

# Informe Generación Valor Social

# 2013



**Banco de Occidente**

# CONTENIDO

<b>1. LO MÁS DESTACADO DEL 2013</b>	<b>3</b>	<b>7. GESTIÓN HUMANA</b>	<b>25</b>	8.6.1 Pago a Pensionados	40
<b>2. PERFIL GENERAL</b>	<b>4</b>	7.1 Perfil de los Empleados	25	8.6.2 Página Electrónica para Liquidación y Pago de Impuestos	40
2.1 Historia	4	7.2 Empleo, Selección y Evaluación	26	8.6.3 Cajeros Humanos	41
2.2 Perfil del Banco	5	7.2.1 Evaluación de Conocimientos	26	8.6.4 Jornadas Móviles de Recaudo	41
2.3 Perfil general	6	7.2.2 Evaluación del Desarrollo	27	8.6.5 Jornadas Especiales para Recaudo de Impuestos	41
2.3.1 Misión	6	7.2.3 Incrementos por Méritos	27	8.7 Satisfacción del Cliente	42
2.3.2 Visión	6	7.3 Clima Laboral	28	8.7.1 Estudio Sectorial Bancario	42
2.4 Estrategia de Negocio	7	7.3.1 Plan de Acción	29	8.7.2 ENSE	42
2.5 Principios y Valores	8	7.3.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente	29	8.7.3 ENSE Reclamos	42
2.5.1 Principios	8	7.4 Salud y Seguridad	30	8.7.4 TEO	43
2.5.2 Valores Corporativos	9	7.4.1 Salud Ocupacional	30	8.7.5 ENSI	43
2.6 Calificaciones y Reconocimientos	10	7.4.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente	30	8.7.6 Acciones en Fiduciaria de Occidente	43
<b>3. GOBIERNO CORPORATIVO</b>	<b>11</b>	7.5 Capacitación	31	8.8 Calidad	44
3.1 Órganos de Control	12	7.5.1 Capacitación Operativa	31	8.8.1 Programas de Calidad en el Servicio	44
3.1.1 Control Interno	12	7.5.2 Capacitación Comercial	31	8.8.2 Gestión de Reclamos y Requerimientos	44
3.1.2 Control Externo	12	7.5.3 Capacitación Virtual	31	8.8.3 Indicador de Oportunidad en la Respuesta al Cliente	45
3.2 Aplicación de Principios Éticos	13	7.5.4 Acciones en Fiduciaria de Occidente	31	8.8.4 Filosofía sobre Derechos de los Clientes	46
3.2.1 Conflictos de Interés	13	7.6 Relaciones Laborales	32	8.9 Privacidad y Protección al Cliente	46
3.2.2 Cumplimiento de Principios Éticos	13	7.7 Bienestar	32	8.9.1 Seguridad Física y Virtual	46
3.3 Filiales	14	7.8 Apoyo al Fondo de Empleados	33	8.9.2 Modelo de Seguridad de la Información	46
3.4 Estructura Organizacional	15	<b>8. CLIENTES</b>	<b>34</b>	8.9.3 Atención de Reclamos en Seguridad	47
<b>4. MOTOR DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO</b>	<b>16</b>	8.1 Régimen de Protección al Consumidor Financiero	34	8.9.4 Estándares de Seguridad Física	47
4.1 Distribución de Valor Económico	17	8.2 Sistema de Atención al Consumidor Financiero	34	8.9.5 Atención Personalizada en Seguridad	47
<b>5. INVERSIÓN SOCIAL</b>	<b>18</b>	8.3 Educación Financiera	35	8.10 Defensoría del Cliente Financiero	47
5.1 Medio Ambiente	18	8.4 Segmentación	36	8.11 Estrategia de Información a Clientes	48
5.1.1 Premio Nacional de Ecología Planeta Azul	18	8.4.1 Segmentación Banca Personal	36	8.12 Plan de Continuidad del Negocio	48
5.1.2 Libro Ecológico	20	8.4.2 Segmentación Banca Empresarial, Oficial e Intermedia	37	8.13 Accesibilidad	49
5.2 Donaciones	21	8.4.3 Segmentación Banca de Vehículos, Motos y Bienes Intermedios	38	8.13.1 Accesibilidad Personas Discapacitadas	49
5.3 Cultura	22	8.4.4 Segmentación Unidad de Leasing	38	8.14 Multicanalidad	49
5.3.1 Premio Nacional ANIF - Fiduciaria de Occidente al Periodismo Económico	25	8.5 Bancarización	39		
<b>6. INCLUSIÓN FINANCIERA</b>	<b>23</b>	8.5.1 Corresponsales No Bancarios	39		
6.1 Libranza	23	8.5.2 Recaudo por Extensión de Red	39		
6.2 Cooperativa Emprender	23	8.6 Servicios Especiales	40		
6.3 Occimoto	24				

# LO MÁS DESTACADO DEL 2013

Se donaron \$ **741 MM** a organizaciones sin ánimo de lucro

Aumentó 3.2 % el número de empleos directos nuevos

Se generaron **250** nuevos empleos

**1.142** empleados fueron ascendidos

**82%** de los empleados tienen contrato a término indefinido

**14.586** beneficiarios de Occimoto

Great Place to Work nos ubica por tercer año dentro de la categoría "Las 16 mejores empresas con más de 500 colaboradores" y nos destaca nuevamente como el **mejor Banco para trabajar en Colombia**

# PERFIL GENERAL

## 2.1. Historia

El Banco de Occidente luego de 47 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.

**2010/ 2011/ 2013** El Banco fue certificado por la firma Great Place to Work como el mejor Banco para trabajar en Colombia.

