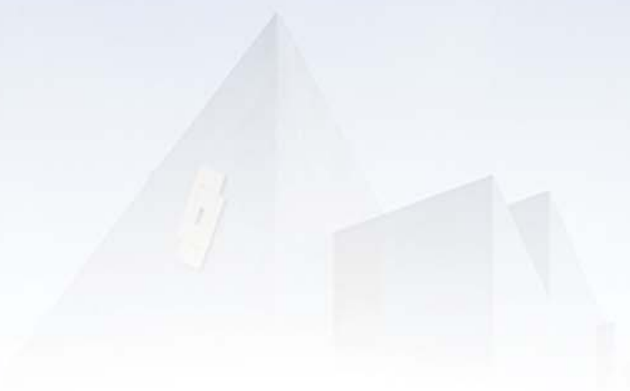


I n f o r m e G e n e r a c i ó n V a l o r S o c i a l
2 0 1 0



**Banco de Occidente
Credencial**

Contenido

1. Lo Más Destacado Del 20103	7. Gestión Humana26	8.5.3 Recaudo por extensión de red..... 43
2. Perfil General4	7.1 Perfil de los Empleados.....26	8.5.4 Cajeros Humanos..... 43
2.1 Historia.....4	7.2 Empleo, Selección y Evaluación.....27	8.6 Satisfacción del Cliente 43
2.2 Perfil del Banco.....5	7.2.1 Evaluación de Conocimientos.....27	8.6.1 INDICA..... 44
2.3 Misión y Visión.....7	7.2.2 Evaluación del Desarrollo.....27	8.6.2 ENSE..... 45
2.3.1 Misión.....7	7.2.3 Incrementos por Méritos.....28	8.6.3 ENSE Reclamos..... 45
2.3.2 Visión.....7	7.3 Clima Laboral28	8.6.4 TEO..... 45
2.4 Estrategia de Negocio.....8	7.3.1 Plan de Acción.....30	8.6.5 ENSI..... 45
2.5 Principios y Valores.....9	7.3.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente.....30	8.6.6 Acciones en Fiduciaria de Occidente..... 45
2.5.1 Principios.....9	7.4 Salud y Seguridad31	8.7 Calidad 47
2.5.2 Valores Corporativos.....10	7.4.1 Salud Ocupacional.....31	8.7.1 Programas de Calidad en el Servicio..... 48
2.6 Calificaciones y Reconocimientos11	7.4.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente.....32	8.7.2 Gestión de Reclamos y Requerimientos..... 49
3. Gobierno Corporativo12	7.5 Capacitación33	8.7.3 Indicador de Oportunidad en la Respuesta al Cliente..... 49
3.1 Órganos de Control.....13	7.5.1 Capacitación Operativa.....33	8.7.4 Filosofía sobre Derechos de los Clientes..... 50
3.1.1 Control Interno.....13	7.5.2 Capacitación Comercial.....33	8.8 Privacidad y Protección al Cliente 50
3.1.2 Control Externo.....13	7.5.3 Capacitación Virtual.....33	8.8.1 Seguridad Física y Virtual..... 50
3.2 Aplicación de Principios Éticos.....14	7.5.4 Acciones en Fiduciaria de Occidente.....34	8.8.2 Modelo de Seguridad de la Información..... 51
3.2.1 Conflictos de Interés.....14	7.6 Relaciones Laborales34	8.8.3 Atención de Reclamos en Seguridad..... 51
3.2.2 Cumplimiento de Principios Éticos.....14	7.7 Bienestar35	8.8.4 Estándares de Seguridad Física... 51
3.3 Filiales.....15	7.8 Apoyo al Fondo de Empleados35	8.8.5 Atención Personalizada en Seguridad..... 51
3.4 Estructura Organizacional.....16	8. Clientes36	8.9 Defensoría del Cliente Financiero 52
4. Motor De Desarrollo Social Y Económico17	8.1 Régimen de Protección al Consumidor Financiero.....36	8.10 Estrategia de Información a Clientes ..52
4.1 Distribución de Valor Económico.....18	8.2 Sistema de Atención al Consumidor Financiero.....36	8.11 Plan de Continuidad del Negocio 53
5. Inversión Social19	8.3 Segmentación.....37	8.12 Accesibilidad 53
5.1 Medio Ambiente.....19	8.3.1 Segmentación Banca Personal....37	8.12.1 Accesibilidad Personas Discapacitadas..... 53
5.1.1 Premio Nacional de Ecología Planeta Azul.....19	8.3.2 Segmentación Banca Empresarial e Intermedia.....38	8.13 Multicanalidad 53
5.1.2 Libro Ecológico.....21	8.3.3 Segmentación Banca de Vehículos..39	
5.2 Donaciones.....22	8.3.4 Segmentación Unidad de Leasing.. 41	
5.3 Cultura.....23	8.4 Bancarización 42	
5.3.1 Premio Nacional ANIF-Fiduciaria de Occidente al Periodismo Económico.....23	8.4.1 Corresponsales No Bancarios..... 42	
6. Inclusión Financiera24	8.4.2 Recaudo por Cuenta y Orden..... 42	
6.1 Fundación de la Mujer.....24	8.5 Servicios Especiales 42	
6.2 Libranza.....25	8.5.1 Pago a Pensionados..... 42	
6.3 Occimoto.....25	8.5.2 Internet para pago de Impuestos. 43	

1. Lo más Destacado del 2010

Se donaron \$ 1.401 MM a organizaciones sin ánimo de lucro

Aumentó 4.53% el número de empleos directos nuevos

Se generaron 231 nuevos empleos

760 empleados fueron ascendidos

84.7% de los empleados tienen contrato a término indefinido

Great Place to Work lo certificó como el MEJOR Banco y la SEXTA MEJOR compañía para trabajar en América Latina, y la QUINTA MEJOR compañía para trabajar en Colombia

Ocupó el puesto número 1 en la encuesta global de servicio para las Bancas Personal y Empresarial

Disminuyó en 16% el total de las reclamaciones

21.799 beneficiarios de Occimoto

2. Perfil General

2.1 Historia

El Banco de Occidente luego de 46 años de existencia considera que a través de su trabajo diario cumple con el compromiso de apoyar el desarrollo del país al responder de manera cabal a la confianza de la comunidad, de sus clientes y de sus accionistas.

El servicio al cliente es el valor agregado y diferenciador por excelencia que aplica el Banco de Occidente, al ofrecer atención especializada de primer nivel a todas las necesidades y requerimientos de clientes y usuarios.

La cultura de trabajo destaca la calidez, el liderazgo, la innovación, la oportunidad y la efectividad, con el fin de construir relaciones de largo plazo que contribuyen a mejorar la calidad y el bienestar de los clientes.

Momentos importantes en la historia de la organización:

1965 El Banco inició operaciones en Cali como sociedad anónima comercial de naturaleza bancaria.

1970 Las primeras oficinas fuera de Cali se abrieron en Palmira, Pereira y Armenia. Durante este año el Banco contaba con una red de 15 oficinas

1973 El Banco inició una nueva etapa bajo la orientación del grupo económico Sarmiento Angulo, el cual lo fortaleció con recursos de capital y su reconocida experiencia.

1976 el Banco lanzó su propio sistema de tarjeta de crédito Credencial.

1980 Se amplió considerablemente la red de oficinas. Nacieron las Direcciones Regionales.

1981 Nació Leasing de Occidente.

1982 Se inauguró su Filial Banco de Occidente de Panamá, como respuesta a la necesidad de nuevos recursos para el financiamiento externo.

1991 Nació la Fiduciaria de Occidente S.A.

1993 Se inició el proyecto de modernización de operaciones bajo el enfoque de reingeniería

1997 Se inaugura su nueva sede principal en el sector histórico de Cali, donde se concentra la Dirección General del Banco, el Staff de la Región Sur Occidental, sus Filiales y Vinculadas.

1998 Se inició el proyecto London, orientado a optimizar la Estructura Comercial del Banco.

2000 Se desarrolló el proyecto Mckinsey, con el cual se rediseñó la estructura organizacional del Banco buscando mayor eficiencia.

2005 / 2006 Fusión con los Bancos Aliadas y Unión Colombiano. Con esta última fusión se integra la filial Occidental Bank Barbados.

2007 Implementación de un nuevo modelo comercial.

2010 Se fusiona Leasing de Occidente a la estructura del Banco, creándose una nueva Unidad de Negocio.



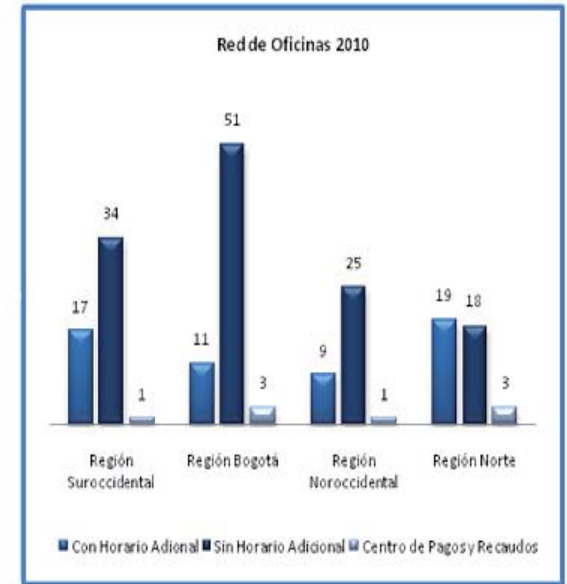
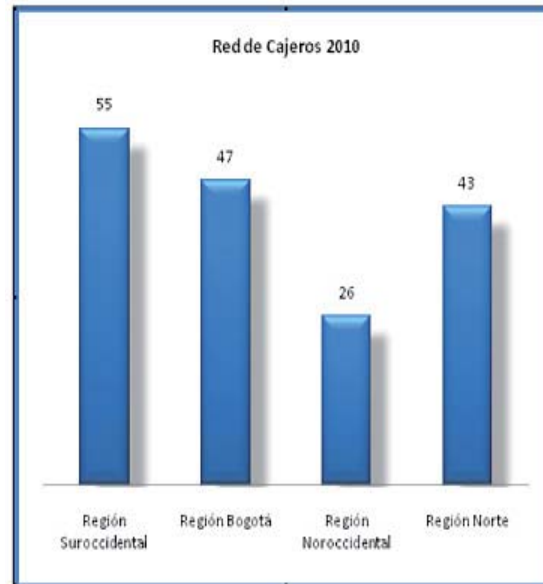
Perfil General



2.2 Perfil del Banco

El Banco de Occidente tiene presencia en 47 ciudades del país a través de 176 Oficinas, de las cuales 56 ofrecen horario adicional, en éstas los clientes, pueden acceder a todos los productos y servicios mencionados a continuación: caja rápida, pagos a terceros, cambios de cheques, consignaciones, pago de impuestos, pago de dividendos de Grupo

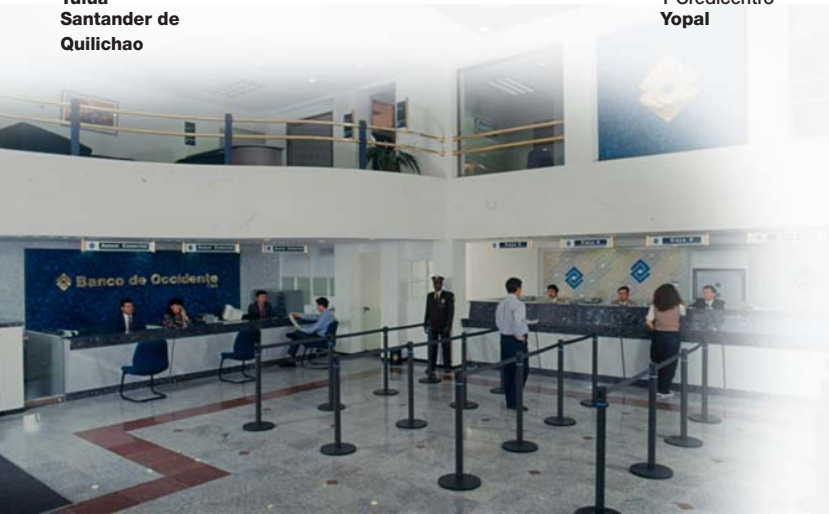
Aval y Ecopetrol y atención personalizada de reclamos y requerimientos de los clientes. De igual manera, los clientes pueden realizar en esta red de oficinas, desembolsos de créditos, apertura de cuentas, captación, retiro y cancelación de CDT's, actualización de datos de clientes, avances en efectivo por ventanilla, transferencia de fondos y expedición de cheques de gerencia.



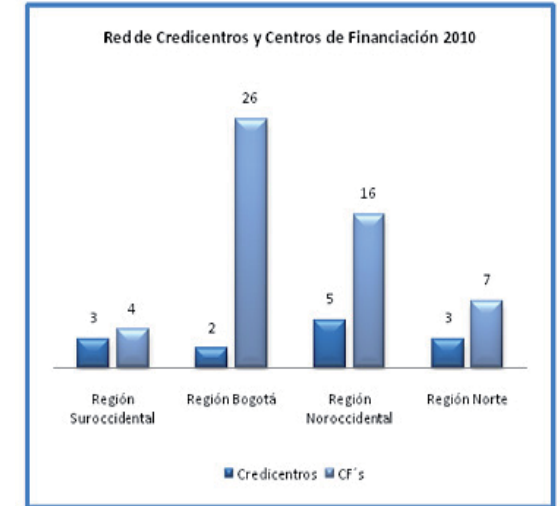
Perfil General

Red de Oficinas

Región Suroccidental	Región Bogotá	Región Noroccidental	Región Norte
Cali 29 Oficinas 2 Credicentros	Bogotá 54 Oficinas 1 Credicentro 2 Centros de Pagos y Recaudos	Medellín 20 Oficinas 1 Credicentro 1 Centro de Pagos y Recaudos	Barranquilla 10 Oficinas 1 Credicentro 1 Centro de Pagos y Recaudos
Andalucía Buenaventura Buga Cartago Espinal Florencia Girardot Ibagué 2 Oficinas 1 Credicentro	Chía Duitama Facatativa Sogamoso Tunja 1 Oficina 1 Credicentro Zipaquirá	Armenia 2 Oficinas 1 Credicentro Dosquebradas Envigado Itagüí Manizales 2 Oficinas Montería 2 Oficinas 1 Credicentro	Bucaramanga 6 Oficinas 1 Credicentro 1 Centro de Pagos y Recaudos Barrancabermeja Cartagena 6 Oficinas 1 Credicentro 1 Centro de Pagos y Recaudos
Ipiales La Victoria La Unión Neiva 2 Oficinas Palmira 2 Oficinas Pasto 2 Oficinas 1 Credicentro 1 Centro de Pagos y Recaudos		Pereira 3 Oficinas 1 Credicentro Rionegro Sabaneta	Cúcuta 2 Oficinas Riohacha San Andrés (Isla) Santa Marta 2 Oficinas 1 Centro de Pagos y Recaudos
Puerto Tejada Popayán 2 Oficinas Tuluá Santander de Quilichao			Sincelejo Valledupar Villavicencio 2 Oficinas 1 Credicentro Yopal



El Banco también cuenta con 13 Credicentros que son oficinas especializadas en la atención de los productos de la Banca de Vehículos y Bienes Intermedios: Occiauto, Occimoto, Occiauto Vehículos Productivos y Occiequipo. Además estas oficinas extienden su cobertura a través de 53 Centros de Financiación ubicados estratégicamente dentro de un concesionario u oficina del Banco y su función principal es la atención a clientes y ofrecimiento de crédito de vehículos y motos.



En 2010 Leasing de Occidente se integra al Banco de Occidente gracias a la Ley 1328 del 15 de julio de 2009 que faculta a las entidades bancarias a ofrecer y prestar servicios de leasing, creándose así una nueva Unidad de Negocio. Como parte del proceso de integración, los funcionarios de las oficinas y la Fuerza Comercial del Banco están capacitados para brindar asesoría acorde con las necesidades del cliente sobre los productos de Leasing, de igual manera se cuenta con una oficina especializada en 13 ciudades principales del país.

Perfil General

2.3 Misión y Visión

2.3.1 Misión

Ser el líder en la prestación de servicios financieros, de transacciones y medios de pago, asegurando la satisfacción de las necesidades de los clientes, la máxima rentabilidad para sus accionistas, el desarrollo integral del equipo humano y la contribución al bienestar de la comunidad.

En la búsqueda de este propósito y el crecimiento continuo de los resultados, estamos comprometidos con los más altos valores éticos, la calidad en los procesos y la utilización de la tecnología más adecuada.

