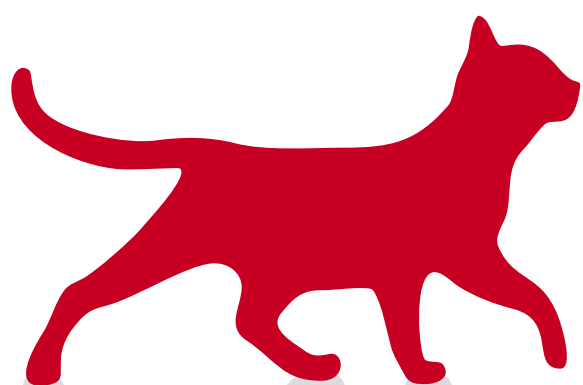
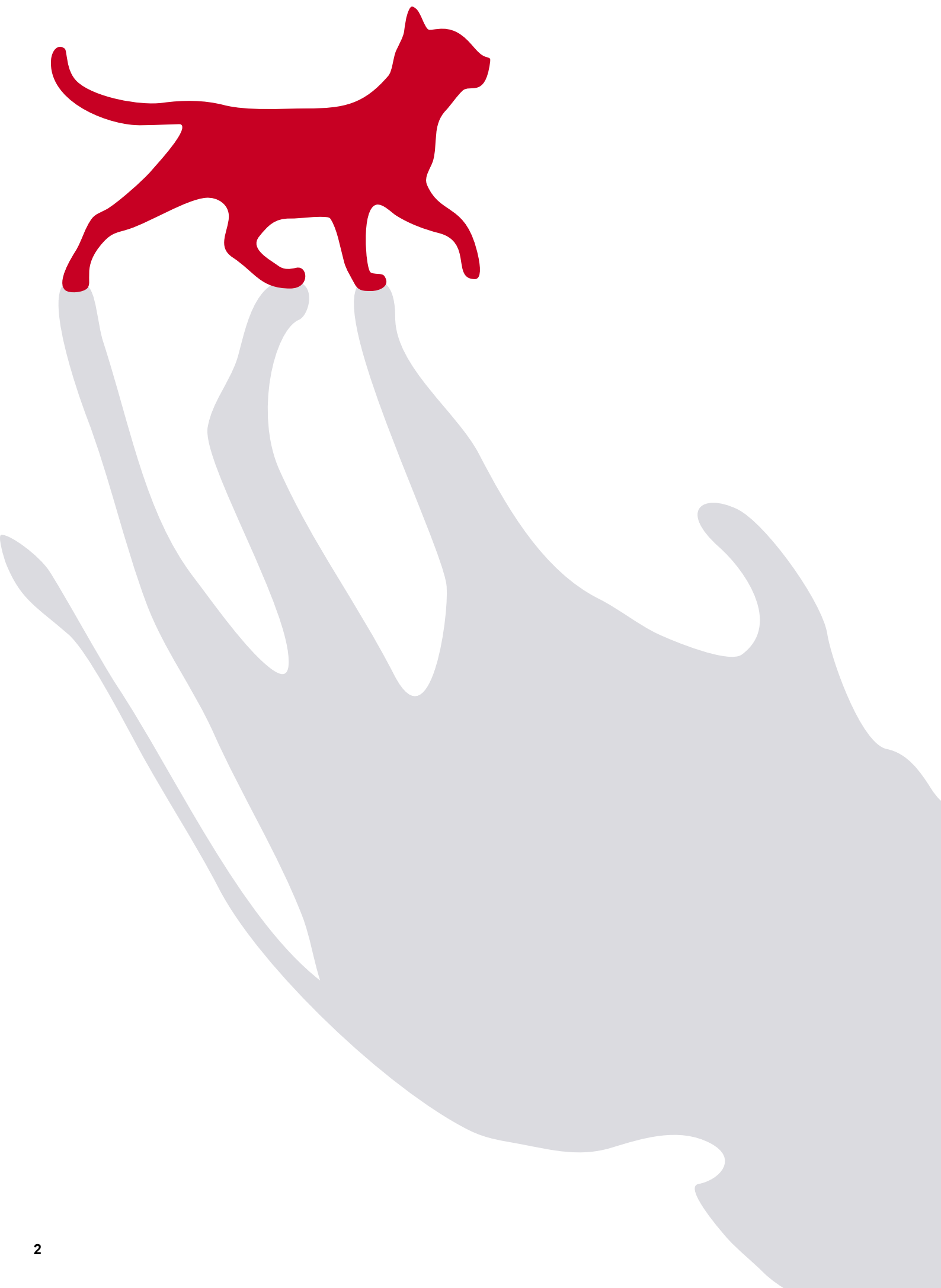


trainers'
HOUSE



V U O S I K E R T O M U S

2009



SISÄLLYS

4 - 5	Trainers' House – autamme asiakkaitamme kasvamaan
6 - 7	Trainers' House lyhyesti
8 - 9	Toimitusjohtajan katsaus
10 - 11	Missio, visio, strategia ja arvot
12 - 15	Palvelut
16 - 18	SaaS-tuotteet
19 - 22	Asiakasratkaisujamme
23	Henkilöstö
24 - 25	Hallintokäytäntö
26 - 28	Sisäinen valvonta ja tarkastus
29 - 30	Hallitus
31 - 32	Johto
33	Sijoittajille

TRAINERS' HOUSE

– autamme asiakkaitamme kasvamaan

Trainers' House on teknologia-avusteinen valmennusyhtiö, jonka tehtävä on auttaa asiakkaitaan kasvamaan.

Pitkä kokemus on osoittanut, että suuriin muutoksiin tarvitaan ulkopuolista apua. Yrityksissä asiat urautuvat, rutinoituvat ja henkilöityvät. Muutosprosessit etenevät tahmeasti tai jäävät kesken.

Toimintatapojen muuttaminen on vaikeaa yrityksen sisältäpäin. Kumppanina tehtävämme on kirkastaa haluttu muutos, tuoda näkemystä, synnyttää uusia ideoita, löytää muutosvivut ja sytyttää ihmiset halutun muutoksen taakse. Toimintatavat muuttuvat vain kun sitä edeltää oivallus muutoksen merkityksestä sekä voimakas halu toteuttaa se. Trainers' Housen valmennus on menestyksellisesti auttanut lukuisia yrityksiä löytämään arjen kriittiset menestystekijät ja sytyttämään tarvittavan innostuksen mitattavien tulosten saavuttamiseksi.

Teknologia valmennuksen tukena

Innostus hiipuu hiljalleen, ellei tahtotilaa viedä systemaattiseksi arjen tekemiseksi. Hyvällä johtamisella varmistetaan valmennusinvestoinnin tuotto. Tehokkaat prosessit, työkalut ja minimistandardit pitävät joukkueen polulla.

Taataksemme muutosprosessin etenemisen asiakasorganisaatioissa, toimme teknologian avuksi. Kehittämiemme johtamisjärjestelmien avulla mahdollistetaan sovittujen tavoitteiden muuttuminen arjen tekemiseksi. Yksinkertainenkin tekninen apuväline tuo hämmästyttäviä tuloksia, kun kaikki prosessissa mukana olevat henkilöt pystyvät koko ajan seuraamaan sovittujen tavoitteiden etenemistä, puhumattakaan edistyneemmistä ratkaisuista, joilla saadaan kulttuuri tukemaan valittua strategiaa.



Johtamisjärjestelmiä palveluna

Kun lisäsimme johtamisjärjestelmiä valmennuksen tueksi, halusimme myös, ettei niiden investointikynnys nouse korkeaksi. Siksi kasvua tukevat palvelumme ovat pääsääntöisesti SaaS-ratkaisuja (SaaS=Software as a Service). SaaS-ratkaisuilla on muitakin etuja: jatkuva ylläpito varmistaa, että ohjelmistot kehittyvät koko ajan. Lisäksi investoinnin kulut jakaantuvat pitkälle ajalle, jolloin tulot ja menot kohtaavat perinteistä kertainvestointimallia paremmin.

Ainutlaatuinen kokonaisuus

Yhdistämällä valmennukseen ja teknologiaan markkinoinnillisia palveluja, esimerkiksi asiakaskohtaamisia tai tarinankerrontaa, voimme tarjota asiakkaillemme ainutlaatuisen Kasvusysteemin. Kasvutarve voi liittyä liikevaihdon, kannattavuuden, markkinaosuuden kasvattamiseen, mutta koskea yhtälailla ihmisten välistä yhteistyötä, uusien haluttujen toimintatapojen omaksumista, strategian jalkauttamista tai vaikkapa tuotekehityksen vauhdittamista. **Primääritavoitteenamme on kuitenkin aina asiakkaidemme parempi menestys.**

Olemme investoineet mittavasti tämän konseptimme toteutukseen. Syntyneet asiakastulokset kertovat, että olemme oikealla tiellä.

TRAINERS' HOUSE LYHYESTI

Trainers' Housen liiketoiminta alkoi nimellä Writers' Studio Oy vuonna 1990. Yhtiön liiketoiminta käsitti alkuvaiheessa muun muassa lehtitekstituotantoa ja suoramarkkinointia. Vuonna 1995 yhtiö alkoi keskittyä valmennusliiketoimintaan. Vuonna 1998 yhtiön nimeksi vaihdettiin Trainers' House Oy, joka kuvasi paremmin valmennusliiketoimintaa.

2000-luvulla Trainers' House Oy kasvoi Suomen johtavaksi valmennusyhtiöksi. 31.12.2007 Trainers' House Oy ja Nasdaq OMX Helsinki Oy:ssä noteerattu Satama Interactive Oyj yhdistyivät yhtiöksi, joka jatkoi toimintaansa nimellä Trainers' House Oyj.

Yhdistyminen lisäsi valmennukseen sitä tukevia teknologisia ja markkinoinnillisia palveluja. Yhtiön palveluksessa oli vuoden 2009 päättyessä 227 henkilöä yhtiön kahdeksassa toimipisteessä, Helsingissä ja Tampereella.