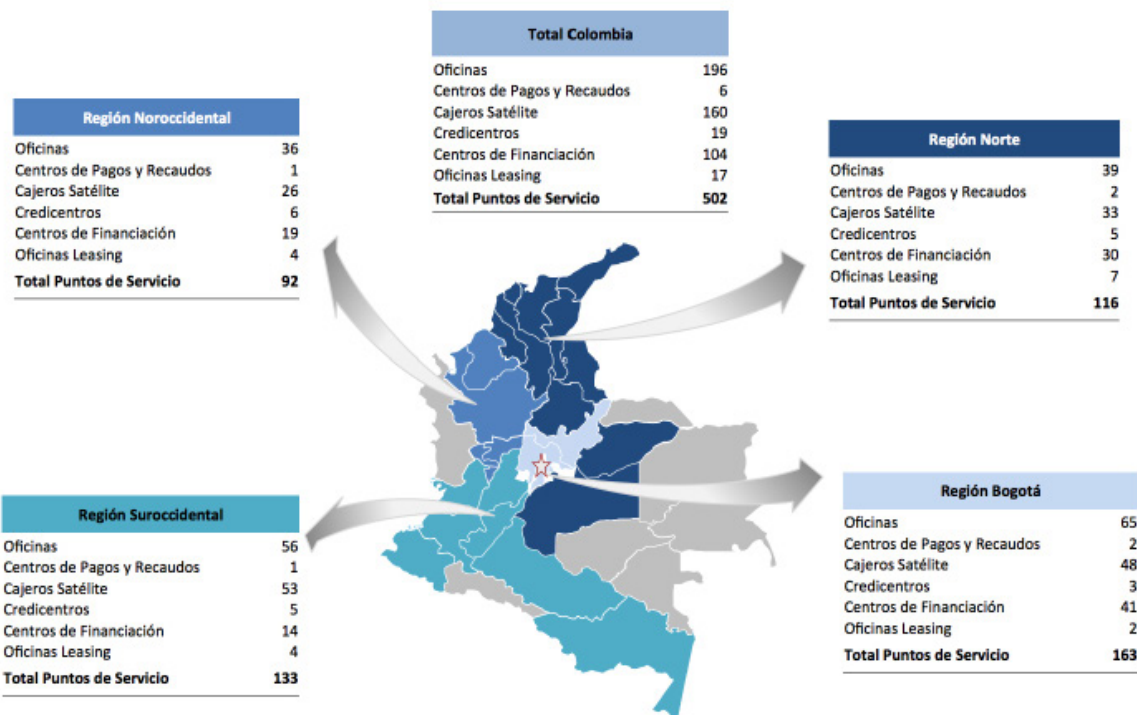
# PERFIL GENERAL

## 2.2 Perfil del Banco

El Banco de Occidente tiene presencia en 61 ciudades del país a través de 196 Oficinas y 6 Centros de Pagos y Recaudos. De las oficinas, 60 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.

El Banco también cuenta con 19 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 104 Centros de Financiación ubicados estratégicamente dentro de un concesionario 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, la cual cuenta con oficinas especializadas en 23 ciudades principales del país.



Se cuenta con 146 cajeros ATH ubicados en Oficinas del Banco, para un total de 306 cajeros

# 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 en Participación de Mercado en Cartera, con Calidad y Riesgo Controlado
- Crecimiento en Participación de Mercado en Captaciones de Bajo Costo
- Calidad y Eficacia en el Servicio
- Desarrollo Tecnológico y Operativo
- Eficiencia en Costos Operativos
- Innovación



# 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.

### Satisfacción al Cliente

La satisfacción al Cliente es el centro del esfuerzo laboral y personal de todos los empleados. *"Solo hay una forma de satisfacer al cliente, darle más de lo que espera".*

### Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo busca fomentar el sentido de pertenencia, la participación y el desarrollo integral de las personas. *"Las personas cumplen tareas, los equipos alcanzan metas".*

### 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. *"No hables de la dificultad de la carrera, muestra el trofeo".*

### Cuidado de los Recursos Naturales

Contribuir al desarrollo del País y al cuidado de sus recursos naturales. *"La tierra no es una herencia de nuestros padres, sino un préstamo de nuestros hijos".*

### Calidad Total

La búsqueda de la Calidad Total es una filosofía de vida en el Banco de Occidente. *"En la carrera por la calidad no hay línea de meta".*

### Flexibilidad y Adaptación al Cambio

Es valorar en forma especial la flexibilidad y la capacidad de enfrentar el cambio. *"Lo único en el universo que nunca cambia, es el cambio".*

### 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. *"La honradez es siempre digna de elogio, aun cuando no reporte utilidad, ni recompensa, ni provecho".*

### Sentido de Pertenencia

El compromiso y la responsabilidad espontánea son los ingredientes indispensables para ser parte de la solución. *"Cuando entendemos nuestro lugar dentro de la sinfonía de la naturaleza, podemos vivir en armonía con su canción".*



Valores en.  
movimiento

# PERFIL GENERAL

## 2.6 Calificaciones y Reconocimientos

**Ranking mejores Empresas para trabajar:** La organización mundial Great Place to Work en su última medición del año 2013, ubica al Banco de Occidente por tercer año dentro de las mejores empresas para trabajar en Colombia y lo destaca nuevamente en esta versión, como el mejor Banco.

**BRC Investor Services S.A.:** En noviembre de 2012 el Banco obtuvo la calificación AAA y BCR 1+, otorgada por la sociedad calificadora, para la deuda de largo y corto plazo respectivamente.

**Ranking de MERCO:** El estudio Monitor Empresarial de Reputación Corporativa - MERCO ubicó al Banco por quinto año consecutivo dentro de las 100 empresas con mayor reputación en Colombia, ocupando el puesto 65. Así mismo, Efraín Otero Álvarez – Presidente del Banco, ocupó el puesto 79 dentro del ranking de los mejores directivos del país.

**Certificación ISO 9001:2008 a Fiduciaria de Occidente:** Desde el año 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.



La organización mundial **Great Place To Work**, en su última medición del año 2013, nos ubica por tercera vez, dentro de las 16 mejores empresas con más de 500 colaboradores y nos destaca nuevamente como el **mejor Banco**.

Su trabajo, compromiso y dedicación nos hace sentir **ORGULLOSOS** de encontrarnos en el **mejor BANCO** para trabajar en Colombia.