2.3.2 Visión

Ser la mejor entidad financiera del país



Perfil General



2.4 Estrategia de Negocio

En el Banco se trabaja con el modelo de planeación **Visión - Estrategia Competitiva**. Con esta metodología busca construir ventajas que le permitan lograr una posición destacada en el mercado. Cada Unidad Estratégica de Negocio definió sus ventajas competitivas en términos de percepción de valor por parte del cliente. Se realizó la planeación estratégica a 3 años, la cual se actualiza anualmente. Así mismo, se llevan a cabo seguimientos trimestrales a los proyectos e indicadores más importantes.

Objetivos:

- Crecimiento del Pasivo
- Calidad de la Cartera
- Crecimiento del Activo
- Calidad y Eficacia en el Servicio
- Desarrollo Tecnológico y Operativo



Perfil General



2.5 Principios y Valores

2.5.1 Principios

La estructuración de relaciones y negocios confiables y seguros, requiere de la instauración de un clima de confianza con altos estándares de calidad en las relaciones con el cliente. Es así como se deben conducir los negocios y ejercer las funciones con lealtad, claridad, transparencia, precisión, probidad comercial, seriedad y cumplimiento, con el fin de crear valores que permitan el desarrollo de bienestar social.

La filosofía de trabajo del Banco de Occidente refuerza este principio: “actuar en condiciones éticas de responsabilidad, carácter e idoneidad profesional, primando el interés general sobre el interés particular”.

Es política del Banco de Occidente, y sus Filiales, Fiduciaria de Occidente S.A., Ventas y Servicios S.A, Banco de Occidente (Panamá) y Occidental Bank (Barbados) la aplicación de los siguientes principios:

- **Principio de Buena Fe**
- **Principio de Transparencia**
- **Principio de Equidad**
- **Principio de Prudencia**
- **Principio de Legalidad**
- **Principio de Fiscalización**
- **Principio de Colaboración**



Perfil General



2.5.2 Valores Corporativos

El Banco de Occidente se esfuerza en ser reconocido por su calidad en el servicio al cliente. Por lo tanto a través de la campaña VALORES EN MOVIMIENTO se instauran los compromisos que rigen las actividades cotidianas de todos los empleados. La institución fomenta una cultura de trabajo que representa los valores corporativos practicados por todo el personal. Se promueve el orgullo por la integridad personal y del equipo y el compromiso por la excelencia en el servicio que se modifica de acuerdo con los requerimientos de un mercado de clientes cada vez más exigente y competido.

Lealtad y Honestidad

Se debe ser consecuente con las políticas y normas que regulan todas las actividades desarrolladas, actuando con transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo. *“Nada tan valioso como poder mirar a nuestros semejantes todos los días con la frente alta, la mirada clara y el honor intacto”.*

Satisfacción del Cliente

La satisfacción del Cliente es el centro del esfuerzo laboral y personal de todos los empleados. *“Servir es nuestra esencia, buenas acciones cosechan buenos frutos”.*

Compromiso con los Resultados

El compromiso con los resultados es una actitud positiva de hacer las cosas bien. Esto significa responder adecuadamente a las expectativas creadas por accionistas, directivos, clientes y comunidad en general. *“La Felicidad consiste en querer lo que se hace”.*

Calidad Total

La búsqueda de la Calidad Total es una filosofía de vida en el Banco de Occidente. *“El mejor no es el que lo hace bien, es el que lo hace mejor”.*

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo busca fomentar el sentido de pertenencia, la participación y el desarrollo integral de las personas. *“El pintor que terminó el cuadro no trabajó solo. Había un equipo de colores trabajando para él”.*

Flexibilidad y Adaptación al Cambio

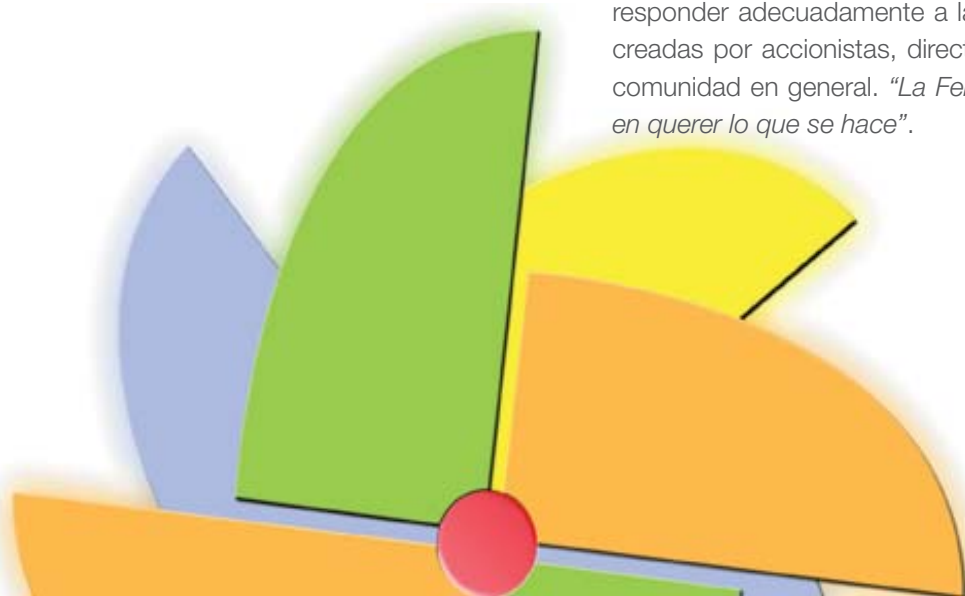
Es valorar en forma especial la flexibilidad y la capacidad de enfrentar el cambio. *“La humanidad consta de tres clases de individuos: los inmutables, los que pueden cambiar y los que cambian”.*

Cuidado de los Recursos Naturales

Contribuir al desarrollo del País y al cuidado de sus recursos naturales. *“Tratemos al mundo como si fuera nuestra propia casa”.*

Sentido de Pertenencia

El compromiso y la responsabilidad espontánea son los ingredientes indispensables para ser parte de la solución. *“Tengamos siempre la camiseta puesta”.*



Perfil General



El mejor Banco para trabajar en Colombia es también el mejor en toda América Latina.



La organización mundial **Great Place To Work**, nos ha certificado dentro de la categoría: "Las 50 Mejores Empresas Nacionales" para Trabajar en América Latina", como el **mejor Banco** y la **sexta mejor compañía**.

Agradecemos de nuevo a todos nuestros colaboradores por hacer posible este reconocimiento; sin su entrega y compromiso no hubiera sido posible ser los mejores.

2.6 Calificaciones y Reconocimientos

Ranking Mejores Empresas para Trabajar:

En el 2010 la organización mundial Great Place to Work (GPTW) y la Revista Dinero certificaron al Banco de Occidente como el mejor banco y la quinta mejor compañía para trabajar en Colombia. En el 2011, GPTW lo certifica dentro de la categoría "Las 50 Mejores Empresas Nacionales para trabajar en América Latina" (Más del 70% de sus colaboradores trabajan en el país donde está su sede principal), como el mejor banco y la sexta mejor compañía.

BRC Investor Services S.A.:

En noviembre de 2010 el Banco obtuvo la calificación AAA y BCR 1+, otorgada por la sociedad calificador, para la deuda de largo y corto plazo respectivamente.

Ranking de MERCO:

El estudio Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, MERCO ubicó al Banco por tercer año consecutivo en el puesto 71 entre las 100 empresas con mayor reputación en Colombia.

Revista America Economía:

En la medición realizada en junio de 2010, eligió los 250 mayores bancos latinoamericanos y el Banco se ubicó en el puesto 41, lo que significa un ascenso de 14 puestos con respecto al año 2009 donde ocupó el puesto 55.

Certificación ISO 9001:2008 a Fiduciaria de Occidente:

Desde 2005 el sistema de gestión de calidad de la Fiduciaria se encuentra certificado bajo esta norma. El certificado es aplicable a todos los procesos requeridos para prestar el servicio fiduciario de carteras colectivas y portafolios de inversión, fiducia de administración en sus diferentes modalidades y fiducia de garantía y tiene cobertura para la ciudad de Bogotá.

3. Gobierno Corporativo



El Sistema de Control interno, SCI, es el referente del Banco y de sus Filiales para garantizar que todas las operaciones que realicen se encuentren ajustadas a las normas, cada vez más precisas, sobre los diferentes aspectos que tienen incidencia en la labor comercial. Es política de esta organización emplear todos los métodos que garanticen transparencia en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende por SCI el proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: Efectividad y Eficiencia Operacional, Confiabilidad de la Información Financiera y el Cumplimiento de políticas, leyes y normas que sean aplicables.

Es decir, el SCI establece acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo de la entidad que le permitan tener una seguridad razonable acerca de la consecución de sus objetivos. Esto es posible a través del cumplimiento de las normas que la regulan.

La Junta Directiva aprobó la Circular Reglamentaria con la que la Dirección General estableció el marco conceptual y normativo para el SCI como elemento fundamental del gobierno corporativo.

El Código de Gobierno Corporativo, se encuentra publicado en la página de Internet del Banco www.bancodeoccidente.com.co. Además se realizan campañas para promover los Valores Corporativos y el Código de Ética, Conducta y Régimen Sancionatorio que rige al Banco en todos los niveles de la organización.

El Banco se compromete con la aprobación por parte de la Junta Directiva de las herramientas empleadas para arraigar la cultura corporativa en todas las instancias de su organización y de las Filiales.

El Código de Ética, Conducta y Régimen Sancionatorio se entrega a cada empleado a su ingreso al Banco y periódicamente se actualiza y se realiza el control correspondiente de recepción de esta información por parte del equipo humano del Banco de Occidente.

La capacitación virtual es otra de las herramientas utilizadas en el Banco de Occidente para fomentar todas las acciones encaminadas a que se cumplan las normas corporativas.





3.1 Órganos de Control

Con el propósito de garantizar la transparencia de la gestión el Banco y sus Filiales se cuenta con mecanismos de control internos y externos que garantizan la protección de los intereses de clientes y accionistas, así como el estricto cumplimiento de las normas que rigen al sector bancario.

3.1.1 Control Interno

En materia de Control Interno se destaca el papel de la Junta Directiva, ya que sus miembros, como principales administradores del Gobierno Corporativo están comprometidos a realizar su tarea con profesionalismo, integridad, competencia e independencia. Su labor es apoyada por el Comité de Auditoría que se encarga del control interno y del mejoramiento constante de los procesos para que se garantice la transparencia.

De otra parte, el Representante Legal es el responsable de implementar los procedimientos de control y hacer las labores de verificación que soporten los procedimientos bajo cumplimiento de las normas. Por su parte, la Auditoría Interna busca apoyar la fiscalización dentro de la organización a través de la revisión de todos los procesos de una manera sistemática que permita eficiencia en los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

El Banco de Occidente y sus Filiales cuentan con un Auditor Interno, contralor o funcionario con tareas equivalentes, que cumplen con normas y parámetros mínimos para garantizar el ejercicio profesional idóneo de los controles internos, acorde con los estándares y mejores prácticas internacionales.

3.1.2 Control Externo

Como órgano privado de fiscalización, la Revisoría Fiscal se encuentra estructurada con el ánimo de ofrecer seguridad a los accionistas sobre la calidad de la información financiera, la seguridad y conservación de los activos sociales y el cumplimiento de las disposiciones legales.

La Revisoría Fiscal ejerce una función de vigilancia permanente de la actividad social para prestar a los socios una colaboración completa y eficaz que les permita ejercer adecuado control de la ejecución de contratos, con el objeto de defender intereses de la comunidad por encima de intereses particulares.

Por ética, responsabilidad social y por ley, el sector financiero desempeña un papel preponderante frente al Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo. Por eso el Banco de Occidente y sus Filiales participan en la prevención, detección y reporte de este problema.

Gobierno Corporativo



3.2 Aplicación de Principios Éticos

3.2.1 Conflictos de Interés

Con el fin de evitar cualquier situación que pueda involucrar conflicto de intereses, los directivos y empleados del Banco obran equitativamente y prestan sus servicios contratados sin esperar retribución diferente de la pactada en la relación contractual o laboral, sin considerar beneficios personales o de terceros.

Los directivos y empleados se abstienen de recibir dinero, regalos o atenciones por pequeña que sea su cuantía, como gratificación a su gestión realizada.

La ética representa las características humanas ideales o de autodisciplina para gobernar las relaciones con los clientes, con los empleados del Banco de Occidente y sus Filiales que también se plantean el ejercicio de la actividad profesional bajo criterios de competencia, independencia e integridad moral.

Las reglas de ética mencionadas a continuación son normas que deben ceñirse estrictamente a los mandatos constitucionales, legales, estatutarios, reglamentarios **y del Código Corporativo de Conducta**, en aras de proteger la confiabilidad y la seguridad de estas instituciones financieras. Estas reglas se refieren a: ética en la administración del riesgo, correcto manejo de las relaciones con clientes, inexistencia de conflictos de interés, calidad en el desarrollo del trabajo, compromiso de solución dentro del error ajeno y la política de revelación de información.

3.2.2 Cumplimiento de Principios Éticos

Toda actividad a cargo debe ser desplegada con el máximo de diligencia, oportunidad y confiabilidad, buscando el cumplimiento de los objetivos institucionales sin apartarse de los principios éticos y morales y de los mandatos legales e internos.





3.3 Filiales

Sociedad Fiduciaria de Occidente S.A. Nació en 1991, tiene como objeto social la celebración de contratos y de fiducia mercantil y de mandatos fiduciarios no traslativos de dominio, conforme a las disposiciones legales. Su propósito fundamental es adquirir, enajenar y gravar, administrar bienes muebles e inmuebles e intervenir como deudora o como acreedora en toda clase de operaciones de crédito.

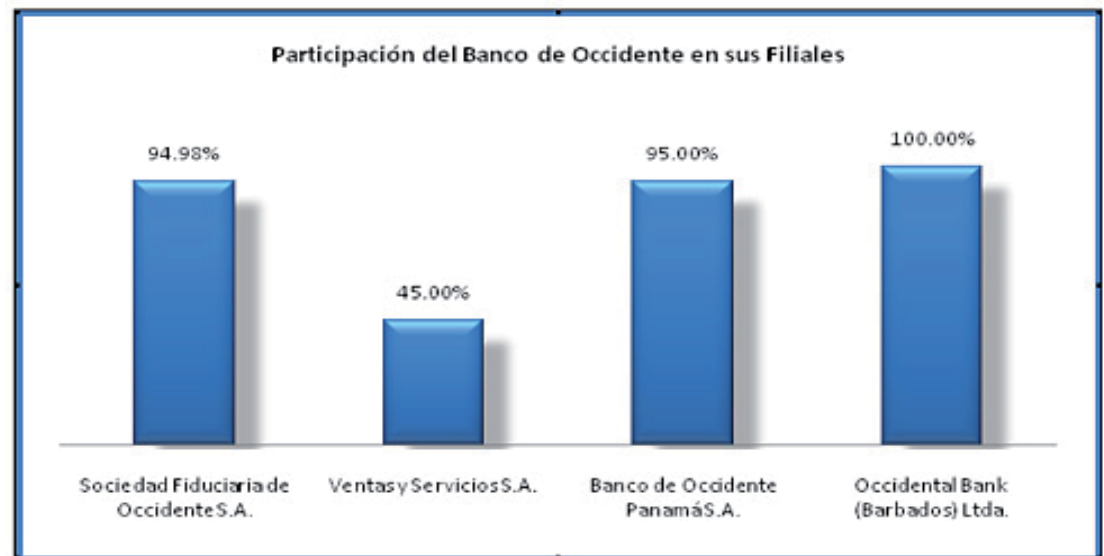
Su Misión es: La Fiduciaria es una empresa cuyos esfuerzos y recursos están dirigidos a satisfacer las necesidades de sus clientes mediante la asesoría financiera y la prestación de servicios fiduciarios en los ramos de inversión, administración, garantía y administración inmobiliaria, ofreciendo un servicio de valor agregado, máxima calidad y la mejor relación costo/beneficio por producto.

De igual manera el enfoque de sus actividades, está orientado a la satisfacción de las expectativas de los accionistas, el bienestar y satisfacción de un eficaz recurso humano, y el total cumplimiento de la normatividad existente y aplicable al sector.

Banco de Occidente (Panamá) S.A. Nació en 1982, es una entidad constituida al amparo de la licencia internacional otorgada por la Comisión bancaria nacional de ese país.

Occidental Bank (Barbados) Ltda. En 1991 se incorporó bajo las leyes de Barbados en 1991 y obtuvo autorización para manejar negocios de Banca dentro de ese territorio.