Trainers' Housen vuoden 2009 liikevaihto oli 27,6 miljoonaa euroa ja liikevoitto ennen kertaluonteisia eriä ja Trainers' House Oy:n kauppahinnan allokoineista aiheutuvia poistoja oli 1,3 miljoonaa euroa, 4,8 % liikevaihdosta. Liikevoitto näiden erien jälkeen oli – 2,7 miljoonaa euroa, - 9,7 % liikevaihdosta.

<i>Taloudellista kehitystä kuvaavat tunnusluvut</i>	<i>IFRS 2009</i>	<i>IFRS 2008</i>	<i>IFRS 2007</i>
Liikevaihto, EUR	27 647,2	44 237,3	29 988,6
Liiketulos ennen kertaluonteisia eriä ja poistoja			
Trainers' House Oy:n kauppahinnasta	1 317,8	7 308,5	2 119,3
% liikevaihdosta	4,8 %	16,5 %	7,1 %
Liiketulos ennen kertaluonteisia eriä	-715,7	7 308,5	2 119,3
% liikevaihdosta	-2,6 %	16,5 %	7,1 %
Liiketulos, EUR	-2 694,8	4 297,9	2 119,3
% liikevaihdosta	-9,7 %	9,7 %	7,1 %
Tulos ennen veroja, EUR	-3 849,8	2 607,5	1 757,6
% liikevaihdosta	-13,9 %	5,9 %	5,9 %
Oman pääoman tuotto, %	-12,4 %	2,2 %	11,5 %
Sijoitetun pääoman tuotto, %	-3,4 %	5,2 %	3,5 %
Nettovelkaantumisaste, %	28,9 %	22,9 %	27,6 %
Omavaraisuusaste, %	66,5 %	65,1 %	56,0 %
Osinko, EUR	0*)	3 400,8	2 720,7
Osakekohtainen osinko, EUR	0,00	0,05	0,04
Henkilöstö kauden lopussa	227	340	400
Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä	281	375	329

*) Hallituksen esitys yhtiökokoukselle

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.

Nämä tavoitteet toteutuvat kasvusysteemikonseptiemme valmistuessa ja kansainvälistymisen myötä.

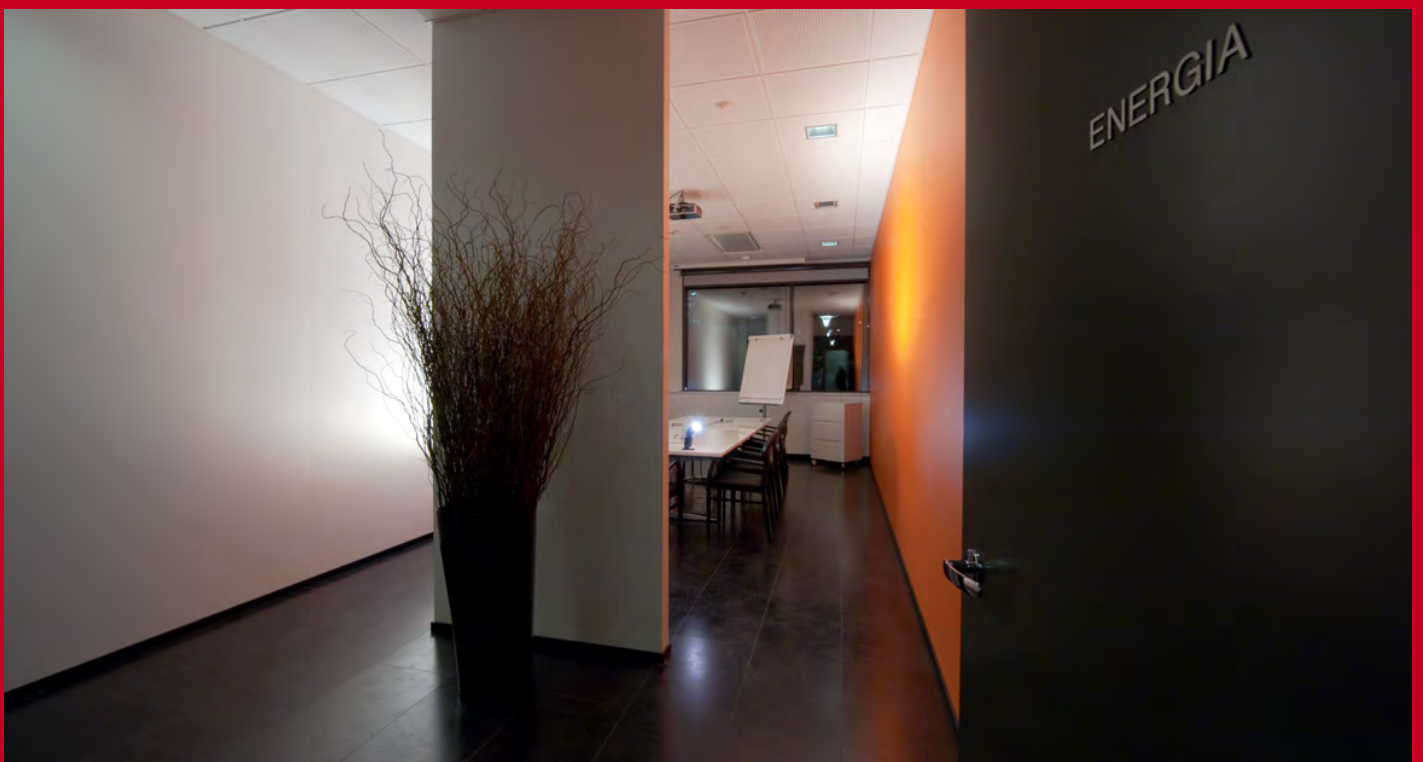
Osinkoehdotus

Hallitus esittää, että vuodelta 2009 ei jaeta osinkoa.

Tietoja osakkeesta

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

Toimintavuonna 2009 yhtiön osakkeiden vaihto Helsingin pörssissä oli 20,6 miljoonaa osaketta, 30,3 % osakkeiden keskimääräisestä lukumäärästä (22,9 miljoonaa osaketta, 33,7 %) ja 11,5 miljoonaa euroa (26,0 miljoonaa euroa). Ylin noteeraus oli 0,71 euroa (1,44 euroa), alin 0,42 euroa (0,52 euroa) ja päätöskurssi 0,44 euroa (0,55 euroa). Painotettu keskimurssi oli 0,56 euroa (1,13 euroa). Osakekannan markkina-arvo katsauskauden päätöskurssilla 31.12.2009 oli 29,9 miljoonaa euroa (37,4 milj. euroa).



TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Viime vuoden 2009 ymmärtäminen edellyttää elokuussa 2007 sovitun ja 31.12.2007 toteutuneen Trainers' House – Satama -kaupan perusteiden mieleen palauttamista.

Kauppa tehtiin, jotta Trainers' Housesta voisi tulla teknologia-avusteinen valmennusyhtiö, jonka merkitys asiakkailleen olisi liiketoimintakriittinen. Ajatuksemme oli tehdä valmennuksesta teknologialla ohjattavaa ja asiakkaan liiketoimintamääreillä mitattavaa. Trainers' Housen yli 10 vuotta jatkunut poikkeuksellinen menestys tarvitsi vivun, jotta seuraava taso olisi mahdollinen. Halusimme luoda asiakkaillemme arvoa yhdistämällä markkinoinnin, johtamisen (eli valmennuksen) ja IT-palveluina toimitettavat johtamisjärjestelmät. Tähän tarvitsimme Saas-teknologiaa ja tämän takia kauppa tehtiin.

Satamassa oli paljon strategiaan kuulumatonta liiketoimintaa. Sen muuntaminen uuden yrityksen strategista tulevaisuutta tukemaan on ollut kallista ja vaikeaa.

Vuosi 2009 oli mittatappioiden vuosi. Kun vaihtaa asiakkaita, työtä ja tekijöitä näin turbulentissa suhdannevaiheessa, ei selviä ilman vaurioita. Me saimme kolhuja ikävä kyllä vielä runsaasti enemmän kuin olimme odottaneet. Liiketoiminta lähes puolittui. Alaskirjaukset ja alasajot painoivat tuloksen ikäviin lukemiin.

Silti Trainers' Housen kova ydin on terve ja vahva. Liiketoimintaympäristön ja sisäiset murheemme huomioon ottaen pidän valmennusliiketoiminnan tulosta (4 miljoonaa euroa) kaikkien aikojen komeimpana. Valmentajien työpanos tuki myös ratkaisevalla tavalla markkinointimoottorimme Igniksen nousua ennätyslukemiinsa.



Nykymuotoisen Trainers' Housen strategia kesti lama-vuoden 2009 taloudelliset ja tunnelmalliset paineet. Päätös integroida palveluna toimitettavat johtamisjärjestelmät (SaaS) johtamiseen valmennuksen avulla on osoittautunut oikeaksi. SaaS-sopimusten käyttäjämäärät kasvavat tyydyttävää tahtia. SaaS-palveluita on myyty jo yli 160 asiakkaalle ja yli 7000 käyttäjälle joko määräaikailla tai toistaiseksi voimassaolevilla sopimuksilla.

Kykymme vastata maailman muutoksen vaatimuksiin ei ole ollut riittävä. Kun koko maan kokonaistuotannosta katoaa vuodessa lähes 8 prosenttia, tarvitaan viime vuotta nopeampaa oppimista. Alihankintatyöhön sovitettu IT-liiketoimintamme ei noussut arvoa luovalle tasolle. Yleiskulumme ovat liian kalliita yhtiömme liiketoiminnan laajuuteen nähden. Nämä haasteet voitetaan, kun strategian mukainen liiketoiminta kasvaa ja kaiken tekemisen priorisointi paranee.