# 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](http://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.

# GOBIERNO CORPORATIVO

## 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** cuya responsabilidad está limitada a servir de apoyo en la gestión de la administración, en la toma de decisiones referentes al control y su mejoramiento.

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 **Audidores Internos**, contralor o funcionario con tareas equivalentes, que cumplen con normas y parámetros mínimos para garantizar el ejercicio profesional idóneo, 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.





## 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.

# GOBIERNO CORPORATIVO

## 3.3 Filiales

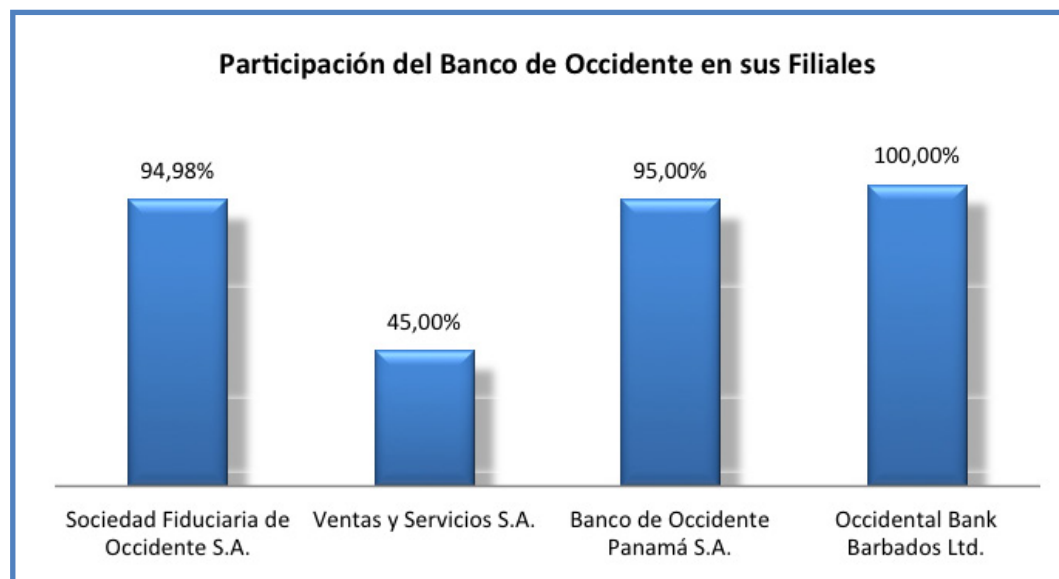
**Sociedad Fiduciaria de Occidente S.A.** Nació en 1991, tiene como objeto social la celebración de contratos y de fiducia mercantil y de mandatos fiduciarios no traslativos de dominio, conforme a las disposiciones legales. Su propósito fundamental es adquirir, enajenar y gravar, administrar bienes muebles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

Su Misión es: ser 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 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.



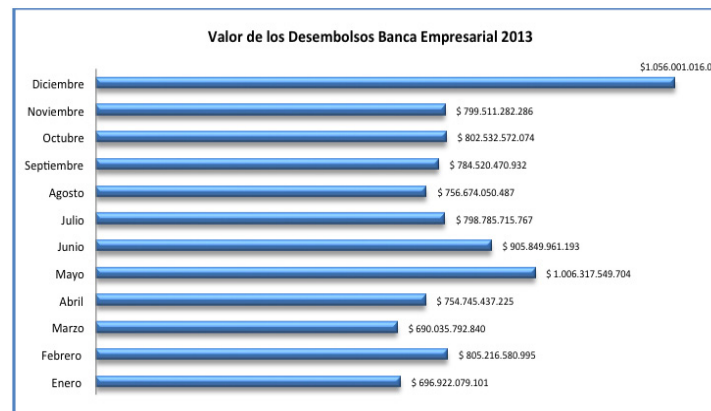
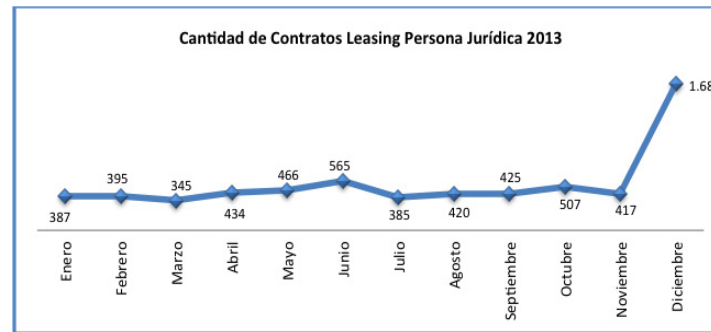
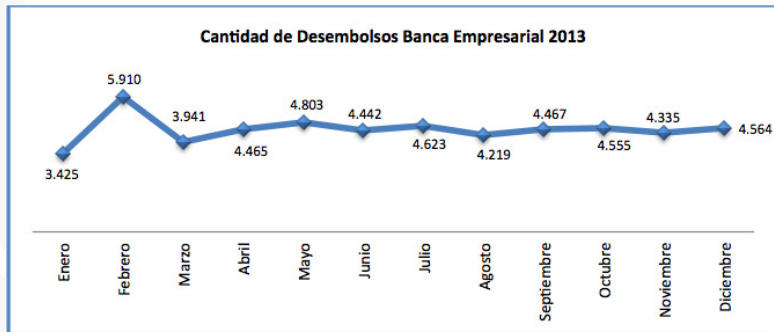
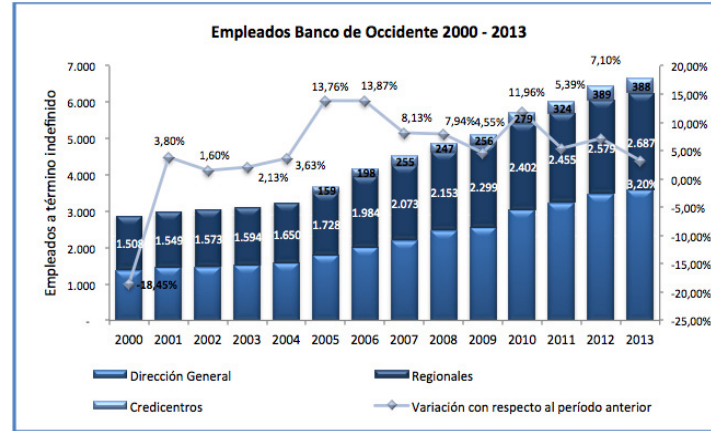
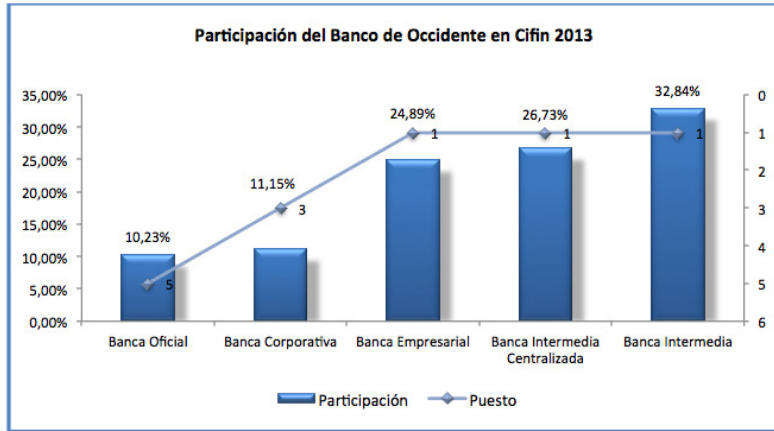
# GOBIERNO CORPORATIVO

