. Siksi palvelumuotoilu on tärkeä osa tarjoamaamme. Se sisältää sähköisiä palveluita ja sovelluksia, sekä eri foorumeissa tapahtuvien asiakaskohtaamisten konseptointia ja käyttöönottoa.

Olemme tiiviisti mukana asiakkaidemme palvelu- ja tuotekehitysprojekteissa. Ulkopuolisena toimijana kiihdytämme hankkeiden läpimenoaikaa. Asiakkaidemme markkinoinnille puolestaan tarjoamme puhuttelevia ja osallistavia palvelu- ja kampanjaratkaisuja. Meillä on vahvaa osaamista helppokäyttöisten käyttöliittymien suunnittelussa.

Hyödynnämme osaamistamme myös omissa palvelutuotteissamme sekä järjestelmäratkaisuissamme.

Case Fight Club – tehokasta markkinointia verkossa tarinan avulla

Fight Club on Trainers' Housen fyysisen kunnon valmennusohjelma. Ohjelman tavoitteena on lisätä osallistujien energiatasoa ja voimavaroja, jotta taantuman taklaaminen olisi helpompaa.

Lähtötilanne:

Uuden konseptin lanseeraus

Tavoite:

Täyttää yksi Fight Club –harjoittelu-ryhmä, noin 50 henkilöä

Tämän teimme:

- Inspiroiva ja provosoiva video sekä minisivusto
- Sähköpostisuora noin 6000 henkilölle
- Lehdistötiedotteet

Lopputulokset:

- 48h kampanjan aloituksesta kaksi ensimmäistä Fight Club –ryhmää – noin 100 henkilöä – oli täynnä
- Teimme päätöksen perustaa uusia ryhmiä sekä Helsinkiin että muualle Suomeen
- Kampanjamme sai mediassa laajasti huomioita



FIGHT CLUB trainers' HOUSE

Aseman parempi hyödyntäminen

— valmennusliiketoiminta

Tehtävämme on kääntää markkinoinnilla luodut mahdollisuudet asiakkaamme kassavirraksi. Markkinoinnilla parannetaan asiakkaan asemaa markkinoilla ja muutetaan toimintaympäristöä. Valmennuksen avulla muutetaan toimintatapoja.

Projektimme käynnistyvät usein kasvuidean kirkastamisella. Kirkastamme ja kiteytämme yhdessä asiakkaan kanssa strategiaan perustuvan, erottuvan kasvuidean.

Toimintatapojen muuttaminen edellyttää johtamisen, uskomusten ja ajattelutapojen muutosta. Valmennuksella voimme vaikuttaa kaikkiin näihin tekijöihin.

Keskeinen valmennusmenetelmämme on haasteiden kautta oppiminen. Lähestymistapamme on hyvin käytännönläheinen. Viemme valmennuksen osaksi asiakkaan arkea työssä tapahtuvan valmennuksen avulla. Henkilökohtaisen valmennuksen lisäksi käytämme sähköisiä työkaluja muutoksen läpiviemiseksi.

Näiden lisäksi valmennusprojekteihin kuuluu yhteisöllisiä tapahtumia, joissa tehdään päätöksiä tavoitteista, johtamiskäytännöistä, toimintatavoista ja käsitteistä sekä kirkastetaan yhteistä ymmärrystä strategiasta. Työssä oppimisen ja yhteisöllisten tapahtumien lisäksi teemme coachingia pienryhmissä ja yksilötasolla.

Suurin osa toiminnastamme on räätälöityjä asiakaskohtaisia projekteja. Tarjoamme lisäksi kaikille avoimia valmennuksia. Valmennusten tavoitteena on kehittää osallistujien kykyä johtaa itseään ja muita sekä tarjota ainutlaatuisia verkostoitumismahdollisuuksia eri toimialojen parhaiden ihmisten parissa.

Case Finnair Tekniikka

Finnair Tekniikka on Finnair-konsernin yksikkö, joka vastaa lentolaivaston teknisestä lähtöluotettavuudesta, huolto- ja korjaustoiminnasta. Henkilöstömäärä oli 2008 vuoden lopussa noin 1600. Suurin henkilöstöryhmä ovat lentokoneasentajat ja -mekaanikot (noin 970 henkeä). Esimieskuntaa Finnair Tekniikassa on noin 180 henkilöä.

Tavoitetilamme on: asiakaskeskeinen ammattilainen – laatua maailman huipulta.

Lähtötilanne:

Vuonna 2007 Finnair Tekniikan johtoryhmä sitoutui organisaation historian mittavimpaan esimiestyönkehittämishankkeeseen. Hanke sai nimekseen Tekniikan tulevaisuuden tekijät. Hankkeeseen lähdettiin useasta eri syystä. Mm. konsernin henkilöstötyytyväisyysmittauksessa esimiestyö oli noussut kriittiseksi kehittämiskohteeksi, henkilöstön keski-ikä oli nousussa (n. 45v.) ja esimiestyö nähtiin suureksi vaikuttajaksi henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin. Näiden lisäksi Tekniikassa oli meneillään massiivinen rakennemuutos. Yhteistyökumppaniksi valittiin kattavan kilpailutuksen jälkeen Trainers' House.

Tavoite:

Tavoitteiksi asetimme esimieskulttuurin muutoksen. Mittareiksi sovimme

- toteutuneet kehityskeskustelut,
- toteutuneet ryhmäkehityskeskustelut sekä
- henkilöstötyytyväisyystutkimuksen (4D) tulosten paranemisen.

Tämän teimme:

Tekniikan Tulevaisuuden Tekijät -ohjelman aikana kaikki esimiehet ovat osallistuneet yhteisiin esimiesvalmennustilaisuuksiin (yhteensä 5,5 päivää / henkilö). Valmennuksissa on työstetty yhteisiä johtamisen pelisääntöjä, Tekniikan tavoitteiden mukaista toimintaa, yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluja, Varhaisen välittämisen mallia ja ongelmatilanteisiin puuttumista. Esimiehen Käsikirja on rakentunut ohjelman myötä. Näiden lisäksi olemme vauhdittaneet kulttuurimuutosta koko henkilökuntaa koskevilla valmennustilaisuuksilla.



Lopputulos:

Valmennusohjelman myötävaikutuksella esimiestyön laadussa ja johtamisjärjestelmän uudistamisessa on edistytty ennakoitua paremmin. Onnistumisemme näkyy jo vuoden 2008 4D -henkilöstön työhyvinvointi/tyytyväisyyskyselyn tuloksissa. Jokaisella Finnair Tekniikan osastolla 4D-tulokset osoittavat parantumista, erityisesti johtamisen, sisäisen viestinnän ja yleisen työskentelyilmapiirin osalta. Sekä ryhmä- että yksilökehityskeskusteluista on käyty selvästi enemmän kuin aikaisemmin. Finnair Tekniikan tavoitteet osataan kommunikoida joukoille eteenpäin. Tekniikka on ottanut ensimmäisen ison askeleen johtamiskulttuurin muutoksessa.



Järkeä johtamiseen – Technology Solutions

Trainers' House Technology Solutions –yksikkö toimittaa projektimuotoisesti kasvukonsepteihin liittyviä järjestelmäratkaisuja.

Yrityksemme tehtävänä on auttaa asiakkaitamme kasvamaan kasvusysteemimme avulla. Technology Solutions –yksikön tehtävänä on nostaa tietotyön tuottavuutta johtamisjärjestelmien, sähköisen asioinnin ja erilaisten tuottavuustyökalujen avulla.