Vaikka vuosi 2009 oli raastavien pettymysten vuosi, joka päivä tehtiin ja yhä tehdään sinnikästä työtä, jotta kulut kääntyisivät tuloiksi.

Suuntamme ja strateginen tahtotilamme saavat asiakailta puoltolauseita. Taival on vain osoittautunut jyrkem-

mäksi, kapeammaksi, vaarallisemmaksi ja sumuisemmaksi kuin osasimme painajaisharjoituksissamme vuosina 2007, 2008 ja alkuvuonna 2009 kuvitella.

Raskaassa vaiheessamme on myös valoisia puolia. Emme ole tulleet tyhmemmiksi. Emme ole onnistuneet edes kriittisten asiakkaiden tuella löytämään perusteita sille, että strategiamme ei olisikaan runsaasti arvoa luova. Emme myöskään ole ihan yhtä voitonvarmoja kuin suuren menestyksen vuosinamme, mikä lupaa hyvää sitten aikanaan, kun olemme seuraavan koetuksen edessä.

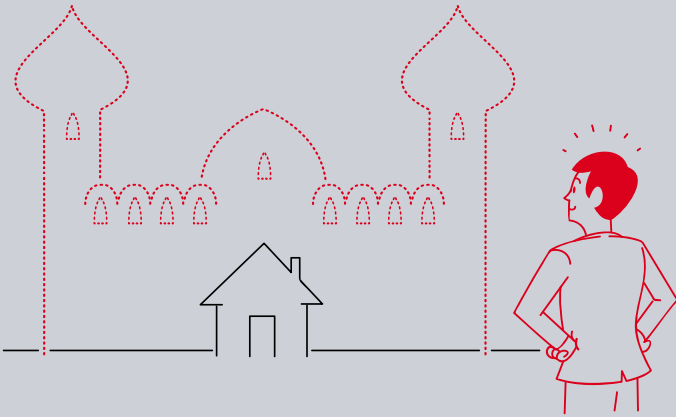
Haluan kiittää asiakkaitamme, työkavereitani ja kilpailijoi-
tamme hyvästä työstä. Toinen toisiamme haastamalla ja kunnioittamalla olemme kaikki päässeet eteenpäin. Siitä on ollut iloa myös niille, jotka eivät näistä kisoista ole olleet kiinnostuneita.

Viime vuosi vahvisti. Tulevina sadonkorjuun vuosina pyydän viisautta olla yhä akuutisti kiitollinen tämän ajan antamista opetuksista.

*Jari Sarasvuo
toimitusjohtaja*



MISSIO, VISIO, STRATEGIA JA ARVOT



Missiona kasvu

Tehtävämme on auttaa asiakkaitamme kasvamaan. Työyhteisön toimintatapojen ja työn tuottavuuden kehittyminen, ihmisten vahvistuminen 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

Trainers' House on teknologia-avusteinen valmennusyritys, jonka merkitys asiakkaalle on liiketoimintakriittinen. Valmennuksen lisäksi yhtiö käyttää erityisinä vipuina markkinointia ja johtamisjärjestelmiä

Teknologia-avusteinen valmennus tarkoittaa SaaS (Software as a Service) -liiketoimintamallin mukaisten järjestelmien hyödyntämistä valmennuksessa. Nämä palvelut ovat tulevaisuudessa keskeinen asiakkaille luotavan arvon lähde. SaaS-palveluiden avulla saadaan markkinoinnista, myynnistä ja strategian johtamisesta mitattavia, tuottavuuden kasvun todistavia tuloksia. SaaS-palveluiden avulla asiakkaan lisämyynnin kustannukset laskevat ja tulosten todennäköisyys paranee.

Yhtiön osaamisalueet, markkinointi, valmennus ja teknologia, synnyttävät integroituna Kasvusysteemin. Kasvusysteemi on tulevaisuuden mahdollisuuksista käsin johdettu johtamisen ja myynnin toimintatapa.

Kasvusysteemien syntymistä tuemme myös asiakasrahoituksen avulla. Jaamme näin Kasvusysteemin rakentamisesta aiheutuvaa investointiriskiä asiakkaidemme kanssa.

Tähtäämme kasvuun vahvistamalla edelleen asemaamme ja kassavirtaamme kotimaan markkinoilla sekä kansainvälistymällä. Kansainvälistyminen perustuu yhtiön vahvoihin osaamisalueisiin sekä Kasvusysteemi-konseptiin.

Orgaanisen kasvun lisäksi kasvua tuetaan yrityskaupoin sekä kotimarkkinoilla että ulkomailla. Kypsillemarkkinoille ei edetä omia yksiköitä perustamalla vaan yrityskaupoin tai –liittoumin. Pidemmän aikavälin tavoitteena on saada kansainvälisen toiminnan kassavirta kasvamaan kotimaata suuremmaksi.

Arvot ohjaavat toimintaamme

Arvot luovat toiminnallemme peruskivet ja raamit. Arvot ohjaavat sekä sisäistä, että ulkoista toimintaamme. Kannustamme ja palkitsemme henkilöstöä näiden arvojen toteuttamisesta jokapäiväisessä työssä.

Kasvu - Kasvu on tehtävämme. Autamme sekä ihmisiä että yrityksiä nousemaan uudelle tasolle. Investoimalla inhimilliseen, ammatilliseen ja yritystason eettiseen kasvuun syntyy tuloksia. Kasvu voi tarkoittaa henkilökohtaista kasvua, myynnin kasvua, toiminnan kasvua, kannattavuuden kasvua, yrityksen toimintatavan jalostumista. Primääritehtävämme on varmistaa asiakkaamme bisneksen nousu seuraavalle tasolle, samoin kuin sekä oman että asiakkaamme henkilökunnan myönteinen kehitys ja kypsyminen.

Passio - Hintaa ensin, palkkiot myöhemmin. Uudelle tasolle nousu vaatii aina tunnehintaa ja uhrauksia. Passio tarkoittaa sekä uhrausta että intohimoa. Tehtävälleen syttynyt ihminen on valmis maksamaan hinnan, tekemään uhrauksia ja saamaan lopulta myös palkinnon tekemisistään. Suhtaudumme intohimoisesti asiakkaan meille antamiin tehtäviin.

Järki - Jos tunnetta ja tekemistä ei ohjaa järki, edessä on perikato.

Eheys - Eheys on elämän suuri päämäärä. Eheys tarkoittaa tasapainon levollista etsimistä niin työssä kuin elämässäkin.

Rakkaus - Kohtaamme vaikeudet niin työssä kuin ihmissuhteissa rakastavasti ja anteeksiantavasti. Me välitämme asiakkaistamme, toisistamme, työstämme, tuloksistamme, itsestämme.



PALVELUT



Kasvua palveluna

Trainers' House on teknologia-avusteinen valmennus-yhtiö, jonka tehtävä on auttaa asiakkaitaan kasvamaan. Tarjoamme kasvua myös jatkuvana palveluna asiakas-kohtaisesti sovittavalla tavalla.

Kaikki palvelumme tähtäävät asiakkaamme parempaan menestykseen.

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

Valmennuksen avulla rakennamme työkalut ja mittarit kirkastetun strategian toteuttamiseksi sekä sytytämme ihmiset tekemään oikeita asioita niin ryhmä- kuin yksilö-tasolla.

Teknologian avulla ohjaamme uudet, strategian mukaiset käytännöt ja teot osaksi arjen rutiineja.

Yhdistämällä asiakkaan tarpeiden mukaiset ratkaisut toimivaksi kokonaisuudeksi, syntyy **Kasvusysteemi**. Jokainen asiakastoimitus on kuitenkin erilainen vastaten kunkin asiakkaan täsmällisiin haasteisiin.

MARKKINOINTI – parempi asema markkinoilla

Markkinoinnin avulla luodaan yrityksille parempi asema markkinoilla. Se voidaan tehdä monin eri keinoin. Keskeisiä Trainers' Housen käyttämiä Kasvusysteemiä tukevia keinoja ovat tarinankerronta (STORY) sekä uus-asiakashankinnan tukeminen (IGNIS).



Tarinankerronta (Story)

Mistä haluat yrityksesi olevan kuuluisa? Millainen tarina tarvitaan, jotta tavoitteistanne tulee totta? Miten viestit yrityksesi strategian kiinnostavasti markkinoille?

Tarina sytyttää. Tarina oivalluttaa. Tarina antaa hyvälle idealle siivet. Tarinan avulla hyvä idea - esimerkiksi yrityksen strategia - saadaan lentämään. Hyvä tarina pelkistää strategian ydinkohdat ymmärrettävään ja toteutettavaan muotoon. Sisäinen ja ulkoinen viestintä helpottuu ja strategiasta saadaan puheenaihe markkinoilla.

Yritys tuottaa arvoa kohtaamisten kautta. Kohtaamiset taas perustuvat tarinaan. Story muotoilee nuo arvoa tuottavat kohtaamiset sellaisiksi, että yrityksellä on lupa odottaa strategialtaan kassavirtavaikutuksia.

Uusiasiakashankinnan tukeminen - Ignis

Ignis on vuonna 2006 perustettu Trainers' Housen tytäryhtiö. Ignis auttaa yrityksiä kasvamaan tukemalla ja vauhdittamalla uusiasiakashankintaa. Ignis on B2B-kontaktointiin sekä erilaisten messu- ja markkinointiopeeraatioiden ammattilainen.

Palvelu sisältää viestin kirkastamisen, tapaamisten sopimisen ja niiden korkean laadun (onnistumisprosenttimme on keskimäärin 50 %), tiiviin seurannan sekä raportoinnin. Ignis sopii vuositasolla noin 20 000 tapaamista asiakkaillemme. Igniksen vahvuus on asiakashankinta-projektien kokonaisvaltainen johtaminen.

Igniksen korkeatasoista toimintaa kuvaa se, että noin 80 % asiakkaistamme jatkaa yhteistyötä kanssamme ensimmäisen projektin jälkeen.