## 3.4 Estructura Organizacional



# 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.





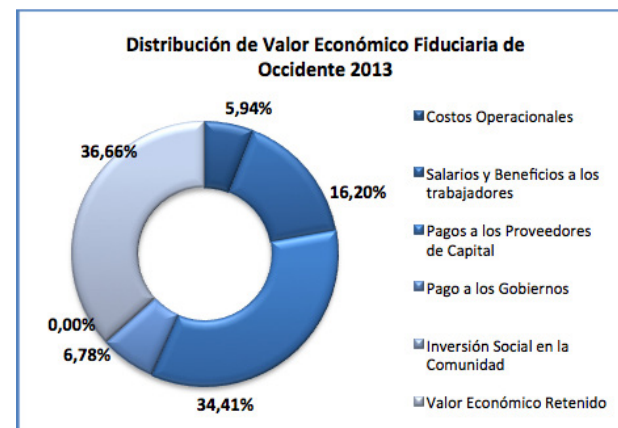
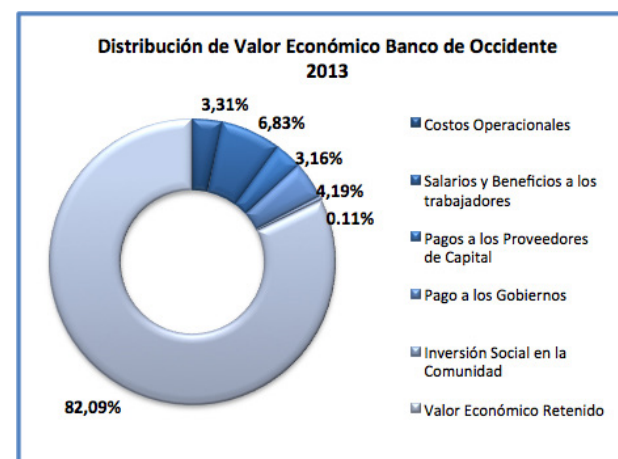
# MOTOR DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO

## 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 2013	Banco de Occidente (Millones)	Fiduciaria de Occidente (Millones)
Ingresos (1)	<b>6,253,103</b>	<b>80,106</b>
Valor Económico Distribuido – VED	<b>1,364,139</b>	<b>35,358</b>
Costos Operacionales (2)	251,766	7,255
Salarios y Beneficios a los trabajadores (3)	520,080	19,780
Pagos a los Proveedores de Capital (4)	240,843	42
Pago a los Gobiernos (5)	318,806	8,281
Inversión Social en la Comunidad (6)	32,644	0
Valor Económico Retenido (VEDG - VED)	<b>-6253,103</b>	<b>44,748</b>

- (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 2013. 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





## 5.1 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 28 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 2013 cumplió 20 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 20 años se han recibido **2.249** trabajos.

El Premio Nacional de Ecología Planeta Azul busca impulsar y reconocer a entidades, fundaciones, ONG'S, Empresas, Pymes, Personas Naturales, Comunidades e Instituciones Educativas que se hayan distinguido por acciones directas, encaminadas a la educación, conservación y recuperación del agua.

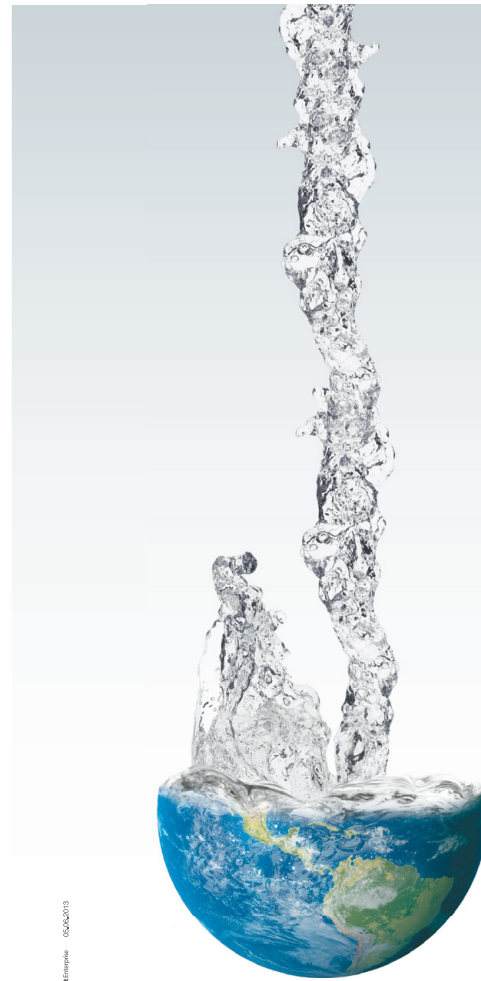
El agua un tema actual y de gran preocupación para el mundo entero. Por eso los recursos que el Banco de Occidente encamina hacia este

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 **\$896.300.000** 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.