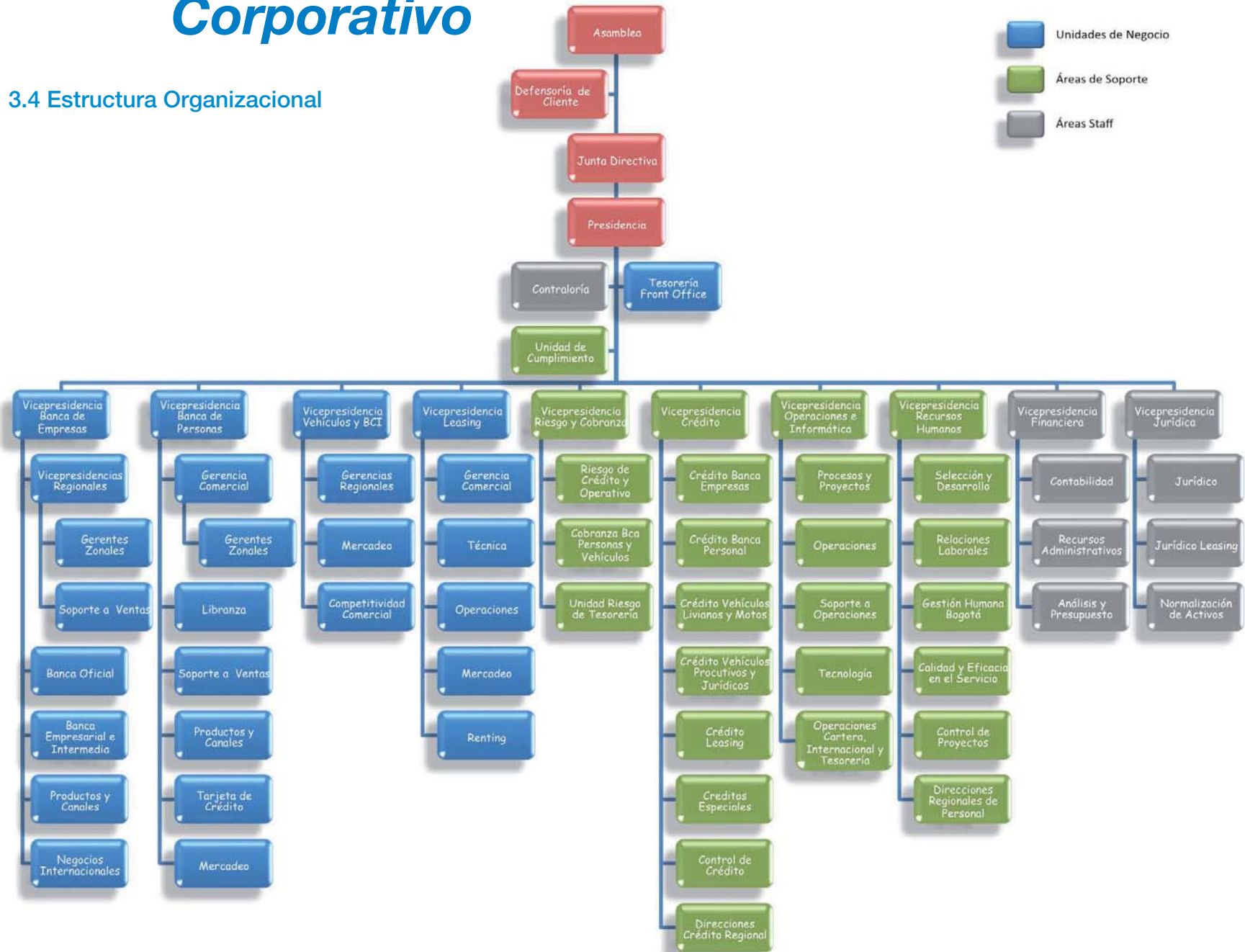
Ventas y Servicios S.A. Tiene como objeto social la prestación de servicios técnicos o administrativos a los que se refiere el artículo quinto de la ley 45 de 1990, como son: programación de computadores, mercadeo, creación y organización de archivos de consulta y realización de cálculos estadísticos e informes en general.



Gobierno Corporativo



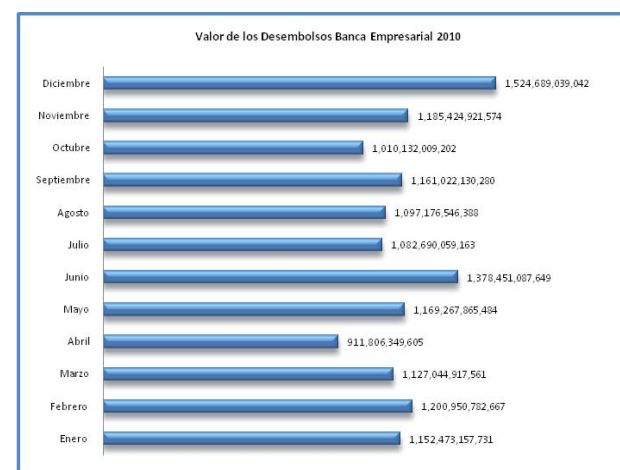
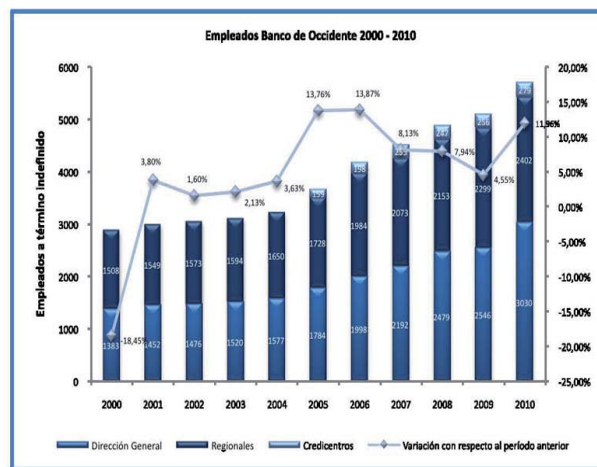
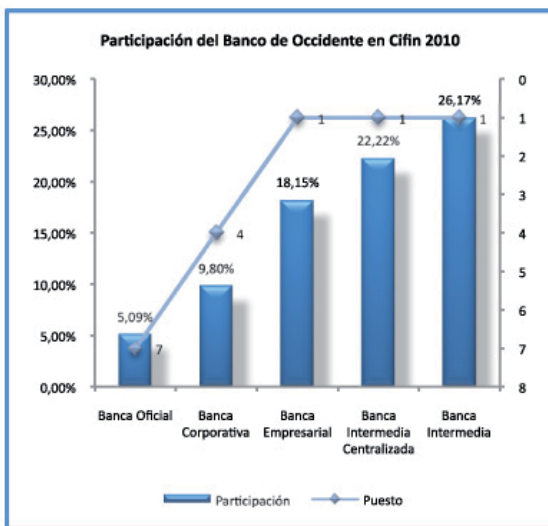
3.4 Estructura Organizacional



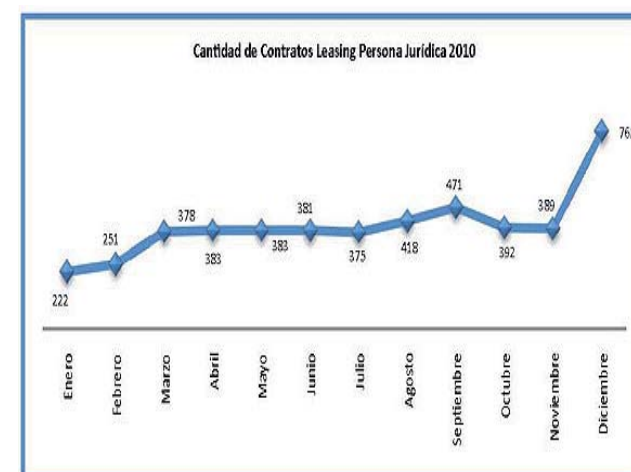
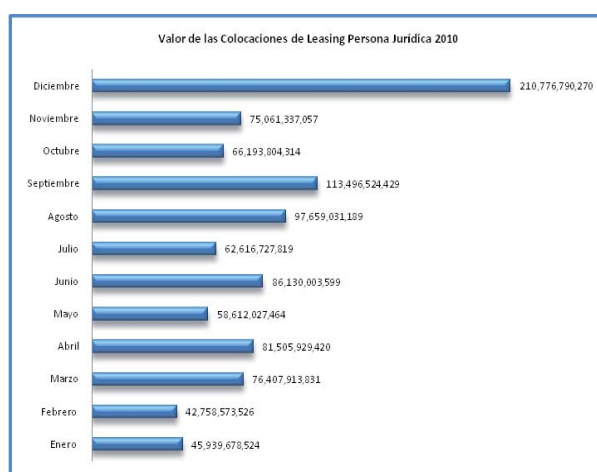
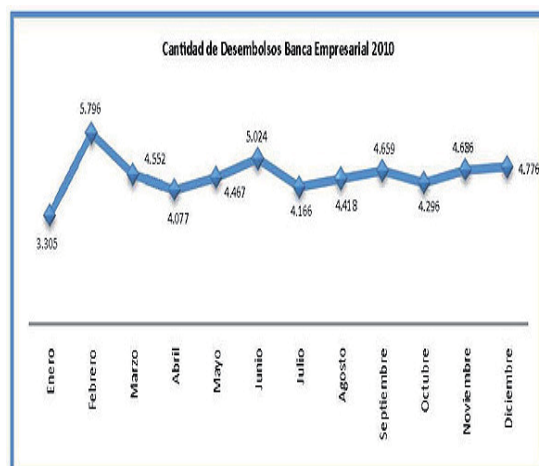
4. Motor de Desarrollo Social y Económico



Para el Banco de Occidente y sus Filiales el apoyo al desarrollo del país es un compromiso evidenciado en su oferta de productos y en el incremento de acciones para apoyar al sector empresarial.



** La planta de personal del Banco tuvo un crecimiento de 11,96% con respecto al año 2009, incremento generado por la absorción de 379 cargos de Leasing de Occidente y la creación de 231 nuevos cargos en el año 2010.



Motor de Desarrollo Social y Económico

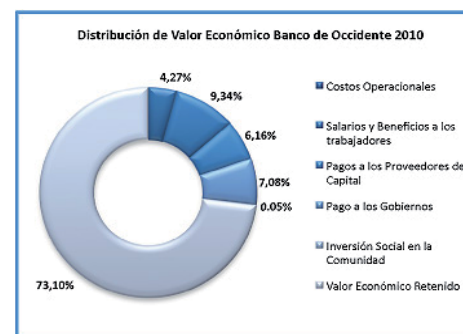


4.1 Distribución de Valor Económico

El Banco de Occidente y sus Filiales a través del ejercicio de sus funciones crea valor y lo distribuye entre sus diversas partes interesadas. Se destacan en este sentido los aportes a proveedores y contratistas, a sus empleados, a los proveedores de capital y a la administración pública.

Valor Económico Directo Generado – VEDG 2010	Banco de Occidente (Millones)	Fiduciaria de Occidente (Millones)
Ingresos (1)	3,002,066	64,675
Valor Económico Distribuido – VED	807,625	61,714
Costos Operacionales (2)	128,281	6,973
Salarios y Beneficios a los trabajadores (3)	280,353	14,343
Pagos a los Proveedores de Capital (4)	185,035	31,269
Pago a los Gobiernos (5)	212,554	9,127
Inversión Social en la Comunidad (6)	1,401	1.8
Valor Económico Retenido (VEDG - VED)	2,194,441	2,961

- (1) Ingresos totales
- (2) Diversos menos Donaciones
- (3) Gastos de personal
- (4) Proyecto distribución de utilidades- dividendo en efectivo, balance semestral julio y diciembre 30 de 2010. Incluye el valor pagado por honorarios de la Junta Directiva
- (5) Impuesto de Renta + Impuesto al patrimonio + Impuestos indirectos + Contribución a la Superfinanciera + Seguro de Depósito + GMF
- (6) Donaciones



5. Inversión Social



5.1 Medio Ambiente

Conscientes de la necesidad de proteger el medio ambiente y de educar a los colombianos en esta materia El Banco de Occidente dedica desde hace **26 años** tiempo y esfuerzo para rescatar los recursos naturales de nuestro país. De igual manera, estimula a las empresas y personas naturales a trabajar por el cuidado y protección del agua como fuente de vida, a través del Premio Planeta Azul que en el año anterior cumplió 16 años de existencia.

Durante este tiempo ha apoyado con diversas acciones encaminadas a la toma de conciencia de los colombianos sobre la necesidad de preservar y defender los recursos naturales a través de diferentes iniciativas como la adopción del chigüiro, el oso de anteojos y la tortuga verde, animales en peligro de extinción.

5.1.1 Premio Nacional de Ecología Planeta Azul

El Banco, identificado como entidad comprometida con la causa de conservación del medio ambiente, creó en 1993 el «Premio Nacional de Ecología Planeta Azul Banco de Occidente: Agua principio de la Vida». Desde su primera versión hace 16 años se han recibido **1.930 trabajos**.

El Premio Nacional de Ecología Planeta Azul busca impulsar y reconocer a entidades, fundaciones, ONG'S, empresas, personas naturales o comunidades que se hayan distinguido por acciones directas, encaminadas a la educación, conservación y recuperación del agua.

El agua un tema actual y de gran preocupación para el mundo entero. Por eso los recursos que el Banco de Occidente encamina hacia este premio le permiten continuar con su interés ecológico, contribuir a la sociedad colombiana y destacarse en el mercado como una entidad comprometida con un asunto primordial como es la sostenibilidad del planeta.

Desde su creación, el Banco de Occidente ha entregado \$ 436.300.000 en premios a los ganadores de esta iniciativa que resalta los estudios y acciones dirigidas a la conservación y recuperación de los recursos naturales que correspondan a un desarrollo sostenible. Los criterios de evaluación son: Impacto en términos de resultados obtenidos en cuanto a volumen y calidad, creatividad, vigencia, replicabilidad, coherencia en las acciones e integración de las diferentes áreas.

El premio Planeta Azul del Banco de Occidente, según Angel Guarnizo; por su seriedad, su pertinencia y su persistencia se ha convertido en el más importante concurso ecológico del país. Resulta grato saber que con el premio se contribuye a estimular no solo a las personas que desde diferentes metodologías protegen, restauran y conservan los recursos naturales, en particular el AGUA, sino que con él se busca también motivar y reconocer las acciones que llevan a cabo empresas que en el sector industrial han comprendido la importancia de trabajar a fondo por el desarrollo sostenible.





10^a CONVOCATORIA



Tema: AGUA principio de vida

OBJETIVO

El Premio Planeta Azul del Banco de Occidente busca reconocer y exaltar programas, proyectos o acciones que muestren resultados concretos y que hayan logrado un avance sustancial hacia el conocimiento, protección, conservación y recuperación del recurso agua, enmarcados dentro de un concepto de desarrollo sostenible e impulsado la activa participación de la comunidad directamente involucrada en su desarrollo.

Adicionalmente el Premio privilegiará experiencias que generen o apoyen procesos de desarrollo en los cuales ni la dinámica de las comunidades sea una amenaza para los ecosistemas (en particular sobre los cuerpos de agua), ni las dinámicas de éstos y particularmente las del agua, sean una amenaza para las comunidades.

En el caso de las Empresas en todas sus categorías, se premiarán aquellas experiencias cuyos resultados avancen significativamente en comparación con las exigencias mínimas de gestión y calidad ambiental que establece la ley.

QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR

A. CATEGORÍA EMPRESARIAL

- Grandes Empresas
- Empresas Economía Mixta

B. CATEGORÍA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (Ley 905 del 2004)

- Mediana Empresa (Activos hasta 30.000 S.M.L.V.)
- Pequeña Empresa (Activos hasta 5.000 S.M.L.V.)
- Microempresas (Activos hasta 500 S.M.L.V.)

C. CATEGORÍA GENERAL

- Personas Naturales
- Fundaciones y ONGs
- Comunidades y Asociaciones Comunitarias
- Instituciones Educativas Públicas y Privadas

Se excluyen los proyectos ganadores en las convocatorias anteriores.

ÁREAS

- Educación Ambiental
- Conservación y recuperación de cuencas hidrográficas
- Tratamientos de cuerpos de agua
- Ahorro y maximización del recurso agua
- Desarrollo, adaptación e implementación de tecnologías
- Reducción del riesgo de desastres de origen hidrometeorológico
- Recuperación Tecnológica

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Impacto en términos de resultados obtenidos
- Creatividad
- Vigencia
- Replicabilidad
- Coherencia en las acciones
- Integración de las diferentes áreas
- Sostenibilidad y Continuidad de los resultados de la experiencia

PREMIOS

A. CATEGORÍA EMPRESARIAL

1er. puesto: Gran Trofeo Planeta Azul

2º puesto: Placa de Reconocimiento

B. CATEGORÍA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

1er. puesto: \$10.000.000 y Gran Trofeo Planeta Azul

2º puesto: \$30.000.000 millones y Placa de Reconocimiento

C. CATEGORÍA GENERAL

1er. puesto: \$70.000.000 y Gran Trofeo Planeta Azul

2º puesto: \$40.000.000 y Placa de Reconocimiento

3er. puesto: \$20.000.000 y Placa de Reconocimiento

CÓMO POSTULAR

Aquellas personas o entidades que deseen postularse o postular a terceros al Premio Planeta Azul, deben enviar completamente diligenciado un "Formulario de Inscripción - Postulación" anexo al documento de su proyecto.