Prospektointia, projektihallintaa ja tapaamisten sopimista helpottamaan olemme rakentaneet Lähde-nimisen teknologiatyökalun (kts. SaaS-ratkaisumme).



VALMENNUS – hyödynnetään parempi asema

Markkinoinnilla parannetaan asiakkaan asemaa markkinoilla ja muutetaan toimintaympäristöä. Valmennuksen avulla saadaan hyöty irti paremmasta asemasta. Kun halutaan parantaa tuloksia, vaaditaan johtamisen, uskomusten, ajattelu- ja toimintatapojen muutoksia. Valmennus tukee tätä prosessia ja kääntää markkinoinnilla luodut mahdollisuudet kassavirraksi.

Valmennuksemme keskiössä on Ihminen. Tavoitteestaan ja tehtävästään innostuneella ihmisellä on kyky toteuttaa yrityksen strategiaa korkealla tasolla.

Valmennusprojektimme käynnistyvät lähes poikkeuksetta kasvuidean kirkastamisella, **kasvukartoituksella**. Kirkastamme ja kiteytämme yhdessä asiakkaan kanssa strategiaan perustuvan, erottuvan kasvuidean. Tämä tahtotila markkinoidaan tilanteen mukaan vähintäänkin sisäisesti henkilökunnalle, mielellään myös ulkoisesti nykyisille ja tuleville asiakkaille. Valmennus onkin yksi tehokkaimpia sisäisen markkinoinnin keinoja.

Keskeinen valmennusmenetelmämme on haasteiden kautta oppiminen. Lähestymistapamme on hyvin käytännönläheinen. Valmennuksen ei aina tarvitse tapahtua luokkahuoneissa tai poissa työpaikoilta. Yhteiset valmennustilaisuudet taitavasti rakennettuina syventävät kulttuuria ja luovat pohjaa halutulle tulevaisuudelle. Näissä tilaisuuksissa tehdään päätöksiä tavoitteista, johtamiskäytännöistä, toimintatavoista ja käsitteistä sekä kirkastetaan yhteistä ymmärrystä strategiasta. Lyhyet klinikkatapaamiset, sparraukset, puhelinpalaverit ja te-hokkaat seurantavälineet antavat apua arjen haasteisiin ja pitävät polulla.

Henkilökohtaisen valmennuksen lisäksi käytämme sähköisiä työkaluja muutoksen läpiviemiseksi.

Avoimet valmennukset

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

**train the
TRAINER**

**sisäinen
LINNAKE**

In Spire

**vaikuttava
JOHTAJA**



TEKNOLOGIA – järkeä johtamiseen

Kasvusysteemin lupaukset lunastetaan, kun kasvun kannalta keskeisimmät käytännöt saadaan osaksi jokapäiväistä tekemistä ja yrityksen prosesseja. Hyvät työkalut auttavat strategian toteuttamisessa ja tuottavuuden lisäämisessä.

Johtamisjärjestelmiä rakennettaessa täsmennetään kasvun kannalta kriittiset prosessit, kirkastetaan mitarit ja määritellään johtamisen rytmi. Liikkeelle lähdetään asiakkaalle parhaiten toimivista käytännöistä, ei teorioista tai tietojärjestelmistä.

SaaS-palvelut- tuloksekkampaa myyntiä, markkinointia ja yhteistyötä

Kasvun johtamispalveluiden perustana ovat SaaS-palvelumme. SaaS-palveluiden avulla asiakkaamme markkinoinnista, myynnistä ja yhteistyön johtamisesta mitattavia tuloksia: myynnin kustannus laskee, yhteistyö sekä sisäisesti että ulkoisesti tehostuu, läpinäkyvyys lisääntyy, asiakastytyväisyys kasvaa ja työn tuottavuus nousee. Lisäksi SaaS-asiakkaamme käyttävät aina edistyneimpiä ratkaisuja – osana palveluamme tuomme säännöllisesti päivitetyn version ohjelmasta asiakkaidemme käyttöön.

Asiakaskohtaiset ratkaisut- sujuvaa sähköistä asiointia ja parempaa tuottavuutta

Trainers' Housen asiakaskohtaiset ratkaisut tähtäävät parempaan tietotyön tuottavuuteen ja sujuvaan sähköiseen asiointiin.

Sähköinen asiointi, luotettavien verkkopalveluiden, extranetien sekä kauppapaikkojen muodossa, parantaa asiakkaidemme tehokkuutta ja vuorovaikutusta omien

asiakkaidensa ja muiden sidosryhmien kanssa. Tuotavuusratkaisut sisältävät organisaation prosessien sähköistämisen, älykkäät viestintäratkaisut sekä dokumentinhallinnan.

Asiakaskohtaisten ratkaisujen projektitoimitusmalli perustuu joko ketteriin menetelmiin (agile) tai perinteiseen vesiputousmalliin. Tyypillisesti konsepti- ja määrittelytyö viedään läpi työpajatyöskentelyn kautta, suunnittelu- ja toteutusvaiheessa sovelletaan ketterää toimintamallia. Tämä mahdollistaa paremman näkyvyyden projektin etenemiseen, tuo ketteryyttä projektin ohjaukseen ja varmistaa lopputuotosten laadun.

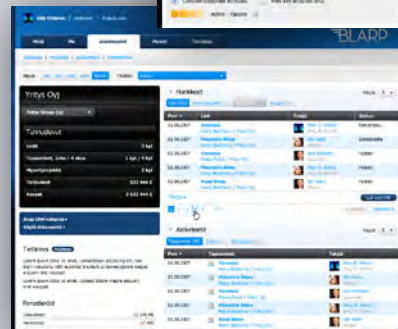
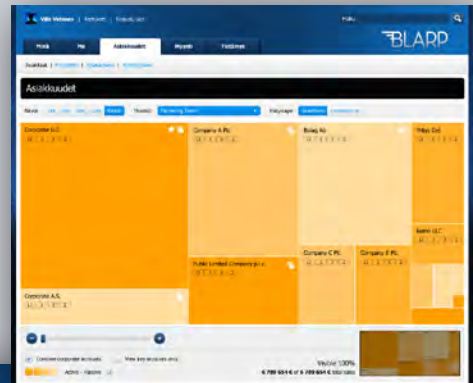
Tukipalvelut apuna arjessa

Trainers' Housen tuki- ja ylläpitoyksikkö varmistaa tuotantokäytössä olevien ratkaisujen häiriöttömän toiminnan sekä jatkokehityksen. ITIL-mallin mukaiset toimintatapamme nivoutuvat osaksi asiakkaamme päivittäistä toimintaa.

Kumppanit - enemmän yhdessä

Trainers' House toimii tiiviissä yhteistyössä alansa johtavien toimijoiden kanssa. Teknologiaratkaisuissa Microsoft on ollut strateginen kumppanimme jo 10 vuoden ajan. Trainers' House on yksi harvoista kuuden kompetenssialueen Gold Certified –kumppaneista Suomessa. Tunnustuksena sitoutumisestamme Microsoft valitsi Trainers' Housen Vuoden ratkaisukumppaniksi 2007 ja Vuoden Software + Services –kumppaniksi 2008. Täydentäviä kumppaneitamme ovat Sitecore sekä Nintex.

SAAS-TUOTTEET



BLARP

BLARP - Kasvun johtamisjärjestelmä

Yritykset voivat mennä eteenpäin tai taaksepäin. Stabiilia tilaa ei ole. Usein myynnin johtaminen tapahtuu peräpeiliin katsoen.

Halusimme rakentaa myynnin johtamisen työkalun, joka auttaa sekä johtamaan että tekemään myyntiä tämän päivän ja huomisen tekemisestä käsin. Myyntijoukkueellasi on käytössään 8-10 työtuntia päivässä. Se, miten tuo käytettävissä oleva aika käytetään, ratkaisee pelin.

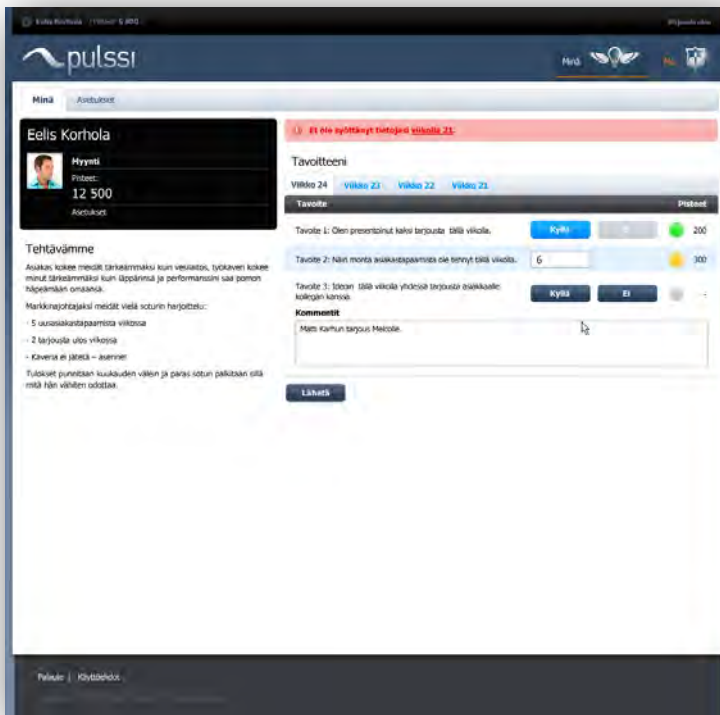
Miten ovat asiakkuuden eri päättäjät kontaktoitu? Millaisella tarinalla asiakas valloitetaan? Paljonko uusiasiakstapaamisia on kalenterissa? Mihin myyjän aika pääpiirteittäin menee? Mitä tietoa meillä asiakkaasta on? Mistä tulee kassavirtamme? Onko joku asiakkaistamme huonolla hoidolla? Millaista tavaraa ja paljonko on myyjän funnelissa? Miten yksittäinen henkilö pärjää suhteessa muihin? Onko toimintamme soaoptimointia vai tiimityötä? Millaisia päätöksiä on ensi viikolla odotettavissa, faktoihin pohjautuen? Mikä on yksittäisen henkilön onnistumisen todennäköisyys? Entäpä koko joukkueen?