# INVERSIÓN SOCIAL

Ganadores Premio Planeta Azul 2012 - 2013



Orlando Estrella - OCA/2013

Orlando Estrella - OCA/2013

## Ganadores Premio Nacional de Ecología PLANETA AZUL 2012 - 2013



### Categoría Empresarial

**Primer Puesto "Gran Premio Planeta Azul"**

*"Uso y manejo sustentable del agua en el cultivo de arroz, una opción para la vida"*

**Autor: Arrocería La Esmeralda**  
Jamundí - Valle del Cauca

**Segundo Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"Planta Verde Funza - Programa RECON"*

**Autor: PepsiCo Alimentos ZF**  
Funza - Cundinamarca

### Categoría Pequeñas y Medianas Empresas

**Primer Puesto "Gran Premio Planeta Azul"**

*"Liderazgo e innovación en protección del agua, conservación de la biodiversidad, producción agroindustrial sostenible y capacidad para el desarrollo humano"*

**Autor: Agrícola Himalaya**  
Dagua - Valle del Cauca

El Jurado decide otorgar el **Segundo Puesto** a dos proyectos que por su importancia e impacto en sus regiones, son merecedores de este reconocimiento.

**Segundo Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"Protección de las aguas: Potables, subterráneas, superficiales, atmosféricas y de escorrentía"*

**Autor: Grupo Magra**  
Fontibón - Cundinamarca

**Segundo Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"La excelente gestión de un sistema de acueducto y agua potable, producto de la unión, trabajo y esfuerzo de los campesinos de Chipaque"*

**Autor: ASUAR**  
Chipaque - Cundinamarca

### Categoría General

El Jurado decide otorgar el **Primer Puesto** a dos proyectos que por su importancia e impacto en sus regiones, son merecedores de este reconocimiento.

**Primer Puesto "Gran Premio Planeta Azul"**

*"Formación del espíritu Eko ¡Comprometidos con la Vida!"*

**Autor: Institución Educativa Puente Amarillo Francisco Torres**  
Restrepo - Meta

**Primer Puesto "Gran Premio Planeta Azul"**

*"El Agua como eje transformador de la Comunidad de Emaús"*

**Autor: Corporación Tiempos de Vida**  
Magangué - Bolívar

El Jurado decide otorgar un **Segundo Puesto** a dos proyectos educativos que por su importancia e impacto en sus regiones, son merecedores de este reconocimiento y destaca cómo la participación educativa es hoy, un eje transversal que se ve reflejada por la calidad de los trabajos que estas instituciones hoy desarrollan y que van más allá de lo que exige la ley.

**Segundo Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"Construcción colectiva del mayor laboratorio de educación ambiental a cielo abierto para el cuidado, la recuperación y conservación del agua en la región"*

**Autor: Institución Educativa de Ciencias Agroindustriales y del Medio Ambiente - ICAM**  
Ubaté - Cundinamarca

**Segundo Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"Por caminos y aguas recuperando el futuro"*

**Autor: Liceo Taller San Miguel**  
Risarlada - Pereira

**Tercer Puesto "Placa de Reconocimiento"**

*"Agua para todos trabajando desde los Resguardos Indígenas"*

**Autor: CORPOPALO**  
Toribío - Cauca

# INVERSIÓN SOCIAL

En la historia editorial de estos lujosos libros que exaltan los tesoros ecológicos de Colombia se han publicado **555.270** ejemplares que buscan así mismo, promover su conservación.

Comentario de **Nicolás Pombo Rodríguez** sobre el premio Planeta Azul y los libros del Banco sobre su Responsabilidad Social Ambiental

Desde hace más de 30 años el Banco de Occidente nos sorprende con la edición impecable de su libro sobre distintas riquezas ambientales de Colombia, llena de fotos maravillosas y textos con una profundidad científica reveladora. Esta colección, la cual tengo completa gracias a que cada año me envían un ejemplar, es uno de los tesoros máspreciado de mi biblioteca y uno de los que más consulto junto con mi familia. Debo confesar que todavía me admiro cuando veo algunos de los fantásticos rincones de nuestro país que aparecen en las fotos y en ese sentido pienso que el Banco hace un valiosísimo trabajo para resaltar las bellezas que tenemos en Colombia.

Adicionalmente el Banco me honra invitándome a ser jurado del premio planeta azul, desde su segunda versión en 1995. Este es el premio ambiental más antiguo y de mayor prestigio en Colombia y reconoce los mejores proyectos ejecutados y que están contribuyendo significativamente al mejoramiento de la calidad del agua. Es sorprendente la capacidad y el entusiasmo de todos y cada uno de los participantes y es admirable el esfuerzo y la constancia del Banco por apoyar estas iniciativas, las cuales sin lugar a dudas son ejemplo a nivel nacional e internacional en el tema de educación ambiental y tecnologías más limpias en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

## **Nicolás Pombo Rodríguez**

Gerente División Forestal - Smurfit Kappa - Cartón de Colombia. Jurado del Premio Planeta Azul

## **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
- 2011 Colombia, Paraíso de Animales Viajeros
- 2012 Ambientes Extremos de Colombia
- 2013 Cañones de Colombia