Para obtener el "Formulario de Inscripción - Postulación" usted debe:

1. Registrarse en www.planetaazul.com.co y descargar la categoría requerida (Empresarial - Pequeñas y Medianas Empresas - General).
2. O solicitarlo a la línea gratuita nacional: 01-800-05-33340 / 01-800-09-33340 y desde Cali al 800 11 11. C.C. 1900 - 1900 - 1915.

Visítenos en Internet: www.bancodeoccidente.com.co

Inscripciones: 25 de octubre al 15 de abril de 2011



Premio Nacional de Ecología
Planeta Azul
2010 - 2011

Inversión Social



5.1.2 Libro Ecológico

En 1984 comenzó la publicación de un libro anual de contenido ecológico y de gran calidad, con el cual el Banco de Occidente ha tenido una importante presencia durante estos años, al contribuir a la divulgación de nuestras riquezas naturales.

En la historia editorial de estos lujosos libros que exaltan los tesoros ecológicos de Colombia se han publicado 419.180 ejemplares que buscan así mismo, promover su conservación.



Angel guarnizo Vasquez comenta sobre los libros que el Banco Publica ; El libro que generosamente nos entrega cada año el Banco de Occidente contiene una cuidadosa selección de algunos aspectos que caracterizan los ecosistemas de la rica biodiversidad del país. El diseño editorial hace un balance entre la oferta académica y la oferta gráfica, de tal modo que esta última sea el apoyo del discurso textual y

lo complemente de manera coherente. Con el libro, el Banco hace un importante aporte no solo al conocimiento de nuestro patrimonio natural, sino que contribuye también a su socialización, constituyéndose además en referencia obligada para las personas y las instituciones que tienen el interés o el deber de realizar gestiones para la conservación de los recursos naturales del país.

Ediciones Anteriores

- 1984** Sierra Nevada de Santa Marta
- 1985** El Pacífico Colombiano
- 1986** Amazonia Naturaleza y Cultura
- 1987** Frontera Superior de Colombia
- 1988** Arrecifes del Caribe Colombiano
- 1989** Manglares de Colombia
- 1990** Selva Húmeda de Colombia
- 1991** Bosques de Niebla de Colombia
- 1992** Malpelo Isla Oceánica de Colombia
- 1993** Colombia Caminos del Agua
- 1994** Sabanas Naturales de Colombia
- 1995** Desiertos Zonas Áridas y Semiáridas de Colombia
- 1996** Archipiélagos del Caribe Colombiano
- 1997** Volcanes de Colombia
- 1998** Lagos y Lagunas de Colombia
- 1999** Sierras y Serranías de Colombia
- 2000** Colombia Universo Submarino
- 2001** Páramos de Colombia
- 2002** Golfos y Bahías de Colombia
- 2003** Río Grande de la Magdalena
- 2004** Altiplanos de Colombia
- 2005** La Orinoquia de Colombia
- 2006** Bosque Seco de Colombia
- 2007** Deltas y Estuarios de Colombia
- 2008** La Amazonia de Colombia
- 2009** El Chocó Biogeográfico de Colombia
- 2010** Saltos, Cascadas y Raudales de Colombia

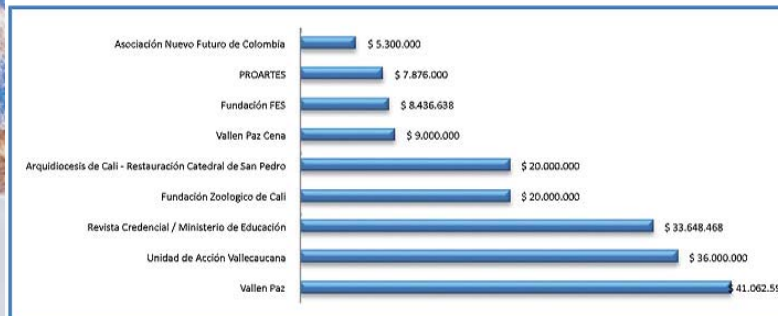
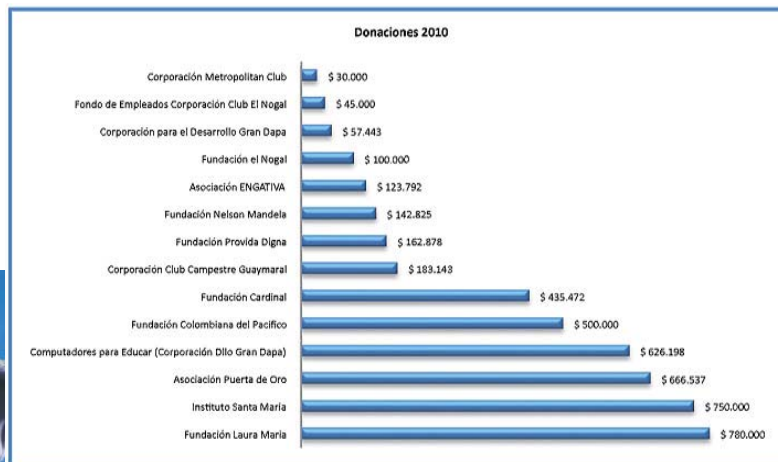
Inversión Social



5.2 Donaciones

El Banco de Occidente apoya a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan con proyectos afines a la entidad o que puedan representar aliados estratégicos.

Se entregaron en 2010 recursos por **\$ 1.401.377.872** destinados a diferentes fundaciones.



De otra parte, la Junta Directiva del Banco aprobó para Colfuturo un aporte de US \$ 1.000.000. Como aparece en la escritura de Insinuación de Donación, distribuido a lo largo de cuatro años así:

- 2009 El Banco canceló US \$ 400.000, que en pesos equivalen a \$765.956.000
- 2010 El Banco canceló US \$ 200.000, que en pesos equivalen a \$375.156.000
- 2011 US \$ 200.000
- 2012 US \$ 200.000

El objetivo de Colfuturo es el fomento de la educación de profesionales en el exterior en prestigiosas universidades del mundo. Se busca que a su regreso al país los becarios contribuyan a impulsar el progreso de los diferentes sectores económicos y sociales.

Dentro de sus programas de reciclaje y ahorro de energía, el Banco donó diferentes recursos a organizaciones sin ánimo de lucro que atienden a población infantil de muy bajos ingresos en materia de salud.





5.3 Cultura

5.3.1 Premio Nacional ANIF-Fiduciaria de Occidente al Periodismo Económico

El premio de periodismo económico se creó en 1994 como reconocimiento a la labor periodística en materia de análisis y redacción económica. Su objetivo es promover mayores estándares de calidad en un área de las comunicaciones que ha adquirido y seguirá ganando creciente importancia en la vida nacional.

El premio se otorga en cuatro categorías básicas: Prensa, Revista Especializada, Televisión y Entrevista.

Criterios de Selección: Calidad de análisis y claridad expositiva, aporte personal investigativo para lograr una mejor comprensión de los temas económicos por parte del público no especializado y trascendencia de la información.

Cada ganador recibe la estatuilla representativa del Premio y dinero en efectivo. La ceremonia de premiación se lleva a cabo en la Asamblea General de ANIF, que se realiza en el mes de septiembre. En el 2010, el monto de cada uno de los premios fue de \$ 7.000.000. Se proyecta para el 2011 entregar reconocimientos económicos por valor total de \$28.000.000.

Ganadores del Premio de Periodismo Económico 2010

En la categoría de Prensa los ganadores fueron Janeth Acevedo Neira, Natalia Morales Herrera, Felipe Cuervo Romero y Vanessa Morella Pérez de Avendaño, con “Especial Bicentenario”, publicado en el Diario La República el 19 de julio de 2010.

En la categoría de Entrevista, la ganadora fue Rosario Córdoba Garcés, con “Educación, urge un cambio”, publicado por la Revista Dinero el 26 de marzo de 2010.

En la categoría de Revista Especializada, la ganadora fue Jackeline Guevara Gil, con “Regalías, culto al desperdicio”, publicado en la Revista Poder el 12 de junio de 2010.

En la categoría Televisión, los ganadores fueron Mauricio Zuluaga Ochoa y Camilo Chaparro, con “Pescados a la hora de endeudarse”, transmitido en Noticias RCN del 5 al 16 de octubre de 2009.



6. *Inclusión Financiera*



En materia de inclusión financiera el Banco se ha enfocado en ampliar sus servicios a la atención de créditos para personas de ingresos inferiores a dos salarios mínimos legales vigentes.



6.1 **Fundación de la Mujer**

Desde el inicio de nuestra relación comercial, en Agosto del año 2000 el Banco de Occidente reconoció nuestro liderazgo en microfinanzas al compartir con la Fundación de la mujer la forma como se pueden suministrar servicios microfinancieros eficientes, responsables y rentables.

Lo anterior redundó en beneficios no solo para nuestra entidad sino también para nuestras y nuestros clientes, al poder contar con recursos financieros importantes que apalancaban nuestro patrimonio en una proporción de 1:2, algo impensable en ese entonces para una IMF no vigilada por la Superfinanciera; además de habernos facilitado el implementar otros servicios, como el uso de cheques en forma continua y la utilización de líneas de crédito por leasing operativo y financiero.

En la actualidad, el Banco de Occidente es uno de nuestros mayores financiadores, recursos éstos que sin lugar a dudas han sido de vital importancia en el crecimiento de las operaciones microcrediticias a los sectores de bajos ingresos al cual nos dirigimos y al logro de la sostenibilidad financiera de la Fundación de la mujer.

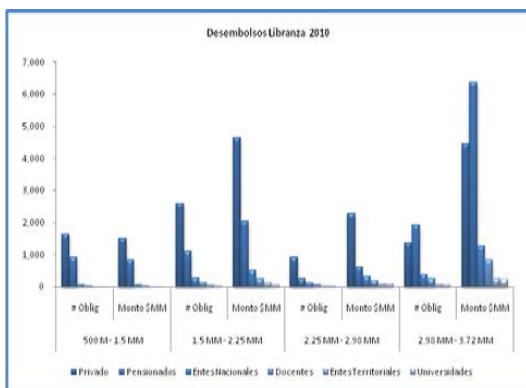
Teresa Eugenia Prada González
Presidenta Ejecutiva

Inclusión Financiera



6.2 Libranza

El Banco de Occidente atiende a sectores de ingresos bajos a través del otorgamiento de créditos en la modalidad de libranza que son diferidos hasta 36 meses. Los beneficiarios de este servicio son pensionados, docentes, militares, empleados oficiales, operarios de sector real y empleados de este tipo de ingresos del sector privado. Se ofrecen préstamos entre 3 y 5 veces su ingreso bruto a personas que devengan un salario mínimo legal vigente.



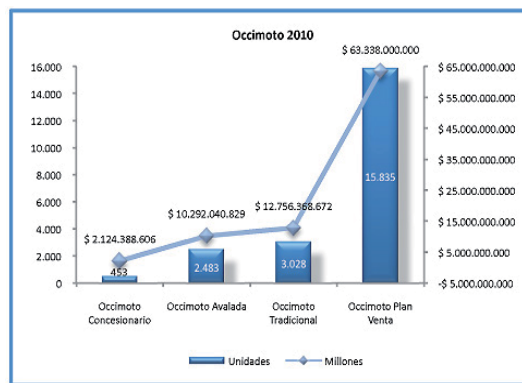
6.3 Occimoto

La asesoría y desembolso de créditos para adquisición de motos es otro de los frentes que se trabajó durante el 2010, fortaleciendo la participación en eventos con el fin de acercar el producto a los clientes y facilitar los trámites.

El Banco cuenta con una línea de financiación de motos de baja cilindrada, inferior a 250 c.c. Este producto nació en Banco Aliadas y se ha mantenido en el portafolio actual de esta entidad y su mercado objetivo se concentra en los estratos 2,3 y 4.

Occimoto brinda la oportunidad de financiación de motos a las personas de menores recursos para contribuir con sus necesidades de movilización, transporte y generación de ingresos.

En estudios adelantados por las ensambladoras más importantes del país y en investiga-



ciones realizadas por el Banco, encontramos que el 42% de los motociclistas compran la moto como medio de transporte y el 22% la adquieren para aumentar sus ingresos. De las 375.429 motos vendidas en Colombia en 2010, el 30% fueron adquiridas mediante algún sistema de financiación, lo que evidencia que es un mercado con necesidades de apoyo crediticio.

Es por esto que el Banco contribuye a mejorar el bienestar social y económico de la sociedad en Colombia y reconoce en este vehículo, un motor de oportunidades para los clientes y sus familias. La entidad ofrece facilidad y acompañamiento al cliente en la compra de la motocicleta y apoyo en la administración de su crédito a través de tasas por debajo de las tasas de usura.

De igual manera se realizan en esta línea préstamos a clientes que no cuentan con experiencia crediticia, financiación **hasta el 90% del valor** de la motocicleta con plazos máximos de 48 meses que permiten tener al cliente un flujo de caja positivo y la asesoría de ejecutivos especializados del Banco, que están capacitados para brindar al cliente interesado un servicio individualizado sobre la financiación de motocicletas.

El ajuste de políticas y requisitos para favorecer a las personas de menores recursos permitió que durante el 2010 se presentara un crecimiento en la colocación del producto tradicional de financiación.

7. Gestión Humana



El Banco de Occidente ofrece a sus empleados un adecuado clima laboral, que se ve reflejado en el desempeño y productividad de la organización al mantener un balance entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de sus empleados.

El desarrollo profesional y el fomento de la realización de carrera en el Banco son parte de las políticas de la organización. Se busca satisfacer y motivar al equipo humano mediante la definición de planes integrales orientados al bienestar del empleado y su familia. De igual manera, se fomenta la práctica de los valores éticos en su trabajo diario y su vida personal y se orientan sus acciones a la satisfacción del cliente. Todas estas acciones se desarrollan a través de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

Las relaciones con el sindicato son excelentes, producto del trabajo alineado con el Banco en la permanente búsqueda de propuestas orientadas al bienestar de los empleados.

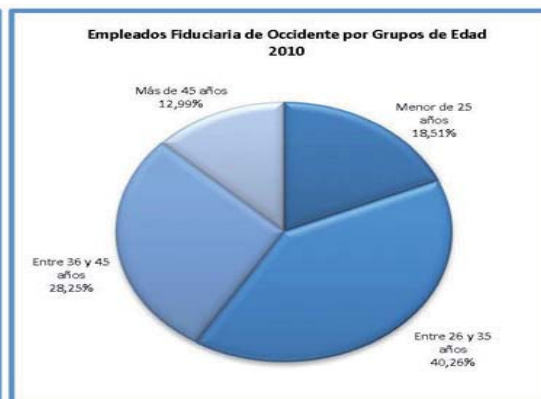
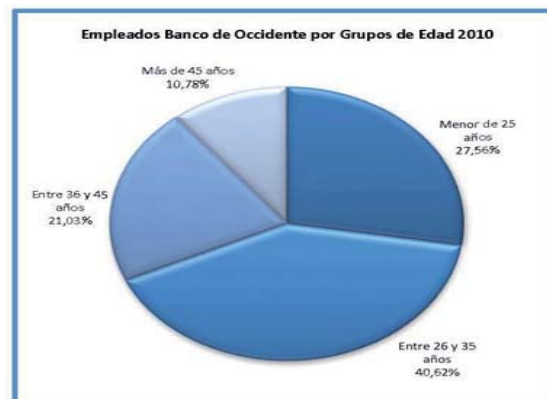
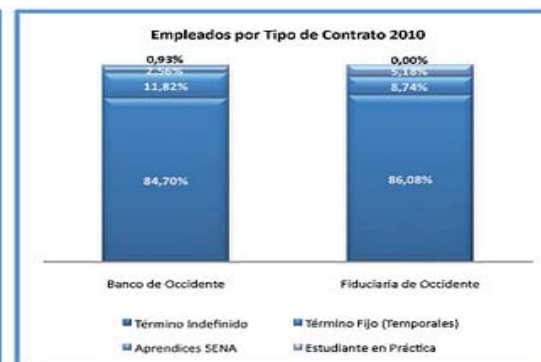
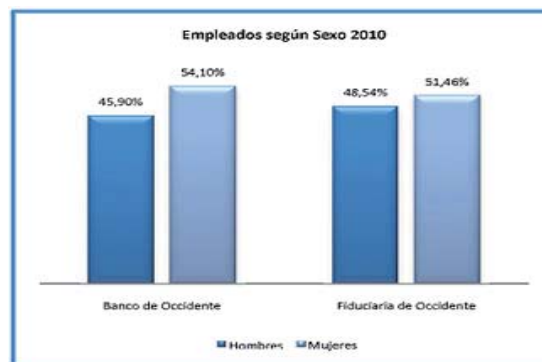
7.1 Perfil de los Empleados

El Banco y su Filial, Fiduciaria de Occidente durante el 2010, emplearon **6.884 personas**.