BLARP on myynnin johtamisjärjestelmä, jonka idea on auttaa esimiehiä johtamaan toimintaa syytekijöistä ja tulevaisuudesta käsin. BLARP keskittää yksittäisen ihmisen ajankäyttöä olennaisiin asioihin, ja ohjaa tekemään syvempää yhteistyötä työkavereiden kanssa.

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.

BLARP muodostuu kasvuun tähtäävästä toimintavasta sekä tätä tukevasta myynnin johtamisjärjestelmästä.

Järjestelmän BLARP tarjotaan asiakkaillemme helposti hankittavana SaaS-palveluna. Pääset antamaan ideasi tuotekehitykselle ja saat neljä kertaa vuodessa uuden version tuotteesta käyttöösi. BLARP sisältää Microsoft Dynamics CRM 4.0 ja SharePoint Server 2007 -ohjelmistot ja on helposti liitettävissä yrityksesi muihin tietojärjestelmiin.



LÄHDE - työkalu myyntiprosessin alkupään johtamiseen.

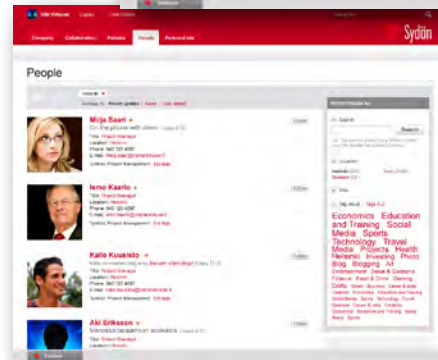
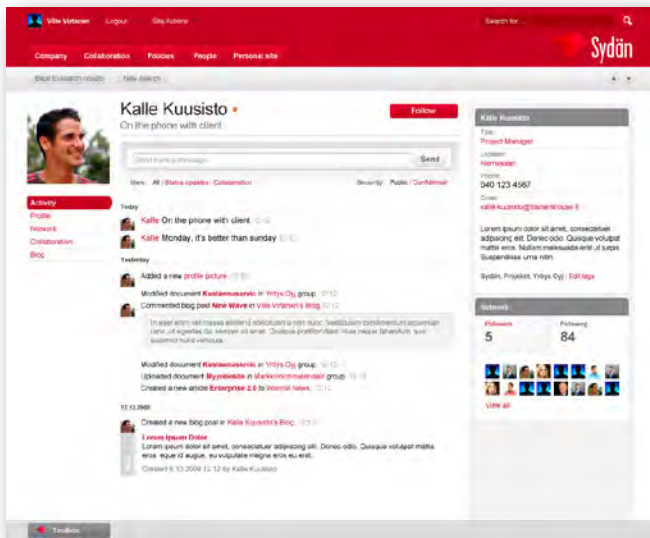
Ignis huolehtii myyjiesi kalenterit kuntoon. Myynnin Lähde on rakennettu tukemaan ja helpottamaan tätä työtä.

Lähteen avulla johdat prospektointia, liidien laadullistamista sekä soittotyötä tapaamisiin asti. Lähde toimii myös yhteistyön johtamisvälineenä myyntiorganisaatiossi sekä Trainers' Housen välillä. Lähteen avulla teemme prospektoinnista tavoitteellista, laadullistamisesta tehokasta sekä yhteistyöstä läpinäkyvää ja tuloksellista.

Myynnin Lähde -työkalua käytämme erityisesti osana Ignis-projekteja.

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.



**SYDÄN -
Sähköisen työympäristön parhaat käytännöt
käyttöön nopeasti**

Sydän tiivistää Trainers' Housen kymmenen vuoden kokemuksen sähköisistä työympäristöistä strategista ahkeruutta tukevaksi intranet-ratkaisuksi.

Sydän parantaa yrityksen tuottavuutta tehostamalla myyntiprosessia ja ajankäytön johtamista strategisesti tärkeisiin asioihin. Se tekee lupauksen lunastamisesta, innovoinnista ja tavoitteista koko yrityksen yhteisen asian ja antaa johdolle työkalut seurata edistymistä. Sydän yhteisöllisenä palveluna vahvistaa yrityksen kulttuuria ja ihmisten sitoutuneisuutta käsillä olevaan tehtävään. Sydän sopii yrityksen intranet-ratkaisuksi toimialasta riippumatta.

Sydän tarjoaa ainutlaatuisen ratkaisun:

- Hallita informaatiota sekä jakaa tietoa läpi organisaation nopeasti ja tehokkaasti
- Mallintaa, sähköistää ja tehostaa prosesseja ja työskentelytapoja
- Löytää organisaatiosta oikea osaaminen ja osaaja nopeasti ja vaivatta
- Oppia koko yhteisönä pienemmillä koulutuskustannuksilla
- Tukea yhteisöllistä ja työryhmyöskentelyä ajasta ja paikasta riippumatta
- Ottaa jatkuvasti kehittyvä intranet käyttöön nopeasti ja edullisesti

Sydän saadaan jopa kuukaudessa käyttöön ja se kattaa 80 % tyypillisimmistä intranet-tarpeista mukaan lukien tämän päivän yhteisölliset piirteet. Sydämen erityinen etu asiakkaalle on kustannustehokkuus perinteiseen projekti-investointiin verrattuna.

Sydän toimitetaan joko vaivattomasti palveluna tai asiakkaan omaan ympäristöön asennettuna. Sydän perustuu Microsoft SharePoint 2007 / 2010 sekä Nintex Workflow 2007 / 2010 -ohjelmistoihin.

ASIAKASRATKAISUJAMME



CRAMO FINLAND OY

Cramo Finland Oy:n johto halusi organisaatioltaan aktiivisempaa asiakaspalvelua ja lisää myyntiä. Tavoitteena oli rakentaa yhtenäinen palvelu- ja myyntikonsepti, sekä luoda uusi tekemisen ja johtamisen kulttuuri koko organisaatioon. Uusi toimintatapa oli tarkoitus jalkauttaa 60 toimipisteeseen.

Aloitimme yhteistyön vuoden 2009 alussa. Selvitimme käytännönläheisten taustatöiden avulla nykyisen asiakaspalvelun, myynnin ja johtamisen vahvuudet ja pullonkaulat. Havaintojen pohjalta rakensimme vuokrauspisteiden palvelu- ja myyntikonseptin yhdessä kentän esimiesten kanssa. Konseptin nimeksi muodostui Parasta Palvelua Cramosta.

Palvelu- ja myyntikonsepti dokumentoitiin Parasta Palvelua Cramosta –käsikirjaksi.

Suunnitellun konseptin toimivuus testattiin kolmessa erillisessä pilottipisteessä ja kokemusten pohjalta konseptista tehtiin lopullinen versio.

Valmensimme Cramo Finlandin esimiehistä koostuvan ryhmän sisäisiksi valmentajiksi. Heidän avullaan konsepti jalkautettiin kaikkiin Suomen toimipisteisiin. Varmistaaksemme, että sovitut tekemisen muutokset toteutuivat, otimme käyttöön sähköisen Pulssi-seurannan. Kukin Cramo Finland Oy:n esimies ja sisäinen valmentaja raportoi viikoittain muutoksen läpivientiin liittyvät tekemiset kaikille esimiehille läpinäkyvään järjestelmään. Trainers' Housen tiimi ja Cramo Finlandin johto pitivät syksyllä 2009 kerran viikossa puhelinpalaverin, jossa käytiin Pulssin tulokset läpi ja niiden perusteella sovittiin viikkotason jalkautukseen liittyvät tekemiset.

Mitä saimme yhdessä aikaiseksi?

1. Vuoden 2009 lopussa konseptin mukainen toiminta oli saatu jalkautettua vuokrauspisteiden arkeen tehokkaasti ja nopeasti.
2. Pulssin avulla varmistettiin, että halutut toimenpiteet eivät jääneet pelkäksi puheeksi vaan ne saatiin nopeasti käytäntöön.
3. Palvelun ja myynnin johtaminen on parantunut huomattavasti.
4. Syksyllä 2009 vuokrauspisteistä on tehty tuhansia lisämyyntiehtotuksia ja lisäkauppoja, joita ilman Parasta Palvelua Cramosta –konseptia ei olisi tehty.

Näin asiakas kommentoi yhteistyötämme:

- *"Mallikelpoinen projekti Trainers' Housen toimesta."*
- *"Iso muutos viety läpi tehokkaasti ja haluttu muutos on saatu aikaan."*
- *"Tärkein tekijä oli hankkeen johtaminen ja seuranta Pulssin avulla Trainers' Housen toimesta."*
- *"Ette jättäneet meitä hetkeksikään yksin vaan johditte muutoksen maaliin."*

MYyntijohdon Valmennusohjelma 2009

Aloitimme avointen valmennusohjelmien uudistamisen käytännönläheisellä Myyntijohdon Valmennusohjelmalla. Tavoitteenamme oli rakentaa valmennusohjelma, jossa ei taatusti hierota teoriaa. Aloitimme ohjelman tekemällä kunkin myyntijohtajan yritykseen Kasvukartoituksen, etsien myynnin kapeikkoja ja mahdollisuuksia. Tulosten perusteella osallistujat asettivat täsmälliset tavoitteet valmennusosallistumiselleen.

Tyypillisimmät haasteet olivat selkeät

1. Systemaattisuuden ja suunnitelmallisuuden puute.
2. Myynnin aktiivisuuden taso, erityisesti uusasiakashankinnan suhteen.
3. Myyjien ajankäytön fokus ja tekemisen laatu.
4. Myynticasen kuljettamisen johtaminen
5. Muutoksen johtaminen niin, että tason nosto on mahdollinen.