Kunkin projektin tavoitteet määritellään huolella yhdessä asiakkaan kanssa. Tavoitteet voivat liittyä paitsi liikevaihdon kasvuun tai kannattavuuden parantamiseen, myös organisaation oppimisen tai viestinnän tehostamiseen.

Tekninen ratkaisualustamme on konsernin linjan mukaisesti Microsoft –teknologiat. Pitkä kokemus valituista teknologisista ratkaisuista on mahdollistanut yksikön tarjoaman täydentymisen. Tarjoamamme sisältää sekä valmiita että mukautettavissa olevia sovellusosia. Ratkaisumme ovat nopeasti käyttöönotettavia.

Laaja kokemuksemme mahdollistaa yksinkertaisten ja toimivien ratkaisujen synnyttämisen. Keskeiset haasteet tuottavuutta lisäävien järjestelmien toteuttamisessa ovat tyypillisesti joko käyttöliittymän epäkäytännöllisyys, usean erillisen järjestelmän käyttö tai huolellisen käyttöönoton laistaminen. Järjestelmät lisäävät tuottavuutta vain jos niitä käytetään. Tehtävämme on välttää nämä kapeikot.

Erinomaisena osoituksena asiakaskohtaisesta ratkaisusta, toimivasta käyttöliittymästä sekä tuloksekkaasta käyttöönotosta on Wärtsilän Intranet –ratkaisu. Arvostetussa European Excellence Awards –kilpailussa rakentamamme Wärtsilä Intranet sai ensimmäisen palkinnon.



Ratkaisu palkittiin viime vuonna European Excellence Awards –kilpailussa. Wärtsilän Compass-intranet voitti Intranet-kilpailusarjan pääpalkinnon. www.excellence-awards.eu

Case Wärtsilä – globaali intranet

Wärtsilän uusi globaali intranet on koko konsernin sisäisen viestinnän ja ajan-kohtaisen tiedonvälityksen yhtenäinen kanava.

Lähtötilanne:

Kymmenet maa- ja liiketoimintakohtaiset intranetit ja käyttäjien ja eri järjestelmien suuri määrä sekä maantieteellinen hajautuneisuus asettivat haasteita tiedon jakamiselle ja löytämiselle.

Tavoite:

Projektin ensisijaisena tavoitteena oli halu luopua pirstaloituneesta intranet-verkostosta ja luoda yhtenäinen, brändin mukainen kanava koko konsernille. Toinen tärkeä tavoite oli varmistaa uuden intranetin vahva rooli tiedon jakamisessa konsernin sisällä. Uusi palvelu parantaa tärkeän tiedon saatavuutta ja on lisäarvoa luova työkalu koko organisaatiolle.

Tämän teimme:

Hankkeesta vastasi määrittelyvaiheesta tekniseen suunnitteluun, toteutukseen ja käyttöönottoon asti Trainers' House. Teknisesti järjestelmä perustuu Microsoftin Office SharePoint Serveriin. Onnistuneen projektin taustalla oli tiivis yhteistyö projektiryhmän kanssa sekä merkittävät panostukset uuden järjestelmän jalkautukseen ja käyttäjien valmentamiseen.

Lopputulos:

Yksi yhteinen intranet mahdollistaa tehokkaan tiedonjakamisen koko konsernissa ja tarjoaa uusia online-ryhmytyöskentelymahdollisuuksia usealla mantereella työskentelevälle henkilöstölle. Uuden intranetin myötä konsernin viestintäprosessit ovat tehostuneet ja tulevaisuudessa intranetia on tarkoitus kehittää yhä enemmän liiketoiminnan tarpeita tukevaksi.

Järkeä johtamiseen - Service, Delivery and Support

Service Delivery & Support –yksikkö tarjoaa jatkuvia palveluita asiakkaidemme tukipalvelutarpeisiin. Tuen kohteena ovat Trainers' Housen toimittamat ohjelmistot, valmisohjelmistot ja/tai jatkuvat palvelut.

Service Delivery & Support -yksikön tehtävänä on

- Huolehtia asiakkaan sovellusten toiminnasta ja kehittämisestä
- Varmistaa sovitun palvelutason toteutuminen
- Toimia yhteydenottoasteen asiakkaan ja palvelukumppanin välillä



Palvelut

Järkeä johtamiseen - SaaS (Software as a Service)

Ihmisten välinen työn tuottavuus on täynnä mahdollisuuksia. Työntekijät käyttävät töissä 7-8 tuntia päivässä. Mitä jos tätä käytettävissä aikaa voisikin käyttää tehokkaammin, ja samaan aikaan vielä lisätä tyytyväisyyttä ja viihtyvyyttä? Trainers' House tavoittelee ihmisten välisen työn tuottavuuden merkittävää tehostumista. SaaS-ratkaisumme ovat kriittisessä roolissa yrityksen tavoitteiden ja strategian toteutumisen varmistajina ja kiihdyttäjinä.

SaaS-yksikkömme vastaa omien palvelutuotteidemme kehittämisestä ja toimituksista. Kaikkien tuotteidemme kantavana teemana on kasvu ja sen johtaminen. Tuotteiden konseptit perustuvat Trainers' Housen pitkään kokemukseen kasvua synnyttävistä käytännöistä ja ne yhdistävät Trainers' Housen koko tarjoaman – markkinoinnin, valmennuksen ja järjestelmät – yhdeksi tulokseksi kokonaisuudeksi.

SaaS-ratkaisuja käytetään internetin ylitse kuukausiveloitteina palveluina. Ne ovat nopeasti käyttöönotettavissa ilman suuria kertainvestointeja. Teknologisesti tuotteet perustuvat Microsoftin ratkaisuihin.

SaaS-palveluiden käyttäjiä oli 31.12.2008 mennessä jo yli 1300.

Case HL Group

HL Group on teknisen tukkukaupan maahan-tuontiyritys, jonka tuotealueina ovat teollisuuden komponentit, teollisuusmaalit, autovaraosat sekä automaalit.

Lähtötilanne:

HL Groupin myyntikulttuuri oli hyvin perinteinen. Markkina-asema oli hyvä. Myynnin suunnittelujän-ne oli lyhyt, ja fokus oli pääsääntöisesti olemassa olevissa asiakkaissa. Myynnin aktiivisuudessa oli toivomisen varaa. Eri yksiköiden välisiä ristiin myynnin mahdollisuuksia ei hyödynnetty tarpeeksi. HL Groupista puuttui yhtenäinen myynnin johtamisen malli ja myynnin johtamisjärjestelmä.

Tavoite:

HL Group halusi lisätä mahdollisuuksia etsivää, myynti- ja markkinointilähtöistä ajattelutapaa organisaatiossa. Tämän lisäksi yritys etsi itselleen CRM-järjestelmää. Tavoitteena oli saada myynnin tekemiseen ja johtamiseen uusia työkaluja sekä jämäkämpää otetta. HL Group päätyi hankkimaan BLARP-kasvusysteemin. Tavoitteena oli luoda myyntiin valmennuksen ja BLARP-järjestelmän avulla ulospäin aktiivinen toimintamalli ja tekemi-



sen johtamiseen perustuva johtamismalli. Näiden lisäksi yhteistyön tavoitteena oli lisätä tapaamis-määriä erityisesti uusissa asiakkaissa ja aktivoida ristiinmyynti koko tarjoaman osalta.

Tämän teimme:

Rakensimme ja otimme käyttöön jokaisessa HL Groupin yksikössä yhtenäisen myynnin johtamismallin – mittarit, minimistandardit ja palaverikäytännöt.

Käynnistimme laajalla joukolla tavoitteellisen, viikoittaisen prospektoinnin uusien myyntimahdollisuuksien löytämiseksi. Prospektointiin osallistuvat myyjät, johto ja tuotepäälliköt. Tämä tarkoitti toiminnan uudelleenstandardointia.