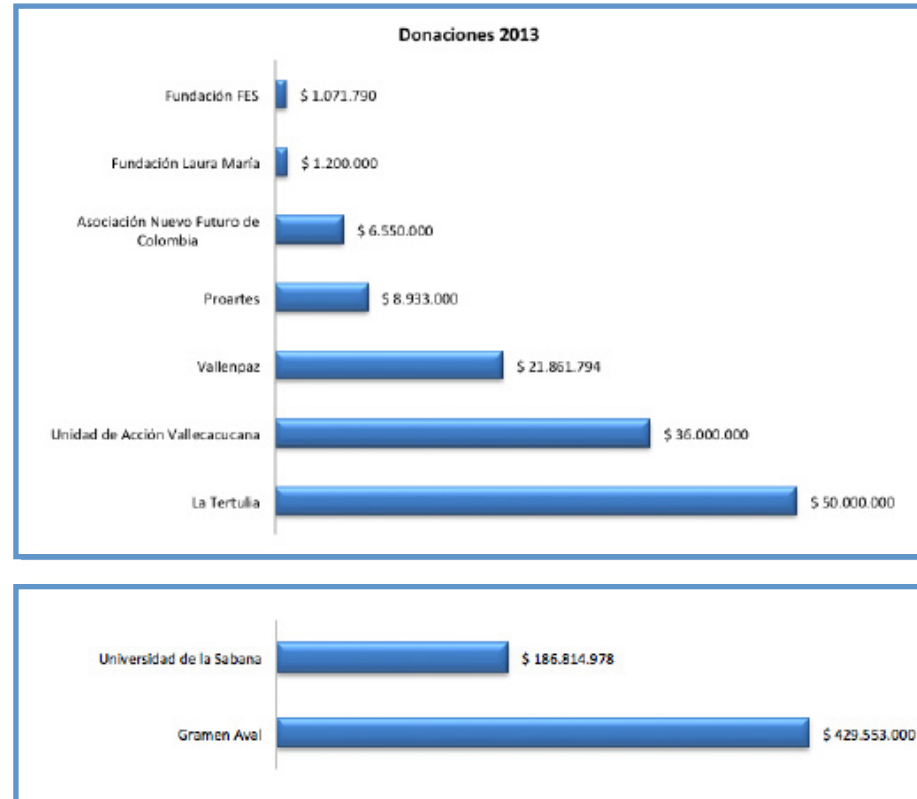
# INVERSIÓN SOCIAL

## 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.

En el 2013 se entregaron recursos por **\$741.984.562** destinados a diferentes fundaciones.

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.



# INVERSIÓN SOCIAL

## 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 cinco categorías básicas: Prensa, Revista Especializada, Televisión, Entrevista y Medios Digitales.

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. El monto de cada uno de los premios es de \$7.000.000,00 y se entregarán reconocimientos económicos por valor total de \$35.000.000. La ceremonia de premiación se llevó a cabo el 20 de noviembre de 2013, día en el cual se realizó el Seminario Temático Asofondo y ANIF.

### Ganadores del Premio de Periodismo Económico 2013

En la categoría de prensa, el ganador fue Alberto José Fernández Rojas, de la Universidad Nacional de Colombia con el trabajo "Minería acecha joya ambiental del Orinoco".

En la categoría Entrevista, el ganador fue Germán Orlando Hernandez Vera, del Diario del Huila con el trabajo "TLC un año después: EE. UU. No arrasó con la producción nacional: Fenalce", "Importaciones de arroz crecieron con el TLC", "Yo creo que Colombia se fortalecerá con el TLC": Consejero agrícola de EE.UU.", "con este TLC no ha ocurrido nada positivo para Colombia: Fedegán".

En la categoría Televisión la ganadora fue Natalia Acevedo Serna de Teleantioquia con el trabajo "El frustrado sueño de vivienda propia".

En la categoría Revista Especializada los ganadores fueron Paola Ochoa, Aldemar Moreno, Carlos Bogotá, Jorge González y Carlos Rodríguez de la Revista Dinero con el trabajo "Descalabro bursátil, los 23 secretos de interbolsa, el caso interbolsa".

En la categoría de Medios Digitales los ganadores fueron Nelson Eduardo Bocanegra y Helen Murphy de Thomson Reuters con el trabajo "Lavado de activos, convergencia criminal que afecta a Colombia".



# 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 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.

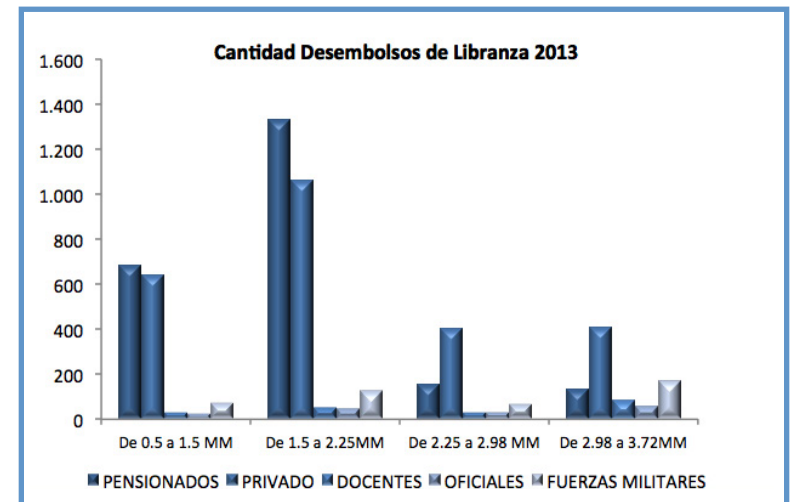
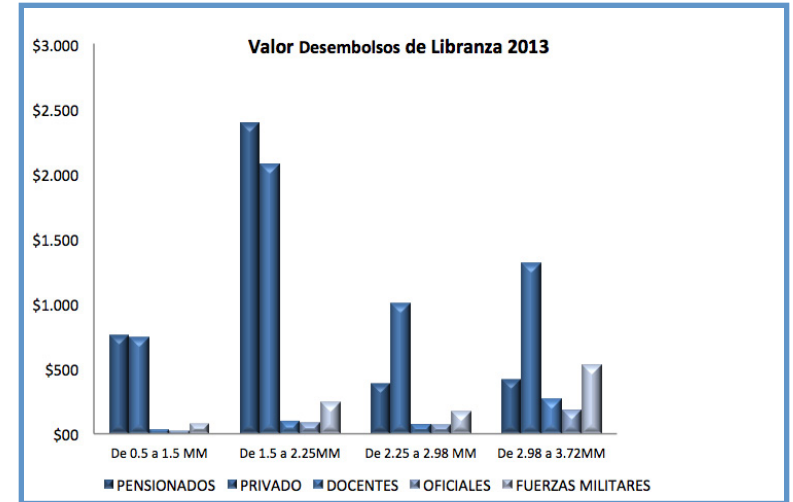
## 6.2 Fundación Carvajal