Pelkästään Kasvukartoituskysymyksiin vastaaminen antoi usealle myynnin johtajalle arvokkaita havaintoja omasta myyntiorganisaatiostaan ja loi vahvan pohjan onnistuneelle Myyntijohdon valmennusohjelmalle.

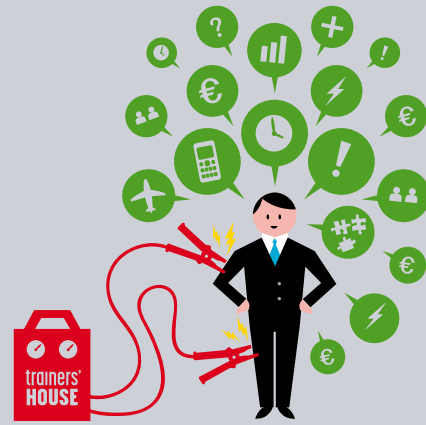
Näihin tunnistettuihin haasteisiin vastasimme Myyntijohdon Valmennusohjelman aikana. Tässä muutamien osallistujien kokemuksia:

“Olen saanut Myyntijohdon valmennusohjelmasta konkreettisia työkaluja päivittäiseen myynnin johtamiseen, systematiikan ylläpitämiseen ja varmuutta pitää kiinni asioista, joista en neuvottele. Valmennuksessa läpikäytyjä asioita olen vienyt käytäntöön ja jopa lyhyellä aikavälillä pystynyt näkemään vaikutuksia. Ilmoittaudun mukaan jatkovalmennukseen, heti kun sellainen on luvassa!”

Jaana Kaarela, Johtaja, Opteam Yhtiöt Oy

“MyJo on ollut huikea, auttanut meitä rakentamaan myyntimme järjestelmälliseksi, tehnyt toimintamme järjestelmälliseksi, antanut selvät tavoitteet ja potkinut hyvin jengiä eteenpäin. Minulle itselleni erittäin hyvä herätys!!!”

Kim Heiniö, Soupster Catering



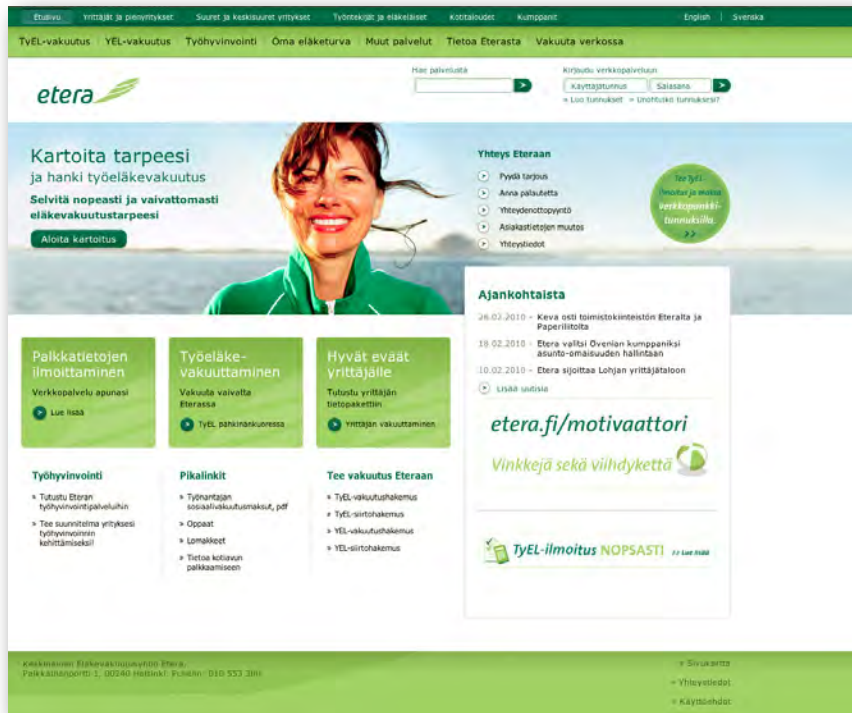
MYyntijohdon Valmennusohjelma

“Olemme aloittaneet näiden asioiden teon yhdessä Trainers Housen kanssa keväällä 2009 ja olemme jo ylittäneet tämän vuoden myynnissä koko vuoden budjetin ja meidän uusi tavoitteemme on ylittää budjetti 20% joka tulee toteutumaan. Apua tästä valmennuksesta on se, että se tukee aloittamiemme toimenpiteitä ja tiivistää aloittamaamme työtä.”

“Valmennusohjelman aikana olen saanut myyntitiimini aktiviteetit nousemaan. Keskimäärin tapaamisten määrä kuukaudessa/myyjä on noussut n. 10 tapaamisesta 20 tapaamiseen. Uusia caseja on avattu lisääntyneiden tapaamisten johdosta n. 25%.”

“Olen löytänyt uuden suunnan myynnille valmennuksen avulla. Nyt myynti tietää mitä heiltä odotetaan. Mittarit ja tekeminen on tullut toimistoon. Hit rate on noussut 5 - 10 % ja tapaamismäärät ovat nousseet 25 - 35 %.”

“Tähän asti ehdottomasti parempi kurssi ja sisältö, kun osasin edes odottaa. Olen käynyt aikaisemmin kilpailijoidenne kursseilla asiantuntijaorganisaatioiden ja matriisioorganisaatioiden rakentamiseen liittyen, eikä missään ole päästy lähellekään tätä psyykkauksen tasoa. Oma väkeni alkaa jo lukea kalenteriani, että nyt se tulee taas sieltä TH:n latauksesta ja yrittää piiloutua minulta parhaansa mukainen (eli siis saan tästä todella paljon virtaa, jota tämä savotta edellyttää).”



ETERA.fi – kaikki verkkopalvelut yhdestä osoitteesta

Etera on keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö, joka vakuuttaa kaikkien toimialojen työntekijöitä sekä yrittäjiä. Vuonna 2008 Eteran vastuulla oli 242 000 työntekijän ja 2 700 yrittäjän eläketurva. Eteran maksutulo oli 569 miljoonaa euroa. Sijoituksia oli vuoden lopussa 4,9 miljardia euroa. Eläkkeitä Etera maksoi yhteensä 906 miljoonaa euroa 156 000 eläkkeensaajalle.

Etera laati vuonna 2007 kokonaisvaltaisen digitalisointivision asiakaspalvelun kehittämiseksi ja toiminnan tehostamiseksi. Visio sisältää useita verkkopalveluiden osa-alueita, joista käynnistyi vuonna 2008 verkkoliiketoiminnan uudistamiseen liittyvä kehitysprojekti. Aikaisempi kokonaisuus koostui useasta erillisestä verkkopalvelusta, joiden muodostama kokonaisuus ei palvellut liiketoimintaa, käyttö ei ollut asiakkaiden kannalta mielekäästä eikä myöskään Eteralle kustannusmielessä tehokasta. Lisäksi asiointipalveluiden tekniset ympäristöt olivat jo vanhentuneet.

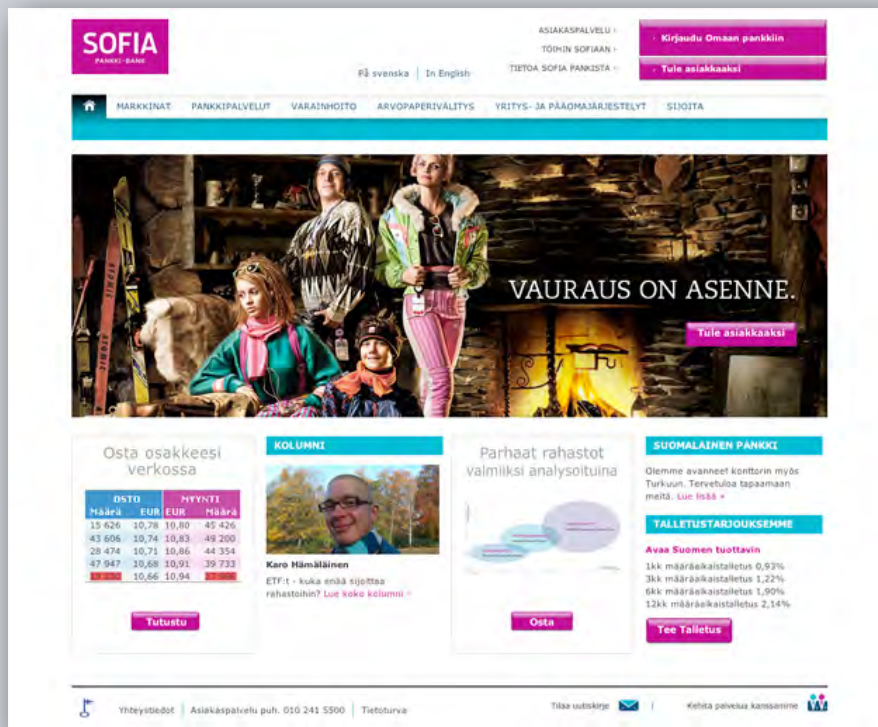
Uusitun Etera.fi -palvelun ensimmäinen vaihe lanseerattiin keväällä 2009. Uudistuksen johtotähtenä on ollut vaivattoman, selkeän ja monipuolisen palvelukokonaisuuden rakentaminen sekä palvelun myynnillisyyden ja käytettävyyden kehittäminen. Toteutukseen kuului olemassa olevien palveluiden toteuttaminen uudella teknologialla niin julkisen verkkopalvelun kuin kirjautumisen takana olevien ekstranetin ja Renki-palveluiden osalta.

Maaliskuussa käyttöönotettu uusi palvelu tarjoaa Eteran asiakkaille tutut palvelut aiempaa yksilöllisemmin. Kirjautuneelle asiakkaalle ensimmäiseltä sivulta löytyvät juuri ne palvelut, joita hän käyttää, ja hän voi halutesaan ottaa lisää palveluita käyttöönsä. Myös tietoturvaan kiinnitettiin erityistä huomiota. Nyt kaikki Eteran verkkopalvelut yhdestä osoitteesta etera.fi.