Kasvusysteemin avulla myyjät saivat käyttöönsä järjestelmän. Tämän lisäksi varmistettiin myös oivallus uuden toimintatavan merkityksestä valmennusten ja johtamisen muutoksen avulla.

HL Groupissa muutettiin arjen tekemistä haluttuun suuntaan.

HL Group on yhteistyön myötä aktiivisesti kehittänyt uusia palvelumalleja erityisesti autovaraosa- ja teollisuusmarkkinoille.

Tulokset:

Vuoden aikana myyntiin saatiin istutettua uusi ajattelutapa ja myynnin johtoon eteenpäin katsova johtamismalli. Prospektointityö on tuottanut tähän mennessä yli 2000 edistettävää uutta tunnistettua myyntimahdollisuutta. Noin neljännes tunnistetuista myyntimahdollisuuksista kohdistuu uusiin asiakkaisiin. Esimerkiksi teollisuusyksikön vuoden 2008 myynti koostui asiakaskunnasta, jossa 50 % oli uusia. Liikevaihto kasvoi yli kolme (3) miljoonaa euroa.

Yhteistyömme seurauksena HL Group on saanut uusia, merkittäviä asiakkuuksia ja on onnistunut kasvattamaan liiketoimintaansa. Yhteistyö on vasta alussa.

SaaS palveluja

BLARP – Business Live Action Role Play – Kasvun johtamisjärjestelmä

Yritykset voivat mennä eteenpäin tai taaksepäin. Stabiilia tilaa ei ole. BLARPin idea on auttaa johtoa johtamaan toimintaa haluttuihin tuloksiin niistä syistä käsin, joista kasvu todennäköisimmin syntyy. BLARP ohjaa yksittäisen ihmisen ajankäyttöä olennaisiin asioihin, ja ystävällisesti ohjaa tekemään syvempää ja laajempaa yhteistyötä työkavereiden kanssa.

Yritys voidaan saada takaisin kasvuraiteelle tai sen kasvua voidaan huomattavasti kiihdyttää, antamalla välineitä asiakkuus-, arvo- ja ihmisprosessien tehokkaampaan johtamiseen.

BLARP yhdistää halutut toimintatavat sekä yrityksen tavoitteet kokonaisuudeksi, jonka avulla business-mahdollisuuksista saadaan aikaan toteutunutta kasvua. Systemi vauhdittaa markkina- ja mahdollisuuskeskeisen kulttuurin rakentamista.

BLARP tehostaa asiakashankintaa, asiakkuuksien johtamista ja tuottaa reaaliaikaista tietoa myynnin aktiviteeteista. Yhteisöllisenä palveluna BLARP kannustaa jakamaan tietoa ja hyödyntämään muiden osaamista. Kattavan mittariston ansiosta oikeasta tekemisestä on helppo palkita. Roolipohjaisuutensa ansiosta BLARP mahdollistaa järjestelmän mukauttamisen eri henkilöille tukiprosesseista myyntiin.

Palvelut

SYDÄN – Tietotyön johtamisjärjestelmä

Sydän tiivistää Trainers' Housen kymmenen vuoden kokemuksen sähköisistä työympäristöistä strategista ahkeruutta tukevaksi ratkaisuksi. Strategisesti ahkerassa työyhteisössä ajankäyttö kohdistuu asiakkaalle arvoa tuottaviin prosesseihin, tietotyöläisen osaaminen nousee uudelle tasolle ja työyhteisö tukee yrityksen strategiaa. Sydän-kasvusysteemi muodostuu toimintatavasta ja sitä tukevasta johtamisjärjestelmästä.

Sydän parantaa yrityksen tuottavuutta tehostamalla arvo- ja ihmisprosessia ja ajankäytön johtamista strategisesti tärkeisiin asioihin. Se tekee lupausten lunastamisesta, innovoinnista ja tavoitteista koko yrityksen yhteisen asian ja antaa johdolle työkalut seurata edistymistä. Roolipohjaisena johtamisjärjestelmänä Sydän voidaan mukauttaa eri henkilöille tuotekehityksestä asiakaspalveluun.

Sydän julkaistaan alkuvuonna 2009.



POLKU – Henkilökohtaisen kasvun- ja hyvinvoinnin järjestelmä

Kun ihmiset voivat hyvin, liiketoiminta voi hyvin.

Polku on henkilökohtaisen kasvun ohjelma, jolla vaikutetaan kokonaisvaltaisesti yksilön suorituskkykyyn ja ammatilliseen kehitykseen. Polku koostuu valmennuksesta ja yhteisöllisestä verkkopalvelusta ja sen kantava idea on itsensä kokonaisvaltainen toteuttaminen.

Polun käyttäjä asettaa itselleen omaan elämäntilanteeseensa soveltuvia välietappeja ja sitoutuu tavoitteiden mukaiseen tekemiseen arjessa. Jatkuva seuranta, vertaisryhmän kannustus ja aktivoivat tehtävät auttavat saavuttamaan asetetut tavoitteet. Palvelussa tarjotaan käyttäjälle henkilökohtaista kasvua tukevaa valmennusmateriaalia tehtävinä, äänitiedostoina, videoina ja kirjallisina ohjeina.

Polku on osa kaikkia Trainers' Housen avoimia valmennuksia.

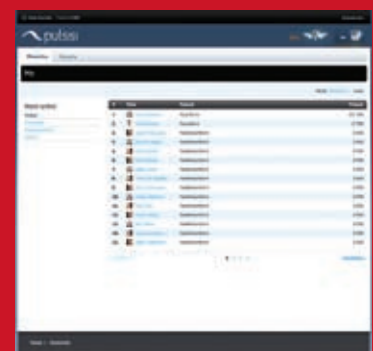
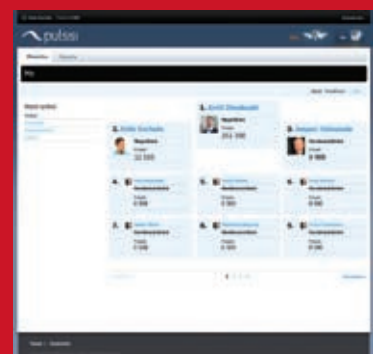