El **93.5%** de los empleados de Leasing de Occidente se migró al Banco, luego de la integración entre las dos entidades.

La planta de personal del Banco tuvo un crecimiento de 11.96% con respecto al año 2009, incremento generado por la absorción de 379 cargos de Leasing de Occidente y la creación de **231 nuevos cargos** en el año 2010.

La planta de personal de Fiduciaria de Occidente tuvo un crecimiento de 8.71% con respecto al año 2009. Se crearon **23 nuevos cargos** en el año 2010.





7.2 Empleo, Selección y Evaluación

En el Banco se manejan tres grupos ocupacionales: Operativo, Comercial y Profesional. La selección de personal puede definirse como **“la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado”**. Los procesos de selección se inician con vacantes de cargos autorizados en planta. Se cuenta con una guía que determina el nivel de estudio, experiencia y edad deseados para cada uno de los puestos de trabajo.

Se escogen los candidatos con el perfil adecuado para el cargo y con potencial para futuros cargos: **“Seleccionar hoy para el cargo del mañana”**.

La estructura salarial utilizada por el Banco, está definida de acuerdo a los parámetros establecidos en la Metodología HAY de Valoración de Cargos. La persona que se nombra en un cargo tiene definido, de acuerdo con su categoría, su asignación salarial sin distinción de sexo.

El Banco tiene dentro de sus políticas de desarrollo del recurso humano la promoción, esto se refleja en los **760** empleados ascendidos en el **2010**, de los cuales 19 pasaron a ocupar cargos de nivel directivo.

7.2.1 Evaluación de Conocimientos

Es una de las herramientas que permite a los empleados conocer el portafolio de productos y servicios que ofrece el Banco, la cual ayuda a brindar una mejor atención y acertada orientación a los clientes actuales y potenciales, independientemente del área en la que se desempeñen.

Con el fin de realizar capacitaciones interactivas se utiliza internet como instrumento de capacitación virtual que apoya el desempeño de los empleados en su trabajo diario.

7.2.2 Evaluación del Desarrollo

Actualmente la Evaluación del Desarrollo, constituye una orientación indispensable en el desarrollo del principal recurso y valor del Banco: **Su Gente**. Es así como la Evaluación del Desempeño se cambió por la Evaluación del Desarrollo, por ser un proceso dinámico que permite tanto a Jefes como Empleados y a la Organización, conocer los logros alcanzados y el potencial de desarrollo de cada uno de sus empleados, mientras se evalúa su desempeño. Constituye una técnica de gestión administrativa a través de la cual se refuerza el concepto de jefe-formador.

Gestión Humana



La Evaluación del Desarrollo en el Banco se emplea para:

- Promociones y traslados
- Revisión Salarial
- Establecimiento de una adecuada relación Jefe - Empleado
- Auto perfeccionamiento del funcionario
- Detección de necesidades de capacitación
- Estimación del potencial de cada empleado
- Refuerzo del papel integral del Jefe
- Reconocimiento a la mayor efectividad de los funcionarios

7.2.3 Incrementos por Méritos

El Banco tiene definidos incrementos por méritos de acuerdo con el desempeño de los empleados. Los incrementos por méritos para cargos de nivel No Convencionado (Nivel Profesional) y los Convencionados (Nivel Operativo) deben ser sometidos al Comité de Salarios, que revisa la Evaluación de Desempeño correspondiente a los últimos seis meses.

7.3 Clima Laboral

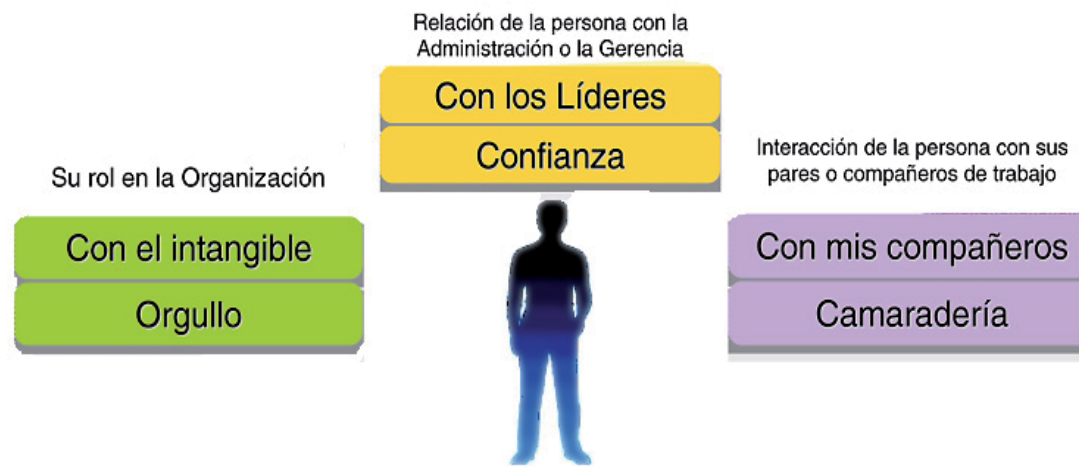
El Banco de Occidente ofrece un adecuado Clima Laboral para sus empleados, debido a que en forma constante se realizan mediciones

y se toman las acciones correspondientes para lograr mejoras en este importante campo que genera bienestar para el equipo humano de la entidad y facilita el cumplimiento de los objetivos corporativos. Por esta razón, desde el año 2006 se han desarrollado modelos de intervención que permiten identificar la percepción de los empleados en los diferentes frentes.

En años anteriores el Banco aplicaba la Encuesta de Clima Laboral con Delima Mercer. En el 2010 inició la evaluación de Clima Laboral

con Great Place to Work (Gran Lugar para Trabajar), un instituto norteamericano que provee una de las herramientas mas confiables y de más amplia aceptación para efectuar este tipo de mediciones.

Este Instituto ha desarrollado y validado mundialmente un modelo para el entendimiento y comprensión del ambiente laboral a partir de la construcción, reconocimiento e interacción de las tres relaciones básicas en cualquier lugar de trabajo, como son:



Gestión Humana



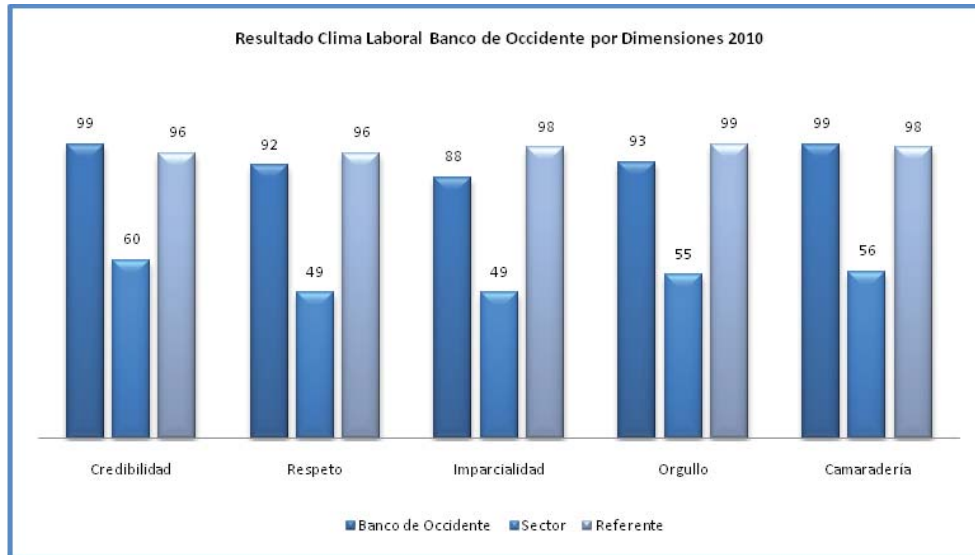
A partir de estas relaciones, el modelo analiza cinco (5) dimensiones y quince (15) variables que se agrupan de acuerdo con la siguiente tabla:

C O N F I A N Z A		Credibilidad	Aceptación de los líderes y su estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Competencia Gerencial • Integridad
		Respeto	Aceptación de las prácticas de la organización frente a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Participación • Cuidado
		Imparcialidad	Imparcialidad percibida en los líderes y compromiso de estos con la equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Ausencia de Favoritismo • Justicia
		Camaradería	Inteligencia emocional en los colaboradores y de los grupos entre sí	<ul style="list-style-type: none"> • Fraternidad • Hospitalidad • Sentido de Equipo
		Orgullo	Sentimientos hacia las diferentes facetas de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Equipo • Empresa



Con el Consultor Great Place To Work se logró una participación del 92% de los empleados, lo cual ratificó el compromiso y la participación en este proceso tan importante para el Banco, obteniendo un resultado del 90.7% de favorabilidad, evidencia de **que el Banco es un Gran Lugar Para Trabajar.**

Gestión Humana



El esfuerzo sostenido de todos los que trabajan en el Banco de Occidente ha hecho que sea reconocido como **la quinta mejor empresa para trabajar en Colombia y la sexta mejor empresa para trabajar en Latinoamérica**. Ocupar estos lugares, es producto de la consolidación de una cultura que da prelación al desarrollo integral del recurso humano, basada en el respeto como deber y derecho, no solo hacia los Empleados sino también hacia los Inversionistas, los Clientes, los Entes Regulatorios, la Comunidad y la Naturaleza.

7.3.1 Plan de Acción

Luego de la aplicación de la encuesta, se realiza el proceso de divulgación de resultados a cada una de las dependencias del Banco y con base en el resultado se definen planes de acción que reflejan las oportunidades de mejora.

El objetivo es que el clima de la organización muestre progresos mediante acciones focalizadas en el trabajo individual y de equipo. Los planes de acción son:

- Divulgación de resultados al 100% de las Áreas, Oficinas y Divisiones
- Trabajo de Dimensiones en forma cualitativa de los resultados de la Encuesta de Clima Laboral
- Talleres focalizados sobre las dimensiones con valoraciones sensibles y bajas de cada Área, Oficina y División
- Coaching líderes y coaching grupal
- Divulgación beneficios legales y extralegales del Banco
- Programa 5's

7.3.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente

En 2010 se implementó el diagnóstico de Clima Laboral a través de entrevistas semi-estructuradas a todos los funcionarios, con el fin de recolectar información relacionada con el ambiente organizacional que permita detectar y caracterizar las principales fortalezas y oportunidades de mejora en aspectos como: comunicación y competencia de los líderes, oportunidades de desarrollo, participación, trabajo en equipo, entre otras. A partir de los resultados obtenidos se establecen planes de mejoramiento en la Fiduciaria de Occidente S.A.



7.4 Salud y Seguridad

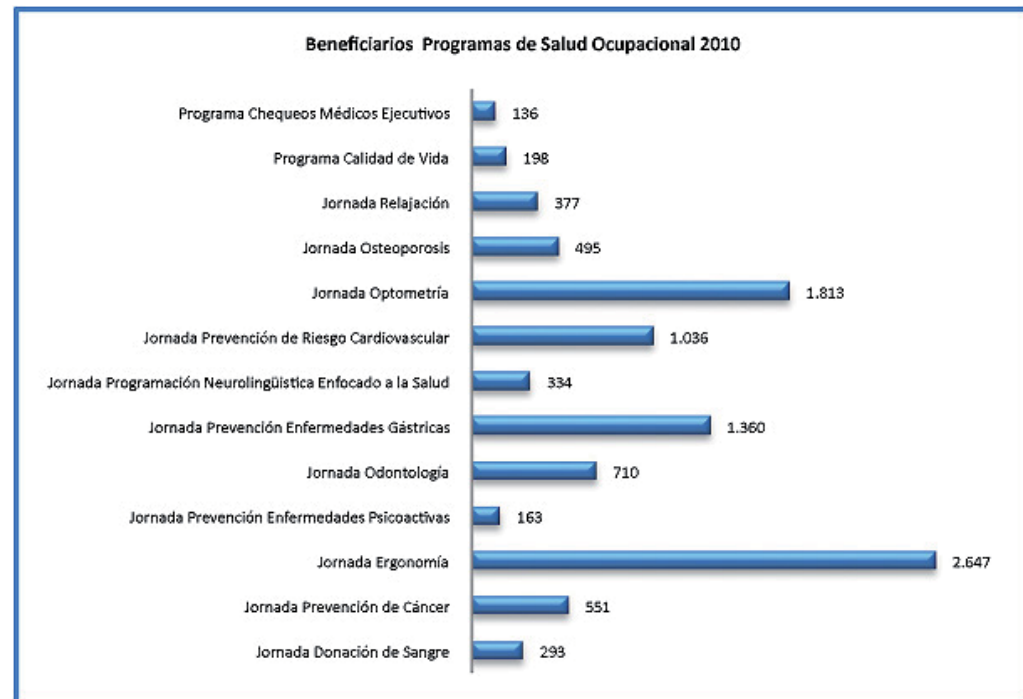
7.4.1 Salud Ocupacional

Los temas a trabajar en el área de Salud Ocupacional se seleccionan de acuerdo al informe de ausentismos y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) Alfa. Las personas que participan en las diferentes jornadas, se seleccionan por previa inscripción en el momento en que se envía la campaña de expectativa a través de correo electrónico.

Con el apoyo de los médicos de las Entidades Promotoras de Salud, con las cuales se tienen convenios de consultorio empresarial de medicina y odontología se realiza seguimiento y evaluación de la población de funcionarios sensibles a riesgo por enfermedad cardiovascular e hipertensión, entre otros. Adicionalmente se tienen establecidos programas de chequeos ejecutivos, programas de calidad de vida y audiometrías para el personal de Call Center, que está expuesto a enfermedades auditivas.

Durante el año 2010 se realizaron diversas actividades en las cuatro regionales dirigidas a preservar, mejorar y mantener la salud de los funcionarios en su vida laboral, personal, familiar de manera individual y colectiva. Se realizaron intervenciones en los siguientes aspectos

ocupacionales: Cardiovascular, ergonomía, optometría, odontología, osteoporosis, prevención de cáncer y de enfermedades gástricas y psicoactivas, programación neurolingüística enfocada a la salud, calidad de vida, chequeos médicos ejecutivos y jornadas de relajación. De igual manera, se realizaron jornadas de donación de sangre.



Gestión Humana



Ergonomía

Con el apoyo de la ARP Alfa se realizaron las siguientes actividades:

- Sensibilización en temas de higiene postural
- Inspecciones de los puestos de trabajo para evaluar condiciones físicas y recomendaciones para acondicionamiento de los puestos de trabajo
- Evaluación de riesgos en el área visual y osteomuscular en los puestos de trabajo
- Evaluación de solicitudes de las EPS, de acuerdo a los documentos de patologías presentados por los empleados.

Programa de Salud Visual

Con la puesta en práctica de este programa el Banco busca determinar clínicamente el grado de deficiencia visual individual con el fin de tomar medidas preventivas y correctivas ampliando así la conciencia de los empleados acerca del cuidado visual, con lo que se obtiene un mejor desempeño y rendimiento laboral.

7.4.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente

A lo largo del año 2010 se realizaron en esta entidad programas de Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva con gimnasia laboral, exámenes médicos periódicos ocupacionales y talleres de ergonomía. De igual forma se llevaron a cabo actividades de esparcimiento para los empleados y celebración de fechas especiales.



Gestión Humana



7.5 Capacitación

7.5.1 Capacitación Operativa

El objetivo del Banco es brindar a los empleados la oportunidad de capacitarse para mejorar su desempeño en los diferentes procesos y contribuir a su desarrollo profesional.

Se llevan a actividades que involucran al personal operativo de las Oficinas, Credicentros y Staff Regional en los diferentes procesos de la operación bancaria.

7.5.2 Capacitación Comercial

Para reforzar y mantener actualizada la fuerza comercial del Banco de Occidente, anualmente se programan las jornadas de capacitación, para cada una de las Unidades de Negocio: Banca Personal, Banca Empresarial, Oficial, Intermedia, Intermedia Centralizada y Corporativa, Banca de Vehículos y Bienes Intermedios y la Unidad de Leasing.



7.5.3 Capacitación Virtual

La Vicepresidencia de Recursos Humanos establece las políticas sobre las cuales se rige la capacitación virtual en su plataforma: eureka. El seguimiento de estas políticas es importante para asegurar el entrenamiento oportuno de todos los funcionarios y la consecución de los objetivos estratégicos del Banco.

En los programas de capacitación virtual existen temas definidos por la Superintendencia como SARO, SARLAFT, PCN, entre otros, los cuales deben ser observados por el 100% de los empleados a término indefinido y los temporales, los cuales deben presentar posteriormente una evaluación que debe ser aprobada.

Plan de Tutores

El Banco estableció un programa que involucra a los empleados como artífices de los cambios en compañeros de trabajo que requieren acompañamiento para cerrar las brechas existentes en su desempeño. Este modelo exige condiciones especiales de personalidad y un trabajo permanente sobre las bases de respeto, confianza y empatía.