”Digivisio hanke eli Etera.fi oli Eteralle strateginen investointi. Sähköinen liiketoimintaympäristö on Eteralle strategisesti merkittävä, koska se on pääasiallinen kanava asiakkaiden ja Eteran välisissä transaktioissa. Näin ollen oli tärkeää saada uuden teknologian infrastruktuuri sähköiseen liiketoimintaan, joka mahdollistaa laajan ja joustavan monikanavaympäristön Eteran, asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja jakelukanavien välille.”

Jorma Riipinen, Etera

Trainers' House osallistui uudistushankkeen sekä avoimen puolen että asiakkaille kirjautumisen takana tarjottavien palveluiden toteuttamiseen. Noin vuoden mittainen kehitysprojekti piti sisällään palveluiden määrittelyn, käyttöliittymäsuunnittelun, vaiheistetun teknisen suunnittelun, toteutuksen ja käyttöönoton tuen. Trainers' House vastasi myös asiakastietojen siirtämisestä vanhasta järjestelmästä uuteen.



SOFIA PANKKI – Täyden palvelun verkkopankki palvelee sijoittajia ja säästäjiä

Sofia Pankki Oyj on uusi suomalainen pankki, joka sai luottolaitostoimiluvan joulukuussa 2008 ja aloitti täysimuotoisen toiminnan tammikuussa 2009. Sofian tavoitteena on olla paras suomalainen pankki 2015. Sofialaisten intohimona on asiakkaiden taloudellinen menestys.

Tiiviissä aikataulussa perustettu pankki tarvitsi toimintaa tukevat sähköiset palvelut. Tavoitteena Sofia Pankilla oli toteuttaa Suomen johtava pankin verkkopalvelu, joka on toiminnoiltaan kattavin ja käytettävyydeltään paras.

Sivuston ensisijaisena tavoitteeksi asetettiin olemassa olevien asiakkaiden palvelu tarjoamalla heille ensiluokkaiset työkalut varallisuutensa seuraamiseen sekä toimivat ja helppokäyttöiset palvelut sähköiseen asiointiin Sofia Pankissa.

Verkkopalvelu toimii myös merkittävänä kanavana uusasiakashankinnassa sekä asiakkaan kiinnostuksen herättämisessä että erityisesti asiakkaan syventävän tiedon hankinnan vaiheessa. Julkiset verkkosivut tarjoavat sijoittamisesta ja säästämisestä kiinnostuneille paljon kiinnostavaa ja ajankohtaista informaatiota kuten mark-

kinaseurantatyöpöydän sekä ajankohtaisia kolumneja ja artikkeleita liittyen markkinoihin ja sijoittamiseen.

Trainers' House toteutti uuden verkkopalvelun viidessä kuukaudessa vastaten palvelun konseptisuunnittelusta, teknisestä suunnittelusta, toteutuksesta ja käyttöönotosta. Haastavan projektin onnistuminen varmistettiin mm. työskentelemällä samassa fyysisessä tilassa ja hyödyntämällä ketterää projektimallia. Toteutuksessa edettiin muutaman viikon vaihe kerrallaan jolloin tulosten arviointi ja suunnan muuttaminen tarvittaessa oli helppoa.

Projekti valmistui halutuin toiminnallisuuksin aikataulussa ja sovitussa budjetissa.

”Ensimmäisen täyden toimintavuoden aikana olemme saaneet yli 5000 asiakasta ja verkolla on ollut merkittävä rooli talletuskantamme ja muiden palveluiden myynnin nopeassa kasvussa. Asiakaspalaute verkkopalvelustamme on ollut erittäin positiivista ja olemme pystyneet kehittämään palveluamme nopeasti asiakkaiden hyvien kehitysideoiden mukaisesti.”

toimitusjohtaja Taina Ahvenjärvi Sofia Pankki.

HENKILÖSTÖ

Vuoden 2009 aikana jatkoimme yrityskulttuurien yhdistämistä. Alkuvuoden YT-neuvotteluiden jälkeen olemme keskittyneet toiminnan kehittämiseen sekä rakenteiden ja johtamisjärjestelmien yhtenäistämiseen. Tilivuoden aikana meiltä poistui 145 henkilöä ja rekrytoimme 20 uutta osaajaa. Vuoden päättyessä meitä oli yhteensä 227 henkilöä, joista Helsingissä 206 ja Tampereella 21.

Kuluneen vuoden aikana jatkoimme menestyksellisesti opiskelijoille räätälöityä Growth Academy – valmennusohjelmaamme 63 uuden opiskelijan kanssa. Tarjoamme valmennusohjelmaan osallistuville nuorille laajan ilmaisen valmennusohjelman sekä mahdollisuuden työskennellä palveluksessamme myynnin, markkinoinnin ja teknologian parissa.

Trainers' House tuottaa arvoa vain toimimalla lähellä asiakasta. On tärkeää, että mahdollisimman moni henkilö toimii asiakasrajapinnassa. Tämä koskee myös niitä funktioita, joiden on perinteisesti nähty toimivan vain sisäisissä palveluissa, kuten talous ja IT. Tavoittemme on siirtää jatkuvasti resursseja sisäisistä palveluista asiakkaidemme palvelemiseen. Tämä edellyttää henkilökunnaltamme jatkuvaa oppimista ja halua ottaa uusia haasteita perinteisen osaamisalueensa ulkopuolelta. Toisaalta se on myös erittäin palkitsevaa ja motivoivaa.

Syksyllä 2009 otimme käyttöön oman edistyneen Intranet-palvelumme Sydämen. Sen avulla seuraamme ja lisäämme organisaatiomme oppimista ja osaamista. Sydän tarjoaa meille mahdollisuuden päästä helposti kiinni organisaatiossamme liikkuvaan tietoon, myös hiljaiseen tietoon. Henkilökunnallamme on mahdollisuus hyödyntää turvallisesti yrityksemme sisällä kaikkia sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia tietojen, taitojen ja tehokkuuden lisäämiseksi.

Trainers' Housen kilpailuetu muodostuu kolmen osaamisalueen - markkinoinnin, valmennuksen ja teknologian - yhdistämisestä. Henkilökuntamme koostuu se vuoksi hyvin erilaisen kompetenssin omaavista henkilöistä. Kyky innovoida ja työskennellä yhdessä yhteisen päämäärän eteen on onnistumisemme elinehto.

Erinomaisena apuna tälle tavoitteelle on muutto uusiin tiloihin. Vuoden päättyessä hyvästelimme kaikki Helsingin kolme toimipistettä ja muutimme saman katon alle Espoon Niittykumpuun. Uudet toimivat ja kauniit tilat antavat upean startin seuraavalle vuodelle. Samalla ne tarjoavat mahdollisuuden entistä parempaan yhteistyöhön markkinoinnin, valmennuksen ja teknologian osaajiemme kesken.



HALLINTOKÄYTÄNTÖ

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

Trainers' House soveltaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.1.2009 voimaantullutta Suomen lista-yhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssi-yhtiölle.

Yhtiökokous

Osakkeenomistajat käyttävät yhtiökokouksessa päättämisvaltaansa yhtiön asioissa.

Varsinainen yhtiökokous pidetään kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle ja päättää sen pitämisaikasta 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 yhtiökokouksutussa.

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

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuonna 2009 pidettiin 24.3.2009. Yhtiökokous vahvisti yhtiön tilinpäätöksen vuodelta 2008 ja myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden.

Hallitus

Yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous valitsee Trainers' Housen hallitukseen kolmesta kahdeksaan jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausi päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Toimikaudella 2009- 10 jäseniä on neljä.

Vuodesta 2007 hallituksen puheenjohtajana on toiminut Arne Aktan. Hallitustyöskentely järjestetään kulloinkin voimassa olevan hallituksen työjärjestyksen mukaisesti. Hallituksen jäsenet ja osakeomistukset yhtiössä esitellään sivuilla 29-30.

Kokoukset

Hallitus kokoontui vuonna 2009 14 kertaa. Jäsenten läsnäoloprosentti hallituksen kokouksissa oli 95,2 prosenttia.

Hallituksen palkkiot

Vuoden 2009 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 3.500 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkioksi 1.500 euroa kuukaudessa. Erillistä kokouspalkkiota ei makseta.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan tehtävät

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 sijoittajasuhdeviestintä- 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.

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

Toimitusjohtajana on 1.1.2008 alkaen toiminut Jari Sarasvuon.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkaustason. Trainers' House Oyj:n toimitusjohtaja Jari Sarasvuon on päättänyt toistaiseksi olla nostamatta rahapalkkaa tai vastaanottamasta osakkeita tai muita osakeperusteisia oikeuksia. Toimitusjohtaja Sarasvuolla on yhtiön kulloinkin voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti seuraavat luontoisedut: autoetu, lounasetu sekä yhtiön politiikan mukainen työterveyshuolto. Irtisanomisaikaa ei ole, eikä mahdollisen irtisanomisen yhteydessä toimitusjohtajalle makseta erillistä erorahaa. Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen TyEL:n ylittäviä eläke-etuja.

Johtoryhmä

Johtoryhmän tehtävät

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

Johtoryhmän palkkaus ja palkitseminen

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

Toimitusjohtajan ja operatiivisen johdon esittelyt sekä heidän osakeomistuksensa yhtiössä on esitetty sivuilla 31-32.

Tilintarkastus

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

Vuoden 2009 varsinainen yhtiökokous valitsi tilintarkastajaksi KHT-yhteisö Ernst & Young Oy:n. Päävastuullisena tilintarkastajana toimii 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 päättyttyä.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan laskun mukaan.

Vuonna 2010 Trainers' House-konsernin tilintarkastajille maksettiin tilintarkastustehtävistä 34.104,00 euroa ja konsulttipalkkioina 10.000,00 euroa.