PULSSI - strategian markkinoinnin ja muutosviestinnän järjestelmä

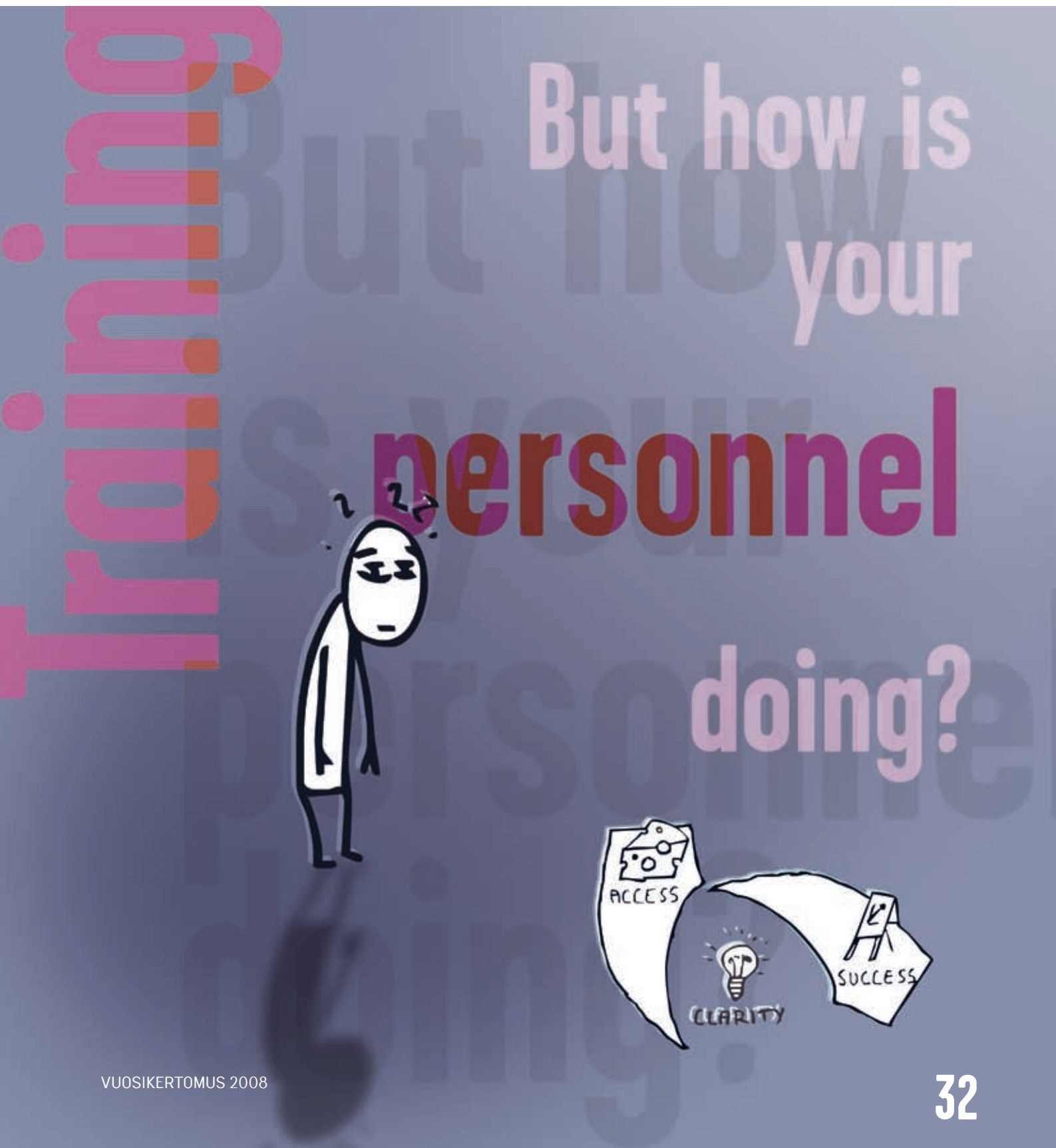
Pulssi on strategian markkinoinnin ja muutosviestinnän järjestelmä, jolla mitataan asetettujen tavoitteiden toteutumista yrityksen ja työntekijöiden arjessa. Palvelussa käyttäjät kirjaavat omien tavoitteiden mukaisia tehtäviä viikko- tai kuukausitasolla ja seuraavat samalla strategian toteutumista koko organisaatiossa. Yhteisten tavoitteiden läpinäkyvyys ja palkitseva mittaaminen luovat kannustavan ja terveen kilpailuhenkisen tekemisen ilmapiirin. Pulssin avulla tavoitteet pysyvät kirkkaina ja reaaliaikainen raportointi kertoo muutoksen toteutumista tehtyjen asioiden kautta.



pulssi



Henkilöstö



Uudistimme organisaatiomme voimakkaasti vuoden 2008 aikana. Yhdistimme markkinoinnin, valmennuksen ja järjestelmäkehityksen osaamisemme yhdeksi kokonaisuudeksi. Olemme lisänneet ratkaisujemme jalostusarvoa ja siirtyneet arvoketjussa ylöspäin. Tämän vuoksi henkilökunnassamme on tapahtunut odotettua ja tarvittua muutosta.

Vuoden alussa konsernissamme työskenteli 400 työntekijää. Vuoden lopussa henkilökunnan määrä oli 340. Luovuimme liiketoiminnoista, jotka eivät enää kuulu strategiaamme. Henkilökuntamme on uudistunut voimakkaasti vuoden 2008 aikana ja uudistuminen jatkuu myös tulevaisuudessa. Strategian muutos on edellyttänyt uusrekrytointeja, ja valtavasti uusia rooleja ja haasteellisia tehtäviä on tarjoutunut yrityksessä jo toimiville henkilöille. Asiantuntijoidemme tehtäväkenttää on muutettu ja laajennettu. Samalla olemme vahvistaneet läsnäoloamme asiakasrajapinnassa.

Toteutimme syksyllä 2008 jo toisen opiskelijoille räätälöidyn Growth Academy -valmennusohjelman. Tarjosimme 60:lle korkeakouluopiskelijalle laajan ilmaisen valmennusohjelman sekä mahdollisuuden työskennellä palveluksessamme myynnin, markkinoinnin ja teknologian parissa. Growth Academy oli menestys, ja konseptia tullaan jatkamaan.

Henkilökunnan valmennuksissa painotimme projekti- ja myyntiosaamista. Toteutimme yhtiön laajuisen Sales Academy- sekä Next Generation -valmennusohjelmat. Tavoitteenamme on vastaavilla ohjelmilla jatkossakin lisätä myynnin ja valmennuksen osaamista konsernissamme.

Kulttuurien yhdistäminen on haastavaa työtä. Loimme organisaatiolle uudet, yhteiset arvot. Kiinnitimme erityistä huomiota johtamiseen ja yhteisen viestin vahvistamiseen. Uudistimme kaikki ihmisprosessimme arvojemme ja strategiamme mukaisesti.

Tavoitteenamme on huolehtia siitä, että meillä on oikeat ihmiset, oikeassa paikassa, tekemässä oikeita asioita, oikeaan aikaan, oikeilla tiedoilla, taidoilla, asenteella ja motivaatiolla. Nämä ihmiset tukevat asiakkaamme menestystä. He ymmärtävät yrityksen strategian ja oman tehtävänsä strategian toteuttamisessa. He jakavat arvomme ja muokkaavat kulttuuriamme omalla tekemisellään yhteistä päämääräämme kohti.

Hallintokäytäntö

To keep work efficient, while increasing people wellbeing at the same time, we offer you productivity tools for web and mobile.



Trainers' House Oyj on Suomessa rekisteröity ja Helsingissä kotipaikkaansa pitävä julkinen osakeyhtiö. Trainers' Housen johtamista ohjaavat Suomen lait ja yhtiöjärjestys, joiden mukaisesti valvonta ja hallinto on jaettu yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken.

Trainers' House on soveltanut HEX Oyj:n, Keskuskauppakamarin ja Elinkeinoelämän keskusliiton 1.7.2004 voimaantullutta Corporate Governance –suositusta, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyritykselle.

Yhtiökokous

Osakkeenomistajat käyttävät yhtiökokouksessa päättämisvaltaansa yhtiön asioissa.

Varsinainen yhtiökokous pidetään kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle ja päättää sen pitämispaiakasta ja -ajasta. Kutsu yhtiökokoukseen annetaan osakkeenomistajille tiedoksi ainakin kahdessa yhtiökokouksen määräämässä lehdessä julkaistavilla ilmoituksilla aikaisintaan kolme kuukautta ja vähintään seitsemäntoista päivää ennen yhtiökokousta.

Yhtiökokous valitsee Trainers' Housen hallituksen ja tilintarkastajat, päättää näiden palkkioista ja myöntää yhtiön johdolle vastuuvapauden. Yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat ja osakkaiden osallistumisoikeus määritellään Trainers' Housen yhtiöjärjestyksessä ja yhtiökokouskutsussa.