Objetivos

- Lograr un fortalecimiento significativo en las competencias que obtuvieron baja calificación a nivel individual, con el objetivo de “llegar a ser el mejor Director Operativo /Subgerente Administrativo del Banco de Occidente”. Se busca impactar positivamente los resultados de Clima Laboral, servicio, desarrollo y efectividad en la gestión de la oficina a su cargo.
- Motivar el fortalecimiento de las competencias mediante la realización de jornadas de capacitación y sesiones de tutoría, buscando el mejoramiento de los resultados individuales en la próxima evaluación 360°, la cual se realizará en el primer semestre de 2011.
- Alinear la nueva generación de Directores Operativos y Subgerentes Administrativos con el Modelo de Competencias de estos cargos.

Resultados

El programa permitió identificar brechas entre los niveles de competencias esperados para el cargo, lo cual llevó a iniciar planes de acción de acompañamiento para disminuirlas. Se realizarán capacitaciones en el segundo semestre de 2011 de acuerdo a los resultados obtenidos.

Gestión Humana



7.5.4 Acciones en Fiduciaria de Occidente

Para la Fiduciaria, la formación es un tema de vital importancia y se refiere a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a mantener y aumentar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para el desempeño de su labor.

En este sentido, los nuevos empleados tienen el programa de Inducción, el cual involucra el conocimiento de todas las áreas de la entidad, y además participan en el Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, P.E.P.T., que ofrece formación específica en las funciones y conocimientos teóricos y prácticos propios del cargo.

Durante el año 2010 se continuaron realizando programas orientados a desarrollar y actualizar a sus funcionarios en el desempeño de su labor, de acuerdo a los Ejes establecidos para el Programa de Formación de la compañía, los cuales son: Cultura, Negocio y Desarrollo de Líderes. Se destacaron en 2010 programas para el Fortalecimiento de la Fuerza Comercial, Definición y Medición de la Eficacia de las Acciones Correctivas y Preventivas, Seguridad Documental, así como actualizaciones Jurídicas y Tributarias y Alineación del Equipo Directivo.

Las personas que se vinculan a la Fiduciaria y que desempeñan labores en el proceso de

Gestión de Inversiones, deben tomar la capacitación del Sistema de Administración de Riesgos de Mercado (SARM) y Sistema de Administración de Riesgos de Liquidez (SARL).

7.6 Relaciones Laborales

La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, está comprendida entre el primero 1º. De Enero de 2009 y el 31 de Diciembre de 2011. Esta convención sólo aplica para los funcionarios del Banco de Occidente y no se extiende a los trabajadores de sus Filiales.

Testimonio de José Eudoro Gallo, presidente del sindicato del Banco de Occidente, empleado de la entidad hace 39 años:

“Yo destaco las excelentes relaciones entre la empresa y el sindicato desde que empezó a funcionar en el año 73. El Banco de Occidente es un Banco de puertas abiertas. **Hemos venido trabajando en la negociación sin mayores problemas y por consiguiente no se han presentado interrupciones en las labores.** Desde el Presidente, hasta el patinador todos tenemos la función de destacar el papel del Banco. La recomendación de la presidencia es trabajar a favor del Banco, esto ha sido muy importante para conservar la buena relación entre el sindicato y la empresa”.





7.7 Bienestar

El Banco se preocupa por brindar a sus empleados y sus familias posibilidades de mejoramiento de calidad de vida profesional y familiar a través de diferentes tipos de auxilios y pólizas.

Pólizas	Auxilios
Asistencia médica, Vida y accidentes personales.	Escolaridad hijos empleados, Universidad de los empleados y de sus hijos, Nacimiento, Matrimonio, Óptico, Escritura, Defunción.

Adicionalmente a lo largo del año se realizan diferentes actividades para los empleados y sus familias.

7.8 Apoyo al Fondo de Empleados

Los aportes del Banco de Occidente al Fondo de Empleados, que agrupa a 5.522 asociados a cierre de diciembre de 2010 fueron significativos.

El Fondo como empresa de los empleados del Banco disfrutó de tasas preferenciales de sobregiro, exoneración de comisiones en las consultas telefónicas, traslados de dinero, co-

misiones por débitos automáticos, abonos a cuentas propias, cheques en formas continuas, Occired, entre otros.

FONDOCCIDENTE contribuyó a aumentar la riqueza de sus asociados en \$ 8.259 Millones en el 2010.

Los valores estimados del Beneficio de los Asociados, se hacen respecto a los costos de los créditos y los ahorros, el uso de otros servicios, el reintegro de recursos con la revalorización de los aportes, pago de auxilios y reintegros de las pólizas. Así mismo, el Banco facilita la realización de eventos como juntas y asambleas.

Fondoccidente lleva a cabo sus programas de manera independiente y autónoma en relación con el Banco de Occidente, incluso cuando recibe apoyo en varios frentes de la entidad.

De otra parte, se destacan las asesorías en proyectos de tecnología, el soporte en contrato de servicios, apoyo logístico con proveedores, cobertura del correo interno, apoyo legal y de recursos humanos y cesión de espacio físico para la ubicación de oficinas.



8. Clientes



8.1 Régimen de Protección al Consumidor Financiero

El Régimen de Protección al Consumidor Financiero tiene como objeto establecer los principios y reglas que rigen la protección a los consumidores financieros en las relaciones entre clientes y usuarios con las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

El gran cambio que se presenta en esta reglamentación, es que eleva los derechos del consumidor financiero a la consideración de Ley, lo cual permite a la Superintendencia Financiera de Colombia aplicar con toda claridad el régimen sancionatorio.

En 2010 se realizó un curso virtual con el fin de instruir a todos los empleados del Banco sobre el alcance del Régimen de Protección al Consumidor Financiero contemplado en la nueva Reforma Financiera consagrada en la Ley 1328 de 2009.

8.2 Sistema de Atención al Consumidor Financiero

Como complemento a la gestión de calidad del Banco para diferenciar su oferta de servicio, se estableció el Sistema de Atención al Consumidor Financiero, SAC. Su objetivo es identificar, medir, controlar y monitorear todos aquellos

hechos o situaciones que puedan afectar la relación con los clientes, usuarios y clientes potenciales mediante el cumplimiento de las siguientes premisas:

1. Fortalecer la cultura de atención, respeto y servicio a los consumidores financieros
2. Adoptar sistemas para suministrarles información adecuada
3. Fortalecer los procedimientos para la atención de sus quejas, peticiones y reclamos
4. Propiciar la protección de los derechos del consumidor financiero, así como la educación financiera de estos
5. Fortalecer la cultura de mejoramiento continuo

Con la aparición de nuevos productos y servicios financieros en el mercado se ha generado en los consumidores la necesidad de acceso a una educación financiera más sólida. Para ello el Banco de Occidente ha creado el portal www.occieduca.com donde los clientes y usuarios encuentran orientación sobre el manejo correcto y el uso efectivo de los productos y servicios que ofrece. **“Mantenerse informado es seguridad, es protegerse, es garantizar sus derechos”**

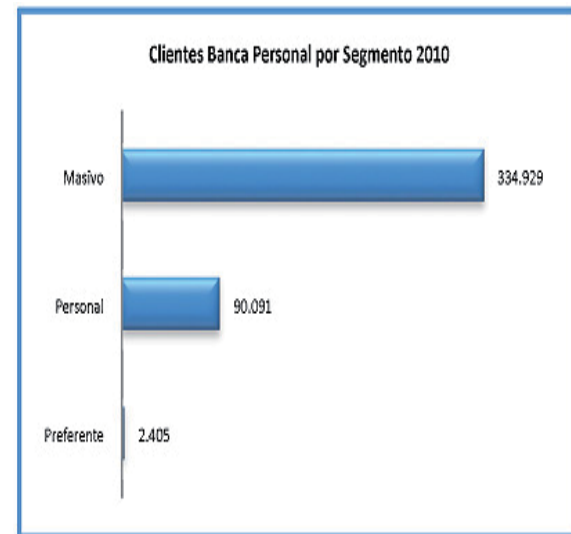




8.3 Segmentación

8.3.1 Segmentación Banca Personal

Banca Personal	
Segmento	Perfil
Preferente	<p>Dueños de empresas, accionistas, miembros de Juntas Directivas, ejecutivos de empresas reconocidas de primer y segundo nivel.</p> <p>Profesionales con ingresos mayores a 43 SMLV que cumplan con alguno de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Corriente, Mayor o Igual a \$ 15 Millones. ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Ahorros, Mayor o Igual a \$ 25 Millones. ✓ Promedio Saldo en Cartera mayor o igual a \$ 50 Millones. ✓ CDT Mayor o igual a \$ 70 Millones.
Personal	<p>Cientes con ingresos superiores a 5.6 SMLV que cumplan con alguno de los siguientes parámetros:</p> <p>Ciudades Tipo A (Bogotá, Cali, Medellín)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Corriente mayor o igual a \$ 1.2 Millones. ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Ahorros mayor o igual a \$ 4 Millones. ✓ Promedio Saldo en Cartera mayor o igual a \$ 25 Millones. ✓ CDT mayor o igual a \$ 20 Millones. ✓ Clientes Cartera Mono producto mayor o igual a \$ 15 Millones. <p>Ciudades Tipo B (Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Ibagué, Manizales, Palmira, Pereira) y Tipo C (demás ciudades)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Corriente mayor o igual a \$ 1.2 Millones. ✓ Promedio Últimos 6 Meses Cuenta Ahorros mayor o igual a \$ 4 Millones. ✓ CDT mayor o igual a \$ 15 Millones. ✓ Promedio Saldo en Cartera mayor o igual a \$ 15 Millones. ✓ Clientes Cartera Mono producto mayor o igual a \$ 10 Millones
Masiva	<p>Cientes con ingresos entre 1.5 y 6 SMLV</p> <p>Cientes con ingresos entre 1 y 2 SMLV</p>





8.3.2 Segmentación Banca Empresarial e Intermedia

Banca Empresarial	
Segmento	Perfil
Oficial	Entidades pertenecientes al sector oficial
Corporativo	Cientes con nivel de ventas mayor a \$60.000 MM
Empresarial	Cientes con nivel de ventas mayor a \$15.000 MM y menor a \$60.000 MM
Intermedia Centralizada	Cientes con nivel de ventas mayor a \$5.500 MM y menor a \$15.000 MM
Intermedia	Cientes con nivel de ventas mayor a \$500 MM y menor a \$5.500 MM



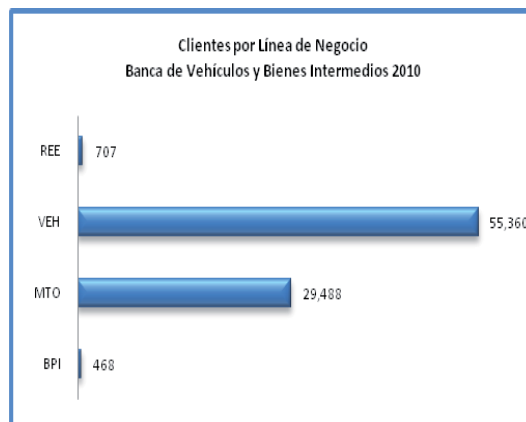


8.3.3 Segmentación Banca de Vehículos

Banca de Vehículos y Bienes Intermedios	
Segmentos por línea de negocio	Perfil
Vehículos Particulares	<p>Occiauto Tradicional y 14 cuotas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asalariados de Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Medellín y Pereira ingresos iguales o superiores a 2.5 SMLV; resto de ciudades ingresos iguales o superiores a 2 SMLV • Independientes de Bogotá ingresos iguales o superiores a 5 SMLV; de Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Medellín y Pereira ingresos iguales o superiores a 4.5 SMLV; resto de ciudades ingresos iguales o superiores a 4 SMLV • Profesional independiente de Bogotá ingresos iguales o superiores a 3.5 SMLV; de Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Medellín y Pereira ingresos iguales o superiores a 3 SMLV; resto de ciudades ingresos iguales o superiores a 2.5 SMLV <p>Occiauto Premium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asalariados, independientes, independientes profesionales con ingresos iguales o superiores a 5 SMLV. <p>Occiauto Flexible:</p> <p>Personas Naturales Asalariadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bogota, Medellín, Cali y Barranquilla, Asalariados con ingresos iguales o superiores a 5 SMLV. • Resto de ciudades del país con cobertura de Occiauto, Asalariados con ingresos iguales o superiores a 4 SMLV. <p>Personas Naturales Independientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bogota, Medellín, Cali y Barranquilla, Independientes con ingresos iguales o superiores a 7 SMLV. • Resto de ciudades del país con cobertura de Occiauto, Independientes con ingresos iguales o superiores a 6 SMLV. <p>Occiauto Mi Primer carro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas naturales asalariadas o independientes mayores de 18 años, con ingresos entre 3 y 4 SMLV que quieran tener acceso a su primer automóvil con la financiación de Occiauto del Banco de Occidente, que cuenten con el respaldo de un codeudor (cuando su capacidad de pago así lo requiera), con actividad independiente o asalariada, con capacidad de endeudamiento y buena moralidad crediticia. • El solicitante no requiere estar bancarizado. <p>Occiauto Taxi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas naturales asalariadas, independientes o taxistas y Personas Jurídicas, con ingresos iguales o superiores a 4 SMLV, clientes o no del Banco de Occidente que sean sujetos de crédito. • Asalariados, Independientes o Taxistas que tengan un taxi afiliado a cualquiera de las empresas prestadoras de este servicio. • Personas Jurídicas con trayectoria en el negocio de taxis o que cuenten al menos con un taxi afiliado a una empresa prestadora de este servicio.



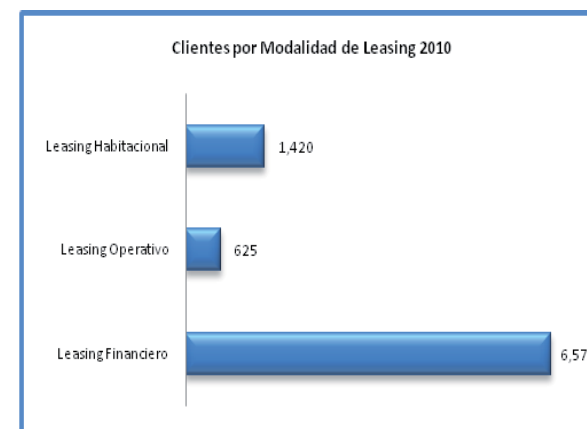
Banca de Vehículos y Bienes Intermedios	
Segmentos por línea de negocio	Perfil
Vehículos Productivos	<ul style="list-style-type: none"> Transportadores con ingresos mensuales iguales o superiores a 6 SMLV, cuya actividad económica en un 60% o más provengan de la actividad de transporte de carga o pasajeros, con la condición de ser propietario de dos o más vehículos generadores de renta. El vehículo debe estar afiliado a una empresa de transporte o con contratos de reconocidas empresas. NO se aceptan actividades de transporte informal, excepto las dedicadas a transporte escolar, empresarial y de turismo. Personas Naturales, independientes ó Jurídicas. Personas Naturales y Jurídicas consideradas Mipyme, cuyos activos fijos sean inferiores a \$15.450MM. Los recursos deben ser destinados para inversión.
Motocicleta	<ul style="list-style-type: none"> Segmento de baja cilindrada (Occimoto): Asalariados desde 1.5 SMLV, Profesionales Independientes desde 2.0 SMLV y Comerciantes y/o Rentistas de Capital desde 3.0 SMLV Segmento de Alta cilindrada (Occimoto Alto Cilindrada): Asalariados y Profesionales Independientes desde 3.0 SMLV. Comerciantes y/o Rentistas de Capital desde 4.5 SMLV. Personas Jurídicas que cumplan con el análisis establecido para la adquisición de motos de baja y de alta cilindrada. (Financiación directa por con los productos de línea) Distribuidores o ensambladores que cumplan con el análisis crediticio para el otorgamiento de un cupo con el cual puedan avalar la financiación de sus clientes directos.
Maquinaria y Equipo Productivo	<ul style="list-style-type: none"> Personas naturales, independientes o jurídicas con mínimo 2 años de experiencia comprobada en su actividad. Oferta dirigida a personas que quieran adquirir maquinaria para construcción, agrícola, montacargas, equipos médicos y estanterías a través de distribuidores reconocidos que tengan sede en Colombia y cuyos montos a financiar superen los \$7MM.





8.3.4 Segmentación Unidad de Leasing

Unidad de Leasing	
Modalidad de Leasing	Segmentos
Financiero	Corporativo, Empresarial, Intermedio, Oficial, Pyme y Persona Natural
Operativo	Corporativo, Empresarial, Intermedio, Oficial y Pyme
Habitacional	Persona Natural Estratos 4, 5 y 6
Renting	Corporativo, Empresarial, Intermedio y Oficial





8.4 Bancarización

La estrategia de bancarización actualmente está enfocada en ampliar la cobertura geográfica de puntos de recaudo de servicios públicos y privados, al igual que impuestos a través de los esquemas de Corresponsales No Bancarios y de Recaudo por Cuenta y Orden.