SISÄINEN VALVONTA JA TARKASTUS

Sisäinen valvonta

Trainers' Housen sisäinen johtamis- ja valvontamenetely perustuu osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, yhtiön yhtiöjärjestykseen sekä yhtiön omiin sisäisiin toimintatapoihin. Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatimaa 1.1.2009 voimaantullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa on määritelty hyvä hallintotapa suomalaiselle pörssiyritykselle. 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.

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 varainhoito 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.**

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 riskiasemia 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. Hallitus vastaa siitä, että sisäinen tarkastus on tarkoituksenmukainen ja voi toimia riippumattomasti.

Sisäinen tarkastus on järjestetty siten, että sisäisen tarkastuksen palvelut ostetaan yhtiön hallituksen valitsemalta ulkopuoliselta riippumattomalta, ammattitaitoiselta ja riittävästi resursoidulta palvelun tarjoajalta Tuokko Tilintarkastus Oy:ltä.

Sisäpiiri

Trainers' House soveltaa Nasdaq OMX Helsingin 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.

Trainers' Housen julkiseen sisäpiiriin kuuluvat hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, talousjohtaja sekä päävastuullinen tilintarkastaja. Trainers' House pitää pysyvää ei-julkista sisäpiirirekisteriä yhtiön palveluksessa olevista tai muun sopimuksen perusteella yhtiölle työskentelevistä henkilöistä, jotka asemansa tai tehtäviensä johdosta saavat säännöllisesti sisäpiirintietoa. Yhteensä konsernin pysyvien sisäpiiriläisten määrä on noin 30 henkilöä.

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

Riskienhallinta

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

Trainers' House jakaa liiketoimintaan, tulokseen ja pörsiarvoon 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 vakuutusso- pimuksilla. Näitä ovat esimerkiksi lakisääteiset vakuutukset, vastuu- sekä omaisuusvakuutukset ja oikeusturva- vakuutukset. Vakuutusten kattavuus, vakuutusarvot sekä omavastuut tarkistetaan vuosittain yhdessä vakuutusyh- tiön kanssa.

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

Raportointi- ja ohjausjärjestelmät

Konsernissa on liiketoiminnan tehokkaan seurannan edellyttämät raportointijärjestelmät. Sisäinen valvonta kytkeytyy yrityksen visioon, strategiaan tavoitteisiin ja niiden pohjalta asetettuihin liiketoiminnallisiin tavoittei- siin. Liiketoiminnan tavoitteiden toteutumista ja konsernin taloudellista kehitystä seurataan kuukausittain koko kon- sernin kattavan ohjausjärjestelmän avulla. Olennaisena osana ohjausjärjestelmää toteumatiedot ja ajantasaiset ennusteet käydään läpi kuukausittain konsernin johtoryh- mässä. Ohjausjärjestelmä sisältää mm. kattavan myyn- nin raportoinnin, tuloslaskelman, rullaavan liikevaihto- ja tulosenusteen sekä toiminnalle tärkeitä tunnuslukuja.

Markkina- ja liiketoimintariskit

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

Riskejä hallitaan tehokkaalla myynnin, henkilöressurssien sekä liikekulujen suunnittelulla ja säännöllisellä seuran- nalla, 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 johdannaissopimuksia. Valuuttariskit ovat 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 Trainer's 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 sopimussuhteisiin. Tyypillisimmillään ne liittyvät toimitusvastuuseen ja immateriaalioikeuksien hallintaan.

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

HALLITUS



Arne 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

Arne Aktan on suomalaisen internet-teknologian pioneereja.

Hänellä on vankka omakohtainen kokemus it-yrityksen kasvattamisesta sekä organisaation muuttamisesta että yritysostoilla Eurooppalaiseksi menestystarinaksi.

Muut samanaikaiset luottamustoimet:

Investis UK Ltd, hallituksen jäsen

Quartal Flife AG, hallituksen jäsen

Quartal Corporate Governance Solutions Oy, hallituksen puheenjohtaja

Great Expectations Capital Oy, hallituksen puheenjohtaja

Omistukset yhtiössä:

Suoraan ja määräysvalta-yhtiön kautta; osakkeet 3.026.000 kpl



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

Muut samanaikaiset luottamustoimet:

Hill & Knowlton Finland Oy:n hallituksen jäsen

Gambit Hill & Knowlton A/S:n hallituksen jäsen

MTL:n hallituksen jäsen 2007–

Pro Filharmonia -yhdistyksen hallituksen jäsen 2005–

Omistukset yhtiössä: Ei omistuksia.

HALLITUS



Kai Seikku

Hallituksen riippumaton jäsen vuodesta 1998 alkaen

Syntymävuosi: 1965

Koulutus: KTM

Päätoimi: Toimitusjohtaja, Okmetic Oyj

Keskeinen työkokemus:

HKScan Oyj, toimitusjohtaja, 2005-2009

Hasan & Partners Oy, toimitusjohtaja, 1999-2005

McCann-Erickson, maajohtaja, 2002-2005

The Boston Consulting Group, (Tukholma, Helsinki), liikkeenjohdon konsultti, 1993-1999

SIAR-Bossard, konsultti, 1991-1993

Muut samanaikaiset luottamustoimet:

Alma Media Oyj, hallituksen jäsen, 2006-

Suomen maabrändivaltuuskunta, jäsen 2008-2010.

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 204 446 kpl.



Matti Vikkula

Hallituksen riippumaton jäsen vuodesta 2006

Syntymävuosi: 1960

Koulutus: KTM

Päätoimi: Fenestra Oy, toimitusjohtaja 2009-

Keskeinen työkokemus

ResCus Partners Oy, Managing Partner, 2009-

Lahden Autokori Oy vt toimitusjohtaja v. 2009

Ruukki Group Oyj, toimitusjohtaja, 2007-2008

Elisa Oyj, Johtaja, 2006-2007

Saunalahti Group Oyj, toimitusjohtaja, 2001-2007

PricewaterhouseCoopers, partneri, 1998-2001 liikkeenjohdon konsultti, 1994-1998

Muut samanaikaiset keskeiset luottamustoimet:

Fenestra Group Oy, Hallituksen jäsen, 2009-

Efore Oyj, Hallituksen jäsen, 2009-

Rescus Partners Oy, Hallituksen puheenjohtaja, 2001-

Kristina Cruises Oy, hallituksen puheenjohtaja, 1995-

Omistukset yhtiössä: Finrema Oy, Matti Vikkulalla määräysvallassa oleva yhteisö, on osapuolena termiinisopimuksissa, jotka toteutuessaan johtavat yhteensä 800.000 Trainers´ House Oyj:n osakkeen omistukseen

JOHTO



Jari Sarasvuo, toimitusjohtaja

Syntymävuosi: 1965

Koulutus: Kauppatieteiden Ylioppilas

Keskeinen työkokemus

Trainers' House Oyj, toimitusjohtaja, 2008–

Trainers' House Oy, hallituksen puheenjohtaja, 1990–

Länsiväylä, Uusi Suomi, Suomen Kuvalehti, Kymmenen Uutiset, toimittaja

Radio City, Contactor –lehti, Writers' Studio, esimiestehtävät

Hyvät, Pahat ja Rumat, Minä ja Sarasvuo, 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, joka palkittiin vuonna 2003 parhaana palvelualan kasvuyrittäjänä Entrepreneur Of The Year -kilpailussa.

Muut samanaikaiset luottamustoimet

GSP-Group Oy, hallituksen jäsen, 2007–

Omistukset yhtiössä:

Suoraan ja määräysvalta-yhtiön kautta; 20 396 600 kpl.



Vesa Honkanen, varatoimitusjohtaja

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 1 165 984 kpl.

JOHTO



Jarmo Lönnfors, varatoimitusjohtaja

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 Soutions, johtaja, 2000–2003

Muut samanaikaiset luottamustoimet

Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 151 500 kpl.



Mirka Vikström, talousjohtaja

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

Medix Biochemica Oy, laskenta-assistentti, 1999– 2000

Muut samanaikaiset luottamustoimet

Ei luottamustoimia

Omistukset yhtiössä: Osakkeet 210 895 kpl.

SIJOITTAJILLE

Kalenteri 2010

Trainers' House Oyj:n varsinainen yhtiökokous pidetään torstaina 25.3.2010 klo 12.00.

Vuoden 2010 osavuositarkastukset julkaistaan seuraavasti:

22.4.2010, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.-31.3.2010

5.8.2010, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.-30.6.2010

21.10.2010, klo 8:30

Osavuositarkastus 1.1.-30.9.2010

Osingonmaksu

Hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle, että tilikaudelta 2009 osinkoa ei jaeta.

Yhtiötä seuraavat analyytikot

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

E. Öhman J:or Fondkommission AB

Teemu Vainio

puh. 09 886 66038

teemu.vainio@ohmangroup.fi

Swedbank Markets

Antti Saari

puh. 020 746 9157

antti.saari@swedbank.fi

Pohjola Pankki Oyj

Kimmo Stenvall

Puh. 010 252 4561

kimmo.stenvall@pohjola.fi

Nordea Pankki Oyj

Pasi Väisänen

puh. 09 165 59943

pasi.vaisanen@nordea.com

Materiaalitulokset

Voit liittyä postituslistallemme ja tilata materiaaleja osoitteessa www.trainershous.fi – Sijoittajille.

Yhteystiedot

Mirkka Vikström

talousjohtaja

puh. 050 376 1115

mirkka.vikstrom@trainershous.fi

Martti Ojala

johtaja, sijoittajasuhteet

puh. 040 570 7920

martti.ojala@trainershous.fi

ESPOO

Trainers' House Oyj (pääkonttori)

Niittymäentie 7

02200 Espoo

Puh. 0306 888 500

TAMPERE

Trainers' House Oyj

Finlaysoninkuja 21

33210 Tampere

Puh. 0207 581 581



2009

trainers'
HOUSE