Hallitus kutsuu koolle ylimääräisen yhtiökokouksen, kun katsoo siihen olevan aihetta tai kun laki sitä edellyttää.

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuonna 2008 pidettiin 1.4.2008. Yhtiökokous vahvisti yhtiön tilinpäätöksen vuodelta 2007 ja myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden.

Hallitus

Yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous valitsee Trainers' Housen hallitukseen kolmesta kahdeksaan jäsentä. Hallituksen jäsen-

ten toimikausi päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Jäseniä toimikaudella 2008- 09 on ollut kuusi.

Vuodesta 2007 hallituksen puheenjohtajana on toiminut Arne Aktan. Hallitustyöskentely järjestetään kulloinkin voimassa olevan hallituksen työjärjestyksen mukaisesti. Hallituksen jäsenet ja osakeomistukset yhtiössä esitellään sivulla 40-41.

Kokoukset

Hallitus kokoontui vuonna 2008 11 kertaa.

Jäsenten läsnäoloprosentti hallituksen kokouksissa oli 79,2 prosenttia.

Hallituksen palkkiot

Vuoden 2008 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 4000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkioksi 2000 euroa kuukaudessa. Erillistä kokouspalkkiota ei makseta.

Toimitusjohtaja

Trainers' House Oyj:n hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänelle maksettavista korvauksista, eduista, sekä toimitusjohtajan ehtoista. Toimitusjohtaja ei ole hallituksen jäsen. Hän vastaa yhtiön operatiivisesta hallinnosta lainsäädännön sekä hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti ja sen määräysvallan alaisuudessa.

Toimitusjohtaja vastaa suoraan strategian suunnittelusta, toteutuksesta ja sen mukaisista investoinneista sekä siitä, että kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavasti järjestetty. Hänen vastuullaan ovat myös kirjanpidon, laskennan ja raportoinnin järjestäminen käytännössä. Näiden lisäksi toimitusjohtajan suorassa alaisuudessa toimivat Trainers' Housen sijoittajasuhde- viestintä- ja markkinointifunktiot. Toimitusjohtaja valvoo johtotason henkilöitä koskevia päätöksiä, sekä tärkeitä operatiivisia päätöksiä. Hän valvoo myös, että konsernin tytäryhtiöissä toimitaan emoyhtiön etujen mukaisesti ja toteutetaan konsernin strategiaa.

Hallintokäytäntö

Operatiivisesta liiketoiminnasta toimitusjohtaja huolehtii johtoryhmän avulla. Johtoryhmä valmistelee ja tekee päätöksiä toimitusjohtajan päätösvaltaan kuuluvissa asioissa.

Toimitusjohtajana on 1.1.2008 alkaen toiminut Jari Sarasvu.

Toimitusjohtajan palkkaus ja palkitseminen

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkaustason. Trainers' House Oyj:n toimitusjohtaja Sarasvu on päättänyt toistaiseksi olla nostamatta rahapalkkaa. Sarasvuolla on yhtiön kulloinkin voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti eräitä luontoisetuja.

Muu johto

Johtoryhmän tehtävät

Johtoryhmän tehtäviin kuuluu strategian suunnittelu ja toteuttaminen, liiketoiminnan ohjaus, tulosseuranta, vuosisuunnittelu sekä investointien, gritysostojen ja toiminnan muutossuunnitelmien käsittely. Johtoryhmä kokoontuu viikoittain.

Johtoryhmän palkkaus ja palkitseminen

Hallitus määrittelee muun johdon palkkauksen ja kannustusjärjestelmien periaatteet sekä optiojärjestelmien allokaatiot. Tavoiteasetanta perustuu yrityksen tulokseen, myyntitavoitteisiin, asiakastytyväisyyteen, henkilöstön kehittämiseen, sekä joihinkin henkilökohtaisiin laatutavoitteisiin.

Toimitusjohtajan ja operatiivisen johdon esittelyt sekä heidän osake- ja optio-omistuksensa yhtiössä on esitetty sivuilla 42-43.

Tilintarkastus

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokous valitsee Trainers' Housen tilintarkastajat. Valittavan tilintarkastusyhteisön on oltava Keskuskauppakamarin hyväksymä tarkastusyhteisö.

Vuoden 2008 varsinainen yhtiökokous valitsi tilintarkastajaksi KHT-yhteisö Ernst & Young Oy:n. Päävastuullisen tilintarkastaja on KHT Harri Pärssinen.

Tilintarkastajan tehtävä on tarkastaa yhtiön kirjanpito, tilikauden tilit ja hallinto sinä vuonna,

jona hänet on valittu. Toimeksianto päättyy valintaa seuraavaan yhtiökokoukseen. Käytännön tarkastustoiminta toteutetaan tilikauden aikana liiketoimintaan ja hallintoon kohdistuvina tarkistuksina ja varsinaisena tilinpäätöstarkastuksena tilikauden päätyttyä.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan laskun mukaan.

Vuonna 2008 Trainers' House-konsernin tilintarkastajille maksettiin tilintarkastustehtävistä 117.575,00 euroa ja konsulttipalkkioina 24.255,59 euroa.

Sisäinen tarkastus

Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on järjestelmällistä lähestymistapaa käyttäen arvioida Trainers' House -konsernin riskienhallinta-, valvonta- sekä johtamis- ja hallintoprosesseja ja edistää niiden kehittämistä. Sisäisen tarkastuksen tulee arvioida niitä yrityksen johtamis- ja hallintojärjestelmiin, toimintoihin sekä tietojärjestelmiin liittyviä riskejä sekä valvontamenettelyiden riittävyyttä ja tehokkuutta, jotka koskevat:

- taloudellisen ja toiminnallisen tiedon luotettavuutta ja eheyttä
- toimintojen tuloksellisuutta ja tehokkuutta
- omaisuuden turvaamista
- lakien, määräysten ja sopimusten noudattamista.

Sisäinen tarkastus voi kohdistua kaikkiin Trainers' Housen yksiköihin ja toimintoihin. Sisäinen tarkastus on järjestetty siten, että sisäisen tarkastuksen palvelut ostetaan yhtiön hallituksen valitsemalta ulkopuoliselta riippumattomalta, ammattitaitoiselta ja riittävästi resursoidulta palvelun tarjoajalta.

Vuonna 2008 sisäisen tarkastuksen palvelut on hankittu Tuokko Tilintarkastus Oy:ltä (PKF International).

Sisäinen valvonta

Trainers' Housen sisäinen johtamis- ja valvontamenettely perustuu osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, yhtiön yhtiöjärjestykseen sekä yhtiön omiin sisäisiin toimintatapoihin. Yhtiö

noudattaa Keskuskauppakamarin, Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton ja Helsingin pörssin Corporate Governance suositusta. Yhtiön johto ja valvonta jakautuvat yhtiökokouksen, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken. Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimintatapoja, järjestelmiä ja menetelmiä, joiden avulla yhtiön johto pyrkii varmistamaan tehokkaan, taloudellisen ja luotettavan toiminnan. Trainers' House pyrkii omistaja-arvon kasvattamiseen lainsäädännön ja yhteiskunnallisten velvoitteiden asettamissa puitteissa.

Vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä on Trainers' Housen hallituksella. Hallitukselle kuuluu ylin vastuu yrityksen visiosta, strategisista tavoitteista ja niiden pohjalta asetetuista liiketoiminnallista tavoitteista. Hallitukselle kuuluu myös ylin vastuu kirjanpidon ja varainhoidon valvonnasta sekä toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus hyväksyy yhteiset suuntaviivat koko konsernin sisäiselle valvonnalle.