8.4.1 Corresponsales No Bancarios

Durante el 2010, el Grupo Aval en conjunto con el Grupo Éxito, unieron esfuerzos para trabajar en el tema de Corresponsalía No Bancaria. A raíz de este proyecto, cualquier persona bancarizada o no, puede realizar el pago en efectivo de sus facturas de servicios públicos y privados, pago de seguridad social y retiros en efectivo con tarjeta débito de los cuatro bancos del Grupo Aval.

296 Almacenes del Grupo Éxito (Éxito, Carulla, Ley, Homart, Pomona y Surtimax) son Corresponsales No Bancarios del Grupo Aval, con un total de 3.532 cajas para realizar transacciones en todo el país.

El servicio entró a funcionar en octubre de 2010, y al cierre del año se realizó un total acumulado de 239.590 recaudos de facturas de servicios públicos, privados y pago de seguridad social y 15.551 retiros en efectivo.

8.4.2 Recaudo por Cuenta y Orden

Actualmente el Banco tiene convenio de Recaudo por Cuenta y Orden con 18 supermercados del Valle del Cauca y un Gestor de Red a Nivel Nacional, lo que permite a las personas bancarizadas o no, realizar pago de facturas de servicios públicos y privados, pago de seguridad social y el recaudo de impuestos.

El objetivo de este esquema, al igual que el de Corresponsal No Bancario, es aumentar la cobertura geográfica del Banco y facilitar el acceso a las poblaciones que están bancarizadas o que aún no lo estén, para facilitar los pagos y recaudos de servicios públicos y privados. Difiere del Corresponsal No Bancario en el marco legal de la contratación de los servicios de operación por parte de terceros.

8.5 Servicios Especiales

8.5.1 Pago a Pensionados

El Banco ha diseñado centros de pago, donde se ofrecen lugares cómodos, con atención exclusiva, con sillas de ruedas y en general donde se brinda un servicio de calidad a los adultos mayores. Se realizaron modificaciones para no cobrar comisiones a los pensionados y brindarles la comodidad de uso de cajeros automáticos y compras en establecimientos.





8.5.2 Internet para pago de Impuestos

A través de internet se hace toda la parametrización de pago de impuestos y el sistema controla uno a uno los campos de una liquidación y/o declaración de impuestos, esto genera mayor facilidad para los contribuyentes en aspectos como la asistencia total para no cometer errores, que pueden generar sanciones. Con el uso de la red se evitan desplazamientos de los contribuyentes y se disminuye el consumo de papel y químicos en las impresoras.

8.5.3 Recaudo por extensión de red

Este sistema le permite a los contribuyentes pagar sus obligaciones cómodamente en supermercados, mientras realizan sus compras, lo cual ha permitido a los clientes dueños del recaudo, una importante recuperación de cartera.

8.5.4 Cajeros Humanos

Este personal está ubicado en las instalaciones del cliente, lo cual contribuye a generar empleo y apoya el desarrollo de los municipios a través de la recuperación de carteras y recaudos. El Banco tiene 46 clientes con este servicio.

8.6 Satisfacción del Cliente

Para el Banco de Occidente la excelencia en el servicio constituye uno de sus principales frentes de trabajo, por eso realiza estudios de carácter interno y externo y fomenta entre los colaboradores de la entidad competencias que permiten ofrecer cada día mejoras en la atención de expectativas y necesidades de sus clientes. En los casos en que no ocurra una experiencia favorable, el Banco procura agilizar los procesos para corregir los errores en este sentido.

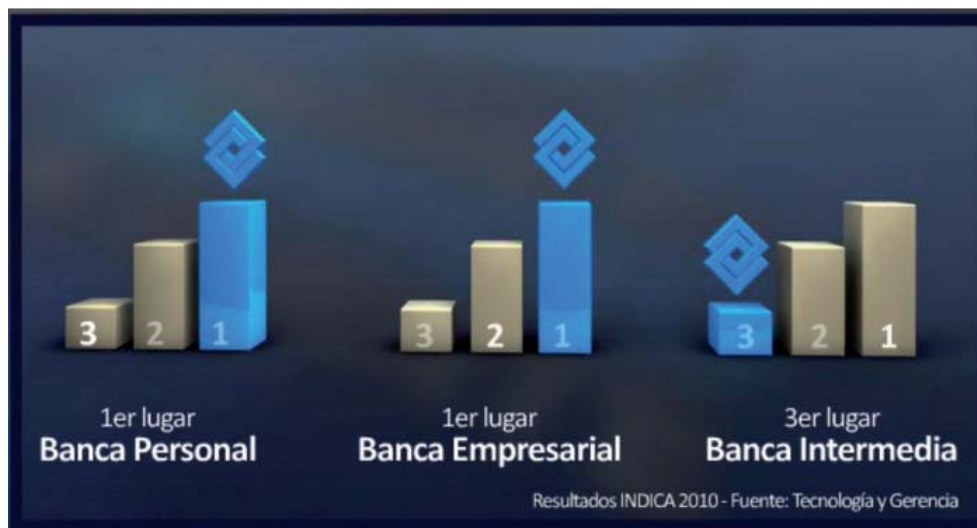




8.6.1 INDICA

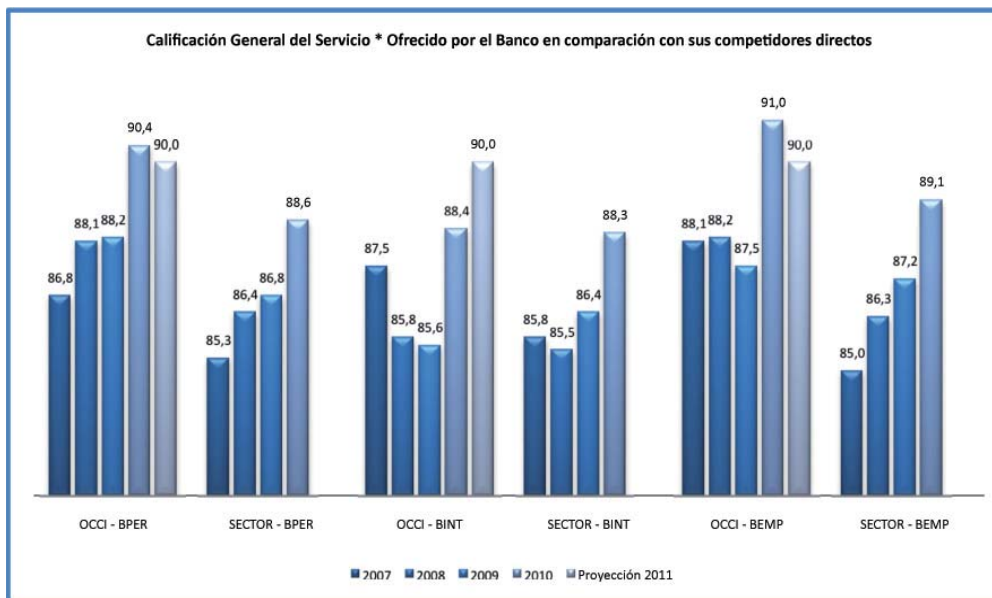
Encuesta de percepción de servicio en clientes de entidades financieras. A través de este estudio se conoce el nivel de satisfacción de los clientes externos del Banco en comparación con el de los clientes de las otras entidades financieras de Colombia. Esta medición se realiza semestralmente.

El Banco ocupó las primeras posiciones durante los tres últimos años y su proyección es finalizar el 2011 con la primera posición en la evaluación global de servicio para todas las bancas.



La calificación general de la institución para cada una de sus bancas se ubicó en un rango de servicio bueno de acuerdo a la escala internacional utilizada en la encuesta.

El Banco, en su interés por ofrecer calidad en la excelencia realiza de forma sistemática estudios de satisfacción del cliente externo e interno para tomar los correctivos en todos los aspectos de mejora.



*Escala utilizada 0 a 100

*Clientes encuestados activos



8.6.2 ENSE

Encuesta de Nivel de Satisfacción Externa. Se realiza anualmente a clientes de todas las bancas. Permite conocer la percepción del servicio en oficinas, en aspectos tales como: atención telefónica, atención personal, oportunidad en la entrega de extractos, oportunidad en la atención de requerimientos y reclamos y presentación personal, entre otros aspectos.

8.6.3 ENSE Reclamos

Esta encuesta es realizada a todos los clientes que han presentado reclamos o quejas y le permite al Banco conocer el nivel de satisfacción con la respuesta recibida. Se lleva a cabo dos veces al año.

8.6.4 TEO

El Teléfono Eficiente y Oportuno, TEO, permite establecer el nivel de satisfacción con la atención telefónica de los clientes internos, en relación con la facilidad, rapidez, actitud y oportunidad en la atención. Se realiza semestralmente.

8.6.5 ENSI

Encuesta de Nivel de Satisfacción Interna. Este estudio mide dos veces al año el nivel de satisfacción de los clientes internos. Permite conocer si las áreas de Dirección General y Staff Regionales están cumpliendo con su misión de entregar productos y servicios oportunos y con la calidad de atención requerida a sus compañeros de trabajo.

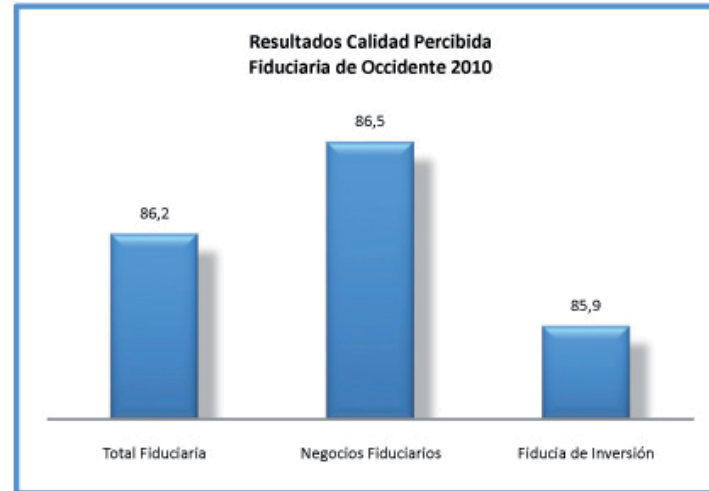
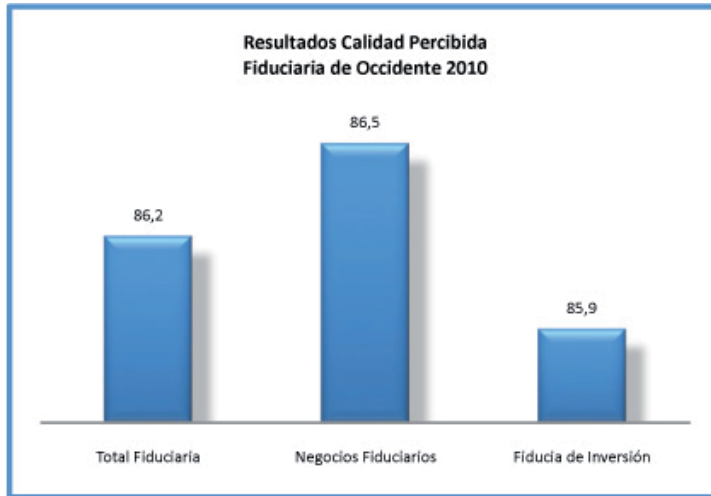
8.6.6 Acciones en Fiduciaria de Occidente

En la Fiduciaria de Occidente se realizó un estudio de satisfacción de clientes bajo el modelo ACSI, American Customer Satisfaction Index, implementado por Customer Index Value, CIV. ACSI es un modelo econométrico de causa-efecto que calcula impactos de todos los drivers o móviles que afectan directa o indirectamente la satisfacción de los consumidores en la economía.

La calificación de satisfacción es dependiente de las variables de expectativas, calidad percibida y valor percibido para cada sector y compañía que se estudia; el resultado, es el índice de satisfacción total y de este indicador se desprenden las variables de quejas y lealtad.

Para la ejecución del estudio se realizaron entrevistas telefónicas durante el mes de octubre y noviembre de 2010 sobre la muestra aleatoria definida de los segmentos de fiducia de inversión y negocios fiduciarios.





En escala de 1 a 100, el índice total de satisfacción de Fiduoccidente y de sus líneas de negocio mantiene calificaciones superiores a los 78 puntos.

El índice de Calidad Percibida es una medición de la evaluación que hacen los consumidores a través de experiencias recientes sobre la calidad de los productos y servicios de las empresas medidas.

La calidad percibida se mantiene en niveles superiores a los 80 puntos siendo un factor fundamental la alta percepción de confiabilidad de la Fiduciaria en sus procesos.



8.7 Calidad

8.7.1 Programas de Calidad en el Servicio

El Banco promueve el premio de Oficina Modelo, el cual reconoce a la oficina más destacada en servicio a nivel nacional en cuatro grupos conformados de acuerdo a tamaño de las agencias. Se escoge la oficina ganadora por los mejores resultados en las encuestas de servicio y de clima laboral. Los ganadores reciben un estímulo económico.

Las oficinas trabajan sobre las principales oportunidades de mejora detectadas en las encuestas de servicio bajo la asesoría del área de Calidad y con las directrices generadas en los comités de Calidad de la Dirección General y los Comités Regionales.

De otra parte, el Banco promueve anualmente el Encuentro de Calidad y el Encuentro de los Mejores, en los cuales los seleccionados tienen la posibilidad de presentar sus proyectos de mejoramiento e innovación y son reconocidos por la alta dirección del Banco la cual les hace entrega de un trofeo y premios por su aporte a la gestión de Calidad en la organización.

Durante todo el año el área de Calidad y Eficacia en el Servicio orienta y asesora a las áreas y oficinas para el desarrollo de sus proyectos a través de la metodología PHVA que significa: Planear, Hacer, Verificar y Actuar. Además, promueve proyectos enfocados en agilizar y facilitar trámites, operaciones y solicitudes de los clientes; así como disminución del impacto ambiental: consumo de papel, energía, reciclaje, reutilización y manejo de desperdicios, aportando así al balance social del Banco; entre otros.



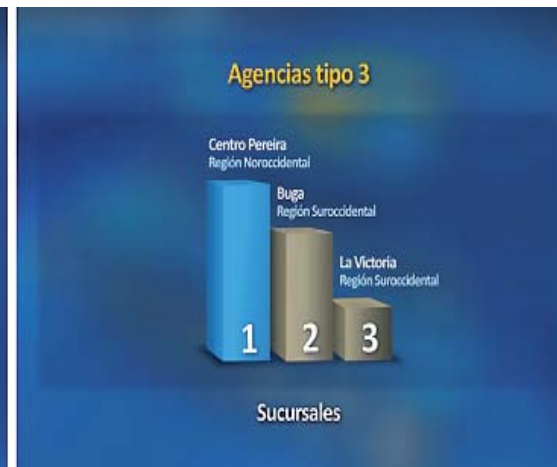
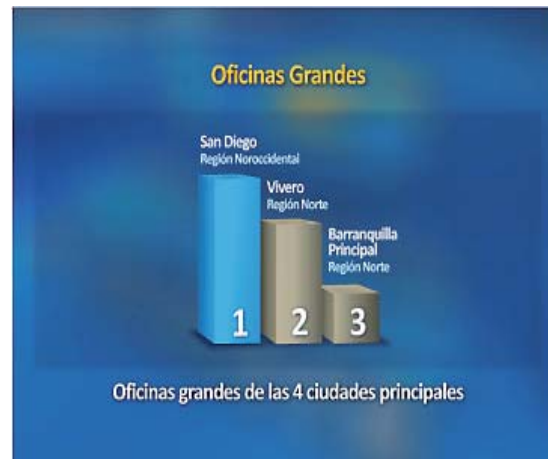
**CALIDAD EN
SERVICIO
AL CLIENTE**

Clientes



Ganadores Programa Calidad en Servicio 2010

Las oficinas ganadoras fueron seleccionadas considerando el nivel de satisfacción de sus clientes (ENSE), el desarrollo de proyectos de mejoramiento, el clima laboral, la atención telefónica (TEO), la gestión oportuna en la atención de requerimientos y reclamos y el conocimiento de los productos del Banco.