Gracias a la relación comercial generada desde el mes de Abril de 1993 entre la Fundación Carvajal y el Banco de Occidente, la Fundación ha logrado implementar sus acciones de intervención para el desarrollo social integral de las comunidades mas vulnerables ubicadas en la ciudad de Cali y el Distrito de Buenaventura en el Valle del Cauca.

Dado el entendimiento del Banco de Occidente con respecto a las dinámicas sociales de prioridad en el territorio nacional, ha puesto a su disposición su variedad de productos y plataforma facilitando la gestión financiera de recursos de entidades de cooperación nacional e internacional que han permitido trascender en el desarrollo de programas en ámbitos como Educación y Cultura, Generación de ingresos, Vivienda y Medio Ambiente, Desarrollo Social Comunitario.

En este contexto, el esquema de alianza estratégica interinstitucional como la establecida y fortalecida con el Banco de Occidente, contribuye de manera directa al cumplimiento del propósito de promover el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades más necesitadas y la construcción del tejido social en el Valle del Cauca.

Roberto Pizarro Mondragón  
Presidente Ejecutivo



# INCLUSIÓN FINANCIERA

## 6.3 Occimoto

La asesoría y desembolso de créditos para adquisición de motos es otro de los frentes que se trabajó durante el 2013.

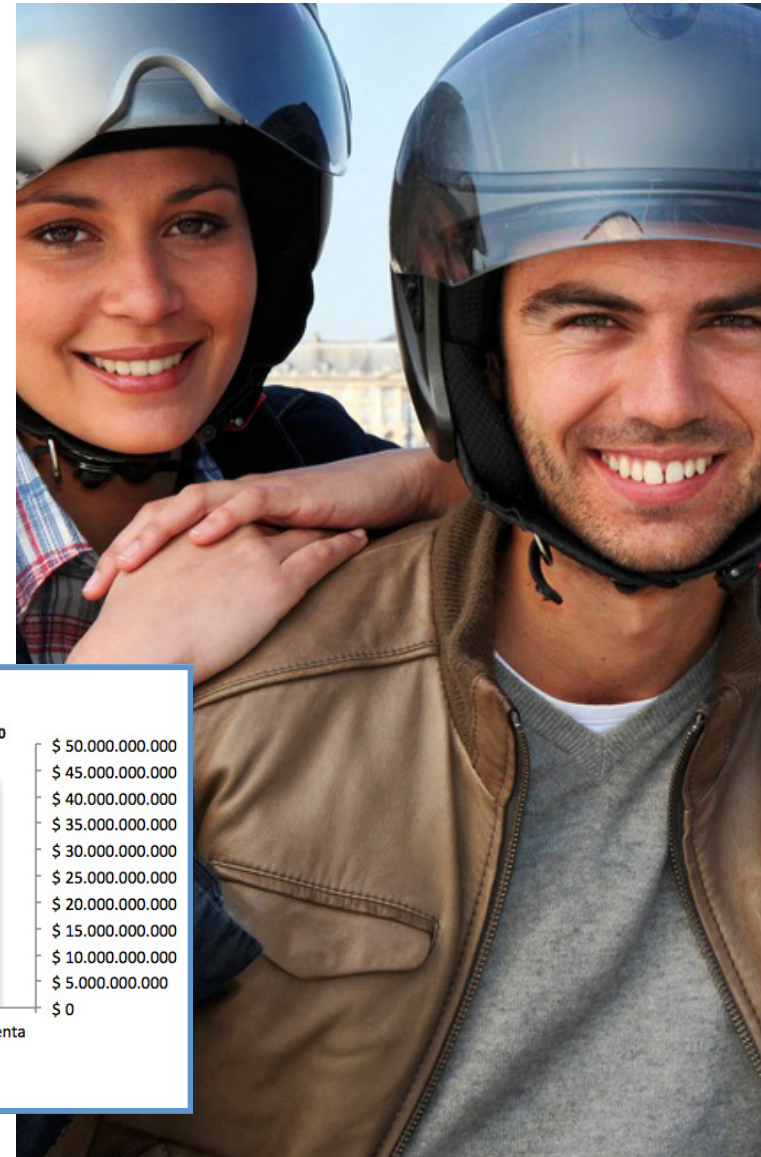
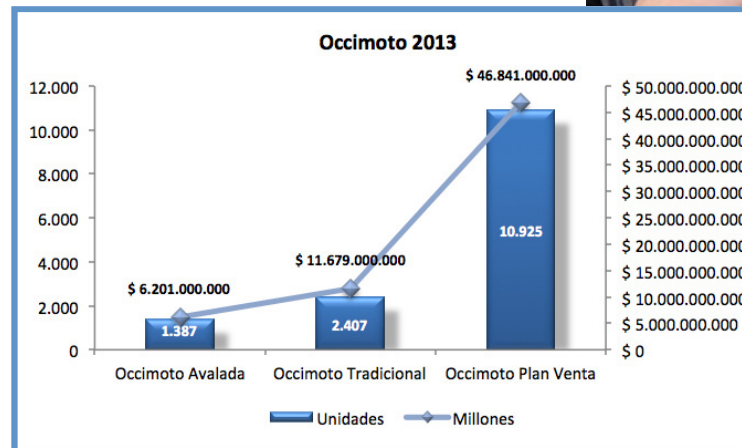
El Banco cuenta con una línea de financiación de motos de baja cilindrada, inferior a 250 c.c. Este producto nació en Banco Aliadas y se mantuvo hasta el mes de septiembre de 2013, en su línea Occimoto tradicional, siendo su mercado objetivo los estratos 2,3 y 4.