Toimitusjohtaja vastaa suoraan strategian toteutuksesta ja sen mukaisista investoinneista sekä siitä, että kirjanpito on lain mukainen ja varainhoidon luotettavasti järjestetty. Operatiivisesta liiketoiminnasta huolehtii toimitusjohtaja johtoryhmän avulla. Sisäisestä valvonnasta vastaa yhtiön ylin johto, ulkoisesta tarkastuksesta vastaavat tilintarkastajat ja sisäisestä tarkastuksesta vastaavat sisäiset tarkastajat.

Sisäisen valvonnan menetelmät ja toimintatavat

Toimitusjohtajan tehtävänä on järjestää käytännössä kirjanpito- ja valvontamekanismit. Toimitusjohtaja valvoo johtotason henkilöitä koskevia päätöksiä sekä tärkeitä operatiivisia päätöksiä. Toimitusjohtaja valvoo, että konsernin tytäryhtiöissä toimitaan emoyhtiön etujen mukaisesti ja toteutetaan konsernin strategiaa. Konsernin johtoryhmä toteuttaa liiketoiminnan ohjausta ja hallinnon valvontaa konsernin päivittäisessä toiminnassa.

Konsernissa on määritelty selkeät valtuudet sekä investointien että henkilöstöä koskevien asioiden

hyväksymisestä. Konsernin johtoryhmän päätehtävät ovat:

1. strategia- ja vuosisuunnitelmien käsittely,
2. liiketoiminnan ja talouden valvonta, ja
3. investointien, yritysostojen ja ryhmän kannalta merkittävien toiminnan laajentamis- tai supistamissuunnitelmien käsittely.

Raportointi- ja ohjausjärjestelmät

Konsernissa on liiketoiminnan tehokkaan seurannan edellyttämät raportointijärjestelmät. Sisäinen valvonta kytkeytyy yrityksen visioon, strategisiin tavoitteisiin ja niiden pohjalta asetettuihin liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Liiketoiminnan tavoitteiden toteutumista ja konsernin taloudellista kehitystä seurataan kuukausittain koko konsernin kattavan ohjausjärjestelmän avulla. Olennaisena osana ohjausjärjestelmää toteumatiedot ja ajantasaiset ennusteet käydään läpi kuukausittain konsernin johtoryhmässä. Ohjausjärjestelmä sisältää mm. kattavan myyntiraportoinnin, tuloslaskelman, rullaavan liikevaihto- ja tulossennusteen sekä toiminnalle tärkeitä tunnuslukuja.

Riskienhallinta

Trainers' House pyrkii omistaja-arvon kasvattamiseen lainsäädännön ja yhteiskunnallisten velvoitteiden asettamissa puitteissa.

Trainers' House jakaa liiketoimintaan, tulokseen ja pörssiin vaikuttavat riskitekijät viiteen pääkategoriaan: Markkina- ja liiketoimintariskit, henkilöstöön liittyvät riskit, teknologia- ja tietoturvariskit, rahoitusriskit sekä juridiset riskit.

Muiden riskien haitallista vaikutusta vastaan Trainers' House on pyrkinyt suojautumaan kattavilla vakuutus sopimuksilla. Näitä ovat esimerkiksi lakisääteiset vakuutukset, vastuu- sekä omaisuusvakuutukset ja oikeusturvavakuutukset. Vakuutusten kattavuus, vakuutusarvot sekä omavastuut tarkistetaan vuosittain yhdessä vakuutusyhtiön kanssa.

Hallintokäytäntö

To keep work
increasing pe
at the same t
productivity t
mobile.



Alla esiteltävä selostus mahdollisista riskeistä ei ole kattava. Trainers' House tekee operatiiviseen toimintaansa liittyen jatkuvaa riskikartoitusta ja pyrkii suojautumaan tunnistetuilta riskitekijöiltä parhaalla mahdollisella tavalla.

Markkina- ja liiketoimintariskit

Trainers' House on asiantuntijaorganisaatio. Markkina- ja liiketoiminnan riskit kuuluvat liiketoimintaan ja niiden suuruutta on vaikea määrittää. Tyypilliset riskit tällä alueella liittyvät esimerkiksi yleiseen taloudelliseen kehitykseen, asiakasjakaumaan, teknologiavalintoihin, kilpailutilanteen kehittymiseen sekä henkilöstökulujen kehitykseen.

Riskejä hallitaan tehokkaalla myynnin, henkilöresurssien sekä liikekulujen suunnittelulla ja säännöllisellä seurannalla, mikä mahdollistaa nopeat toimenpiteet olosuhteiden muuttuessa.

Rahoitusriskit

Trainers' Housen rahoitusriskien hallinnan tavoitteena on turvata oman ja vieraan pääoman ehtoisen rahoituksen saatavuus kilpailukykyisin ehdoin sekä vähentää markkinoiden haitallisten liikkeiden vaikutuksia yhtiön toiminnassa.

Rahoitusriskit on jaettu neljään kategoriaan, joita ovat maksuvalmius, korkoriskit, valuuttariskit sekä luottoriskit. Jokaista riskiä seurataan erikseen. Maksuvalmiusriskiä vähennetään riittävillä kassavaroilla, sitovilla luottolimiiteillä ja saatavien tehokkaalla perinnällä. Korkoriskiä hallitaan vaihtuva- ja kiinteäkorkoisten lainojen suhteella. Lisäksi voidaan käyttää koronvaihtosopimuksia tai muita johdannaisopimuksia. Valuuttariskit ovat toistaiseksi vähäisiä, koska Trainers' House toimii pääasiallisesti euromarkkinoilla.

Henkilöstöön liittyvät riskit

Trainers' Housen menestys asiantuntijaorganisaationa riippuu sen kyvystä houkutella ja pitää palveluksessaan osaavaa henkilökuntaa. Henkilöstöriskejä hallitaan kilpailukykyisen palkan lisäksi kannustusjärjestelmillä ja panostuksilla



henkilöstön koulutukseen, uramahdollisuuksiin sekä yleiseen viihtyvyyteen.

Teknologia- ja tietoturvariskit

Teknologia on keskeinen osa Trainers' Housen liiketoimintaa. Teknologiariskeihin kuuluvat mm. toimittajariski, sisäisiin järjestelmiin liittyvät riskit, teknologiamuutosten tuomat haasteet sekä tietoturvariskit. Riskejä vastaan suojaudutaan pitkäjänteisellä yhteistyöllä teknologiatoimittajien kanssa, asianmukaisilla tietoturvajärjestelmillä, henkilöstön koulutuksella ja säännöllisillä tietoturva-auditoinneilla.

Juridiset riskit

Trainers' Housen juridiset riskit painottuvat pääosin yhtiön ja asiakkaiden välisiin sopimus-suhteisiin. Tyypillisimmillään ne liittyvät toimitus-vastuuseen ja immateriaalioikeuksien hallintaan.

Sopimussuhteen ulkopuolisista vastuukysymyksistä keskeisimpiä ovat immateriaalioikeuksiin liittyvät riskit. Sopimuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyvien riskien hallitsemiseksi yhtiössä on sisäinen sopimusmenettelyohjeisto. Yhtiön käsityksen mukaan sopimusriskit eivät poikkeavatavanomaisesta.