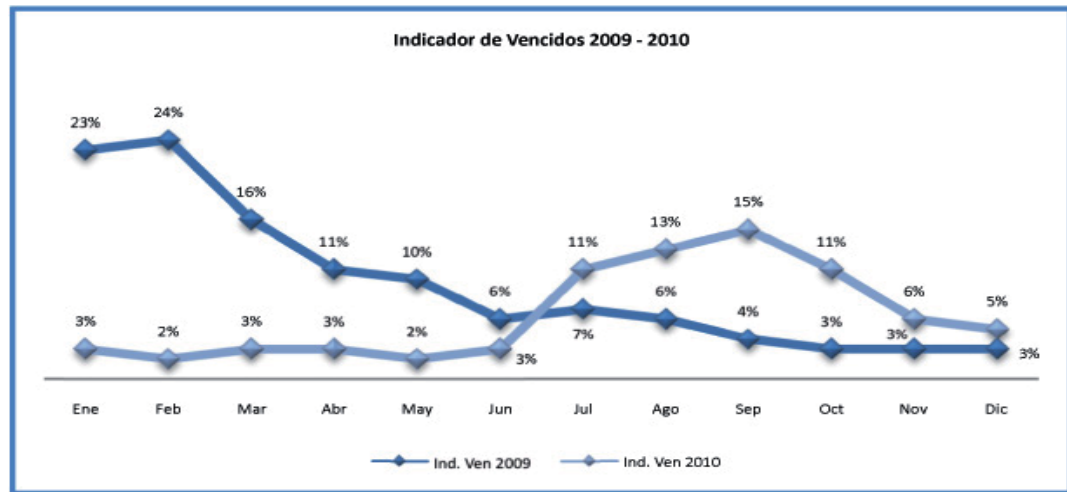
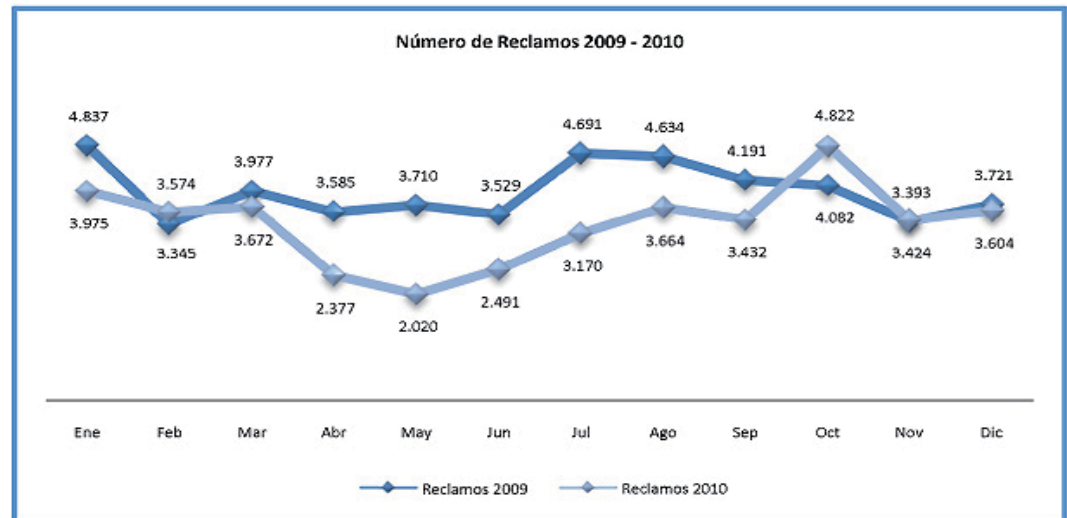
8.7.2 Gestión de Reclamos y Requerimientos

El Banco ha implementado la metodología Lean en la gestión de reclamos y requerimientos, estableciendo una visión punta a punta del proceso, con inicio y fin en el cliente. El objetivo del proyecto es aumentar el nivel de resolución, minimizar errores y tiempos de gestión y cumplir las promesas pactadas con el cliente.

Las reclamaciones disminuyeron de 2010 frente a 2009 en un 16%. A partir de la implementación del proyecto Lean aumentan los reclamos debido a la necesidad en el cambio de la causalidad. En el mes de octubre se incrementan los reclamos, derivado de los cambios en la tecnología Chip particularmente.

8.7.3 Indicador de Oportunidad en la Respuesta al Cliente

Este indicador, refleja los reclamos y solicitudes que fueron solucionados fuera del tiempo definido en el sistema, para dar respuesta al cliente.





El elevado indicador de vencidos a partir del segundo semestre del año 2010 obedeció a la estabilización del proyecto Lean.

Las siguientes estrategias han contribuido al mejoramiento del indicador a partir de la implementación del proyecto Lean:

- Seguimiento interno de la Unidad de Gestión de Reclamos (UGR) para reducir el indicador y dar cumplimiento al cliente
- Seguimiento a las áreas radicadoras como responsables del proceso
- Presentación de los indicadores y estadísticos a través de la Intranet del Banco
- Compromiso de los funcionarios y líderes de la UGR
- Seguimiento del área de Calidad y Eficacia en el Servicio a las áreas radicadoras



8.7.4 Filosofía sobre Derechos de los Clientes

El Banco de Occidente cree en el valor de una relación comercial sana, dinámica y efectiva, a partir de parámetros claros y equitativos en todo lo referente a derechos y obligaciones.

Además, considera que en cada petición, solicitud, queja o reclamo de un cliente, se presenta la oportunidad de validar el compromiso del Banco y sus empleados con el servicio ofrecido.

El Banco motiva a todos y cada uno de sus empleados a mantener muy presente y actuar consecuentemente, con las disposiciones legales vigentes sobre derechos del cliente, así como sus obligaciones y también las del Banco, como proveedores de productos y servicios financieros.

8.8 Privacidad y Protección al Cliente

8.8.1 Seguridad Física y Virtual

En el modelo de seguridad del Banco se tiene contemplados procedimientos sobre seguridad bancaria y privacidad en el manejo de la información.

Entrenamiento al personal, información a los clientes, trabajo conjunto con otras entidades del sector financiero y participación activa en los comités de este tema hacen parte de las actividades realizadas para preservar el importante activo que representa la seguridad.



8.8.2 Modelo de Seguridad de la Información

La seguridad de la información se logra implantando un Modelo de Seguridad que apoya las políticas corporativas de protección de la información y está alineado con los requerimientos técnicos y de negocios. Este modelo se encuentra estructurado bajo el enfoque ISO27001, anterior estándar BS17799.

La información es uno de los activos más importantes del Banco y por lo tanto se espera que sea utilizada acorde con los requerimientos del negocio. La confidencialidad de la información del negocio y de terceras partes debe ser mantenida, independientemente del medio o formato donde se encuentre.

De acuerdo con las políticas del Banco la información debe preservar su integridad, sin tener en cuenta que su residencia sea temporal o permanente o la forma en que sea transmitida.

Inversiones para garantizar seguridad en la información:

- Las inversiones en seguridad de la información están representadas por servicios como antiphishing, antivirus, crecimiento en herramientas de monitoreo, capacitación interna y proyectos internos: La inversión del área en el año 2010 fue de **\$300.000.000**
- Implementación Circular 052: Proyecto con presupuesto acumulado al 2010 de **\$18.585.000.000**
- Autenticación Fuerte (BE + BP): inversión consolidada de los dos proyectos en **\$513.000.000**
- Proyecto PCI (Payment Card Industry): Proyecto en curso con un presupuesto aprobado al 2010 de **\$19.000.000**
- Identificación Biométrica: Proyecto en curso con un presupuesto aprobado de **\$608.421.792**
- Gestión de Usuarios: Proyecto en curso con un presupuesto de **US\$1.432.000** dólares

8.8.3 Atención de Reclamos en Seguridad

El Banco cuenta con procedimientos y tiempos estandarizados para la atención y respuesta a los reclamos que presentan los clientes por el retiro de sus dineros a través de conductas mal intencionadas, que cubren todos los productos y canales.

Una vez documentada la reclamación, un Comité que se reúne dos veces a la semana estudia las solicitudes y resuelve formalmente la reclamación a través del Gerente que atiende al cliente.

8.8.4 Estándares de Seguridad Física

El Banco cuenta con estándares de seguridad física con base en los cuales diseñan y proveen a las oficinas bancarias. Existe, adicionalmente la señalización que le permite al cliente diferenciar cuáles son los funcionarios del Banco y los puntos de atención.

8.8.5 Atención Personalizada en Seguridad

Se ofrece atención personal a aquellos clientes que solicitan al Banco la prestación de los servicios de pago o recaudo en sus instalaciones. También se presenta con algunos clientes corporativos que demandan la revisión de sus áreas, procedimientos y en ocasiones la capacitación de sus propios empleados.





Cuando el cliente contrata y utiliza sus propios cheques especiales, el Banco de Occidente verifica que las condiciones físico-químicas con las cuales fueron impresos cumplan con los estándares de seguridad.

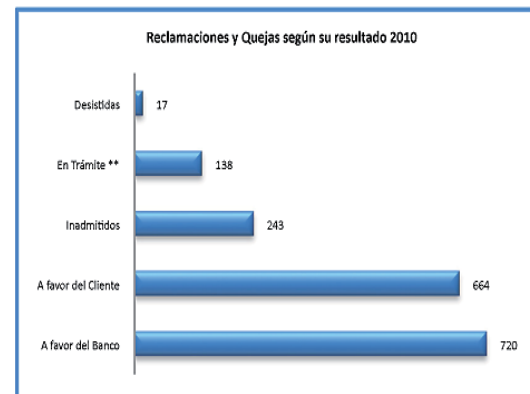
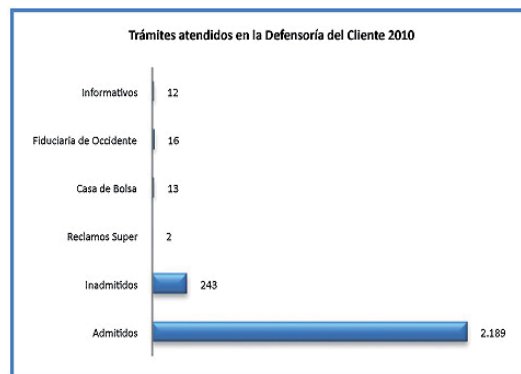
El Banco cuenta con áreas específicas para adelantar estas operaciones que le garanticen la seguridad y confidencialidad al cliente que realiza de forma ocasional o permanente este tipo de operaciones. Así mismo, existe un reglamento en el cual se ofrece protección de la Policía para seguridad de los clientes que retiran cuantiosas sumas en efectivo.



8.9 Defensoría del Cliente Financiero

Es un ente independiente de los organismos de administración de la entidad, que se desempeña como vocero de los Clientes o Usuarios financieros ante el Banco y sus Filiales y que conoce y emite conceptos, sobre las situaciones de conflicto que ellos hayan puesto en su conocimiento por escrito.

El Defensor del Cliente Financiero emite un Concepto o Decisión motivada, en relación con la debida aplicación de la normatividad vigente, las estipulaciones contractuales, las costumbres comerciales y las prácticas bancarias. Por disposición legal el Defensor del Cliente Financiero del Banco de Occidente y sus Filiales ejerce sus funciones con absoluta **independencia, imparcialidad y objetividad.**



** En trámite: Se refiere a las reclamaciones que al cierre del trimestre (Dic-2010) aún no han sido concluidas y continúan en trámite en la Defensoría para ser cerrados en los siguientes tres meses.

8.10 Estrategia de Información a Clientes

El Banco de Occidente tiene una estrategia para informar y capacitar a los clientes en las medidas de seguridad para realización de operaciones por cada canal. Se señalan a continuación las que se emplean con mayor frecuencia:

- Entrega de plegables de productos a clientes con certificación que la información fue recibida.
- Divulgación a clientes a través de boletín masivo enviado en extractos
- A través de Canal Internet y medios impresos entregados en oficinas



- En OcciRed y PSP la estrategia para dar conocer esta funcionalidad se realiza a través de una compañía externa encargada de capacitar al cliente sobre las recomendaciones de utilización del producto
- En el caso de Línea Empresarial, el Gerente de Cuenta es el encargado de explicar a sus clientes las recomendaciones de seguridad para este producto

8.11 Plan de Continuidad del Negocio

Este modelo de Gestión, busca establecer estrategias específicas para mitigar los riesgos de no disponibilidad de las funciones críticas de negocio, ante eventos de desastre o interrupciones mayores, las cuales pueden ser generadas por causas naturales, acciones terroristas y actos malintencionados, entre otros.

El Plan de Continuidad del Negocio es liderado por un equipo multidisciplinario y por los dueños de proceso sobre los cuales se han establecido estrategias de continuidad, para proveer un nivel mínimo de funcionalidad de las operaciones críticas del negocio

Durante el 2010 se continuó con la gestión de Continuidad del Negocio a través de los es-

quemas de mantenimiento como: actualización del Análisis de Impacto al Negocio, Plan de Emergencias, directorio de continuidad, planes de recuperación, seguimiento a terceros críticos y capacitación a través de la herramienta virtual.

El Banco trabaja desde el 2005 con un Centro Alterno de Tecnología el cual de acuerdo con directriz del Grupo Aval fue implementado mediante negociación con la multinacional IBM para los Bancos AV Villas, Bogotá y Occidente. De esta forma se desarrolló la contingencia para las aplicaciones de misión crítica que soportan los procesos claves del negocio.

8.12 Accesibilidad

Con el fin de atender de la manera más cómoda y eficiente a sus diversos grupos de clientes y usuarios el Banco apalancado en la tecnología y con políticas claras sobre el manejo de sus productos y canales hace posible que el acceso a los servicios de esta entidad financiera haya crecido mediante la implementación de las tácticas explicadas a continuación.

8.12.1 Accesibilidad Personas

Discapacitadas

El Banco cuenta con el manual arquitectónico

de normas y estándares que reglamentan la accesibilidad a espacios de atención al público tanto en oficinas como en cajeros.

De igual manera se acordó para todas las entidades de Grupo Aval un manejo de estándares en acceso a los cajeros y al hall que cumple con las siguientes especificaciones técnicas.

- Hall mínimo : de 1.50 x 1.50 metros.
- Puerta acceso : de 0.90 metro de ancho mínimo.

De acuerdo con las recomendaciones no debe existir ningún peldaño entre el andén y el acceso a oficinas y cajeros y donde exista el Banco tiene la obligación de construir rampas para minusválidos. En caso de que la oficina de la entidad esté ubicada en una copropiedad, esta adecuación debe ser construida por la administración. El Banco se encuentra en la etapa de finalización del proceso de adecuación de estas normas en todas sus oficinas y cajeros.

8.13 Multicanalidad

Los clientes del Banco cuentan con Acceso Fácil-24 HORAS, un completo esquema de servicios tecnológicos que les permite realizar de manera ágil, cómoda y segura sus consultas, pagos y transferencias, entre otros, servicios transaccionales.



A continuación se presentan los diversos canales electrónicos a través de los cuales los clientes pueden acceder a los diferentes servicios:

Internet: www.bancodeoccidente.com.co

Los clientes que deseen utilizar este servicio deben inscribirse en la Zona Transaccional de la Página Web de la entidad con alguna de sus tarjetas Débito Activa o Crédito Credencial. Así, pueden crear un usuario y contraseña que les permite realizar transacciones de acuerdo al producto que manejen con el Banco.

Audio Línea de Occidente A.L.O. Línea Nacional 01 8000 51 5050 Bogotá 320 1177 - Cali 895 9256 - Medellín 231 7700 - Barranquilla 330 5000.

Mediante el servicio de Audiorespuesta la Audio Línea de Occidente A.L.O., los clientes pueden realizar consultas, pagos, transferencias, entre

otros servicios. Para ingresar, sólo deben marcar su número de cédula y seguir las indicaciones del sistema.

Banca Móvil

Este servicio permite a los clientes, recibir notificaciones y alertas de sus productos a través de mensajes de texto vía celular, así como realizar con toda comodidad, agilidad y seguridad las consultas, pagos y transferencias. Para garantizar la seguridad de las operaciones el cliente interesado debe inscribirse previamente para disfrutar de estos servicios.

Cajeros Electrónicos ATH

Los clientes del Banco, disponen de más de 2.300 Cajeros Electrónicos de la Red ATH en Colombia, que les permiten realizar retiros en efectivo y avances, así como consultas, pagos y transferencias, entre otros servicios.

Agilizadores Electrónicos ATH

Este canal se encuentra disponible en algunas de las oficinas del Banco a nivel nacional. A través de estos equipos se pueden realizar pagos, transferencias y consultas. Para tener acceso a este servicio, se requiere tener por lo menos una de las Tarjeta Débito o Crédito de las entidades de Grupo Aval.

Occivirtual

Gracias a esta herramienta virtual se fortalece el intercambio comercial en el sector automotriz de los clientes del Banco que cuentan con Occivirtual, un espacio web que les permite ver información de productos, solicitar créditos, obtener pre- aprobaciones y realizar simulaciones de crédito. De igual manera, es un lugar que facilita el intercambio comercial para clientes y concesionarios.

Occimóvil

Es una herramienta exclusiva para la fuerza comercial del Banco que permite otorgar pre-aprobaciones que agilizan de manera considerable el servicio y contribuyen a un mayor acceso a estos servicios por parte de la población, al contar con información en menor tiempo.