Si bien de manera directa (Occimoto tradicional) el Banco ya no está haciendo dicha financiación, sí está llegando a este mercado a través de sus productos Occimoto Avalada y Plan Venta.

Occimoto ofrece 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 investigaciones realizadas por el Banco, encontramos que el 72.5% de los motociclistas compran la moto como medio de transporte y el 21.6% la adquieren para aumentar sus ingresos. De las 620.000 motos vendidas en Colombia en 2013, el 30% fueron adquiridas mediante algún sistema de financiación, lo que evidencia que es un mercado con necesidades de apoyo crediticio.

En la línea de Occimoto Tradicional, se prestó a clientes que no cuentan con experiencia crediticia, con una **financiación hasta del 90%** del valor de la motocicleta con plazos máximos de 48 meses de tal forma que el cliente tenga 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.





# 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.

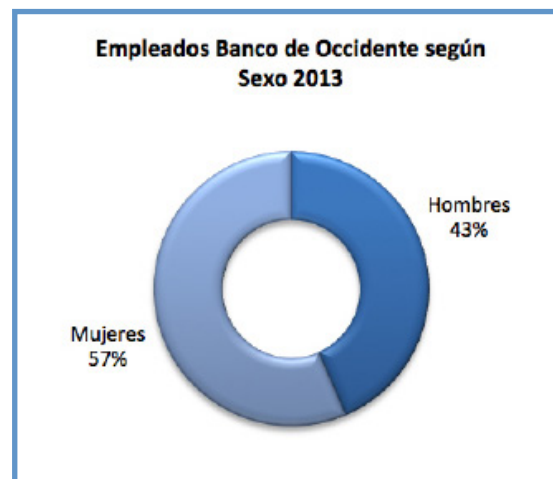
Las relaciones con el sindicato son excelentes, producto del trabajo alineado con el Banco en la permanente búsqueda de propuestas orientadas al bienestar de los empleados.

## 7.1 Perfil de los Empleados

El Banco y su Filial Fiduciaria de Occidente durante el 2013, emplearon **8.179 personas**.

La planta de personal del Banco tuvo un crecimiento de 3.2% con respecto al año 2012. Se crearon **250 nuevos cargos** en el año 2013.

La planta de personal de Fiduciaria de Occidente tuvo un crecimiento de 9.1% con respecto al año 2012. Se crearon **30 nuevos cargos** en el año 2013.



# GESTIÓN HUMANA

## 7.2 Empleo, Selección y Evaluación

El proceso de selección en el Banco debe garantizar la vinculación oportuna del recurso humano adecuado a las necesidades de la organización, contribuyendo a mejorar su productividad y competitividad.

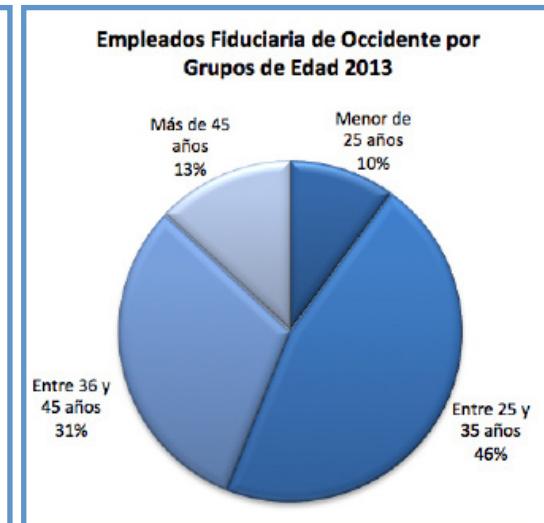
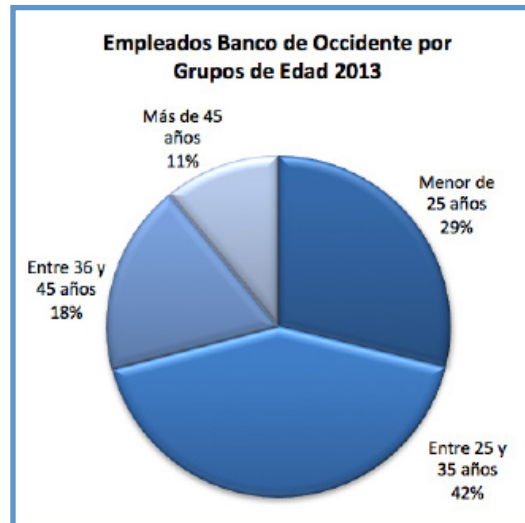
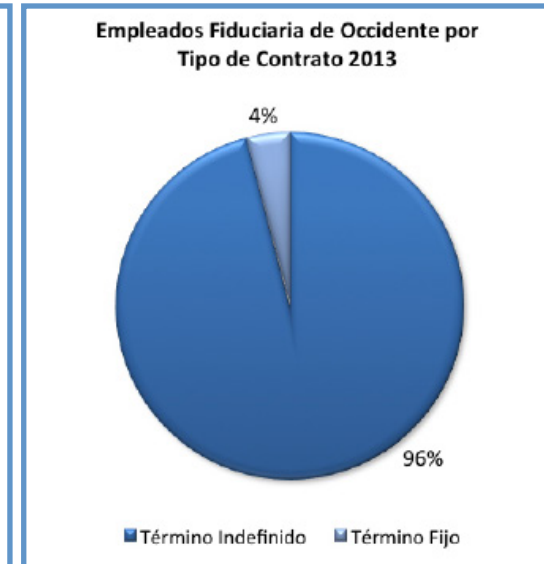