Sisäpiirihallinto

Trainers' House Oyj soveltaa Helsingin Pörssin säännösten sisäpiiriohjetta. Trainers' House -konsernissa ns. suljettu ikkuna (aika ennen tulostiedotteiden julkistamista, jona pysyvät sisäpiiriläiset eivät käy kauppaa yhtiön osakkeilla) on 21 vuorokautta. Trainers' Housen sisäpiiriohjeisto edellyttää, että pysyvät sisäpiirirekisteriin kuuluvat ilmoittavat etukäteen kaupankäyntiaikeistaan yhtiön sisäpiirivastaavalle. Ohjeisto suosittaa hankkimaan yhtiön osakkeita vain pitkäaikaisiksi sijoituksiksi ja ajoittamaan mahdollisen kaupankäynnin yhtiön osakkeella mahdollisimman pian osavuosi- ja tilinpäätöskatsausten julkistamisen jälkeen.

Säännöllisten rajoitusten ohella yhtiö asettaa tarvittaessa hankekohtaisia kaupankäyntirajoituksia, joissa merkittäviin osakkeen arvoon mahdollisesti

vaikuttaviin hankkeisiin (kuten yrityskaupat) ja niiden suunnitteluun ja valmisteluun osallistuvat henkilöt merkitään hankekohtaisiksi sisäpiiriläisiksi. Trainers' House seuraa sisäpiiriin kuuluvien henkilöiden kaupankäyntiä säännöllisesti ja järjestää koulutusta sisäpiiriasioissa.

Julkiseen sisäpiiriin kuuluvat Trainers' House Oyj:n hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, kaksi varatoimitusjohtajaa, talousjohtaja sekä päävastuullinen tilintarkastaja. Yhtiö pitää pysyvää yrityskohtaista sisäpiirirekisteriä yhtiön palveluksessa olevista henkilöistä, jotka asemansa tai tehtäviensä johdosta saavat säännöllisesti sisäpiiritietoa.

Trainers' Housen sisäpiirivastaava on talousjohtaja Mirkka Vikström. Sisäpiirirekisteriä ylläpidetään Euroclear Finland Oy:n SIRE-järjestelmässä.



Aarne Aktan

- **Hallituksen puheenjohtaja**
- **Hallituksen jäsen vuodesta 2006**
- **Syntymävuosi: 1973**
- **Koulutus: KTK**
- **Päätoimi: Toimitusjohtaja, Quartal Oy**
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Quartal Oy, toimitusjohtaja 1998–
 - Kauppamainos Bozell Oy, yhteyspäällikkö 1997–1998

Aarne Aktan on suomalaisen internet-teknologian pioneereja. Hänellä on vankka omakohtainen kokemus it-yrityksen kasvattamisesta sekä orgaanisesti että yritysostoilla Eurooppalaiseksi menestystarinaksi.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Great Expectations Capital Oy, hallituksen puheenjohtaja, 2007–
- Aldata Solution Oyj, hallituksen jäsen, 2008–
- Investis Limited UK, hallituksen jäsen, 2008–
- Investis Flife Oy, hallituksen puheenjohtaja, 2004–
- Investis Flife Ag, hallituksen puheenjohtaja, 2008–
- Quartal Corporate Governance Solutions Oy, hallituksen puheenjohtaja, 2007–
- Quartal Financial Solutions Ag, hallituksen jäsen, 2008–

Omistukset yhtiössä: Suoraan ja määräysvalta-yhtiön kautta, osakkeet 3.021.000 kpl.

Hallitus



Timo Everi

- **Hallituksen riippumaton jäsen vuodesta 2006**
- **Syntymävuosi: 1963**
- **Päätoimi: Toimitusjohtaja, Hasan & Partners**
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Hasan & Partners, toimitusjohtaja, 2007–
 - Wataniya Telecom, Kuwait, johtaja, 2004–2006
 - Hasan&Partners Oy, luova johtaja, copywriter 1991–2004
 - Erma&Horelli Oy, copywriter 1989–1991
 - Turkama&Kumppanit Oy, yhteyspäällikkö 1988–1989

Timo Everi on kansainvälisesti kokenut ja palkittu markkinoinnin ja myynnin strategioiden sekä luovan suunnittelun osaaaja. Hän luennoi säännöllisesti sekä korkeakouluissa että ammattiin valmistavissa oppilaitoksissa Suomessa ja ulkomailla.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Esaton Oy (Hasan&Partners) hallituksen jäsen
- Commagenes Oy (Hugo Boss Helsinki), hallituksen puheenjohtaja
- Oy IFK-Hockey Ab, hallituksen jäsen

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 29.700 kpl.

Kai Seikku

- **Hallituksen riippumaton jäsen 31.12.2007 alkaen**
- **Syntymävuosi: 1965**
- **Koulutus: KTM**
- **Keskeinen työkokemus**
 - HKScan Oyj, toimitusjohtaja, 2006–2008
 - HK Ruokatalo Oy, toimitusjohtaja, 2005–2007
 - LSO Osuuskunta, toimitusjohtaja, 2006–2007
 - McCann-Erickson, maajohtaja, 2002–2005
 - Hasan & Partners, toimitusjohtaja, 1999–2005
 - The Boston Consulting Group (Tukholma ja Helsinki), liikkeenjohdon konsultti, 1993–1999
 - SIAR-Bossard, konsultti, 1991–1993

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, hallituksen jäsen
- Alma Media Oyj, hallituksen jäsen
- Työttömyysvakuutusrahasto, hallintoneuvoston jäsen

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 204.446 kpl.



Petteri Terho

- **Hallituksen riippumaton jäsen vuodesta 2007**
- **Syntymävuosi: 1969**
- **Koulutus: Oikeustieteiden kandidaatti**
- **Päätoimi: Head of New Growth Opportunities, Nokia-Siemens Networks**
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Nokia-Siemens Networks, Head of New Growth Opportunities, 2008–
 - Novator Partners LLC, Johtaja, 2006–2008
 - Nokia Networks, Director, Head of Marketing Operations CEMEA, 2005–2006
 - Nokia Networks, Director, Strategy & Business Development, 2004–2006
 - Nokia Early Stage Technology Fund, Managing Partner, 2001–2004
 - Speed Ventures Oy, toimitusjohtaja, 1999–2001
 - Andersen Consulting Oy, konsultti, 1999
 - Aura Capital Oy, johtaja ja hallituksen jäsen, 1997–1999
 - Ajanta Oy, neuvonantaja, 1995–1996

Muut samanaikaiset luottamustoimet

Ei muita luottamustoimia

Omistukset yhtiössä: Ei omistuksia yhtiössä.

Tarja Jussila

- **Hallituksen riippumaton jäsen 1.4.2008 alkaen**
- **Syntymävuosi: 1970**
- **Koulutus: KTM**
- **Päätoimi: Toimitusjohtaja, Hill & Knowlton Finland Oy**
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Hill & Knowlton Finland Oy, toimitusjohtaja, 2002–
 - Hill & Knowlton Finland Oy, varatoimitusjohtaja, 2000–2002

Tarja Jussilan erityisosaamisalueita ovat strategiatason B-to-B ja B-to-C-viestintä, muutos- ja kriisitilanteiden hallinta sekä yritysjärjestelyihin liittyvän ulkoisen ja sisäisen viestinnän suunnittelu ja toteutus. Hän luennoi viestinnästä säännöllisesti eri koulutuslaitoksissa ja tilaisuuksissa.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Hill & Knowlton Finland Oy:n hallituksen jäsen
- Gambit Hill & Knowlton A/S:n hallituksen jäsen
- MTL:n hallituksen jäsen
- MTL-Palvelut Oy:n hallituksen jäsen
- Pro Filharmonia -yhdistyksen hallituksen jäsen

Omistukset yhtiössä: Ei omistuksia yhtiössä.

Matti Vikkula

- **Hallituksen riippumaton jäsen vuodesta 2006**
- **Syntymävuosi: 1960**
- **Koulutus: Ekonomi**
- **Päätoimi: Partneri, ResCus Oy, 2009–**
- **Keskeinen työkokemus:**
 - ResCus Partners Oy, partneri, 2009–
 - Ruukki Group Oy, toimitusjohtaja, 2007–2008
 - Elisa Oy, Johtaja, 2006–2007
 - Saunalahti Group Oy, toimitusjohtaja, 2001–2007
 - PricewaterhouseCoopers, partneri, 1998–2001
 - Mecrator Coopers & Lybrand Oy, konsultti, 1996–1998
 - Nobiscum-Group, toimitusjohtaja, 1990–1992
 - varatoimitusjohtaja, 1989–1990
 - Elka Microsystems Oy, toimitusjohtaja, 1989

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Fenestra Oy, hallituksen puheenjohtaja, 2009–
- Kristina Cruises Oy, hallituksen puheenjohtaja, 1995–

Omistukset yhtiössä: Finrema Oy, Matti Vikkulan määräysvallassa oleva yhteisö, on osapuolena termiinisopimuksissa, jotka toteutuessaan johtavat yhteensä 500.000 Trainers' House Oy:n osakkeen omistukseen. Johdannaissopimusten nykyisten ehtojen mukaan termiinit erääntyvät 25.3.2009.

Operatiivinen johto



Jari Sarasvuo

- **Päätoimi:** Toimitusjohtaja, Trainers' House Oyj, 2008–
- **Syntymävuosi:** 1965
- **Koulutus:** Kauppatieteiden Ylioppilas
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Trainers' House Oyj, toimitusjohtaja, 2008–
 - Trainers' House Oy, hallituksen puheenjohtaja, 1990– 2007
 - Länsiväylä, Uusi Suomi, Suomen Kuvalehti, Kymmenen Uutiset, toimittaja
 - Radio City, Contactor –lehti, Writers' Studio, esimiestehtävät
 - Hyvät, Pahat ja Rumat, Minä ja Sarasvuo ja Diili –TV ohjelmat
 - Yrittäjänä vuodesta 1990

Jari Sarasvuo on julkaissut useita kirjoja myynnistä, taloudesta ja itsensä kehittämisestä. Hän on saavuttanut vankan aseman yritysvalmentajana ja yritysten kasvuhankkeiden toteuttajana. Sarasvuo on monilahjakas visionääri, jonka Suomen Liikemies-Yhdistyksen johtokunta valitsi Vuoden 2008 Liikemieheksi.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- GSP-Group Oy, hallituksen jäsen, 2007–

Omistukset yhtiössä: Suoraan ja määräysvalta-yhtiön kautta, osakkeet 24.756.600 kpl.

Vesa Honkanen

- **Päätoimi:** Varatoimitusjohtaja, Trainers' House Oyj, 2008–
- **Syntymävuosi:** 1956
- **Koulutus:** DI
- **Keskeinen työkokemus:**
 - Trainers' House Oyj, varatoimitusjohtaja, 2008–
 - Trainers' House Oy, toimitusjohtaja 2003– 2007, varatoimitusjohtaja, 2002
 - Aston R5, toimitusjohtaja 1998–2002
 - Trainers' House Oy, valmentaja 1997–1998
 - Tiedonhallinta Oy (nyk. Solteq Oyj), myyntijohtaja 1988–1997
 - Oy International Business Machines Ab, myynti 1983–1988
 - Nokia Oyj, kehitysinsinööri 1981–1983

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- FIM Oyj, hallituksen jäsen, 2006–
- FIM Pankki Oy, hallituksen jäsen, 2007–

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 900.984 kpl.



Jarmo Lönnfors

- **Päätoimi:** Varatoimitusjohtaja, Trainers' House Oyj, 2008–
- **Syntymävuosi:** 1961
- **Koulutus:** KTM
- **Keskeinen työkokemus**
 - Satama Interactive Oyj, toimitusjohtaja, 2006–2007
 - Fujitsu Services, johtaja, 2006–2006
 - Fujitsu Services AS, Tanska, toimitusjohtaja, 2005–2006
 - Fujitsu Services, johtaja, 2004–2005
 - Fujitsu Services, johtaja, Application Group, 2003–2004
 - ICL Invia (Fujitsu Invia 1.4.2002), maajohtaja, Suomi ja Baltian maat, Invia Solutions, johtaja, 2000–2003

Luottamustoimet

- Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 151.500 kpl.



Mirkka Vikström

- **Päätoimi:** Talousjohtaja, Trainers' House Oyj, 2008–
- **Syntymävuosi:** 1961
- **Koulutus:** yo-merkonomi MTT
- **Keskeinen työkokemus**
 - Trainers' House Oyj, talousjohtaja, 2008–
 - Trainers' House Oy, talousjohtaja, 2006–2007
 - Trainers' House Oy, talouspäällikkö, 2001–2006

Muut samanaikaiset luottamustoimet

- Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 210.895 kpl.

Sijoittajille

This is called
PROCESS



Kalenteri 2009

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous pidetään tiistaina **24.3.2009** klo 13.00.

Vuoden 2009 osavuositarkastukset julkaistaan seuraavasti:

23.4.2009, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–31.3.2009

30.7.2009, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.6.2009

22.10.2009, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.–30.9.2009

Osingonmaksu

Hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle, että **vuodelta 2008 maksetaan osinkoa 0,05 euroa osakkeelta**. Osinko maksetaan osakkeenomistajalle, joka täsmäytyspäivänä **27.3.2009** on merkitty Euroclear Finland Oy:n pitämään yhtiön osakasluetteloon. **Hallitus esittää yhtiökokoukselle, että osinko maksetaan 3.4.2009.**

Yhtiötä seuraavat analyytikot

Saamiemme tietojen mukaan seuraavat analyytikot laativat oma-aloitteisesti analyyskejä Trainers' Housesta:

E. Öhman J:or Fondkommission AB

Teemu Vainio

Puh. 09 8866 6038

teemu.vainio@ohman.se

eQ Pankki Oy

Antti Saari

Puh. 09 6817 8651

antti.saari@eQ.fi

Evli Pankki Oyj

Mikko Ervasti

Puh. 09 4766 9314

mikko.ervasti@evli.com

Pohjola Pankki Oyj

Kimmo Stenvall

Puh. 010 252 4561

kimmo.stenvall@pohjola.fi

Materiaalitulaukset

Voit liittyä postituslistallemme osoitteessa **www.trainershous.fi – Sijoittajille.**

Combine with
training, and
you'll get **BETTER**
business



Yhteystiedot

Mirkka Vikström, talousjohtaja
Puh. 050-376 1115
mirkka.vikstrom@trainershouse.fi

Martti Ojala, johtaja, sijoittajasuhteet
Puh. 040-570 7920
martti.ojala@trainershouse.fi

HELSINKI

Trainers' House Oyj (pääkonttori)

Porkkalankatu 11
00180 Helsinki
Puh. 09-435-330
Fax 09-4353-3200
info@trainershouse.fi

Trainers' House Oyj

Henry Fordin katu 6
00150 Helsinki
Puh. 0207-581-581
Fax 0207-581-899

Trainers' House Oyj

Porkkalankatu 13
00180 Helsinki
Puh. 020-712-2000

TAMPERE

Trainers' House Oyj

Finlaysoninkuja 21
33210 Tampere
Puh. 0207-581-581
Fax 0207-581-894

TURKU

Trainers' House Oyj

Old Mill, Ruukinkatu 4
20540 Turku
Puh. 0207-581-581
Fax 0207-581-893

trainers'
HOUSE

www.trainershouse.fi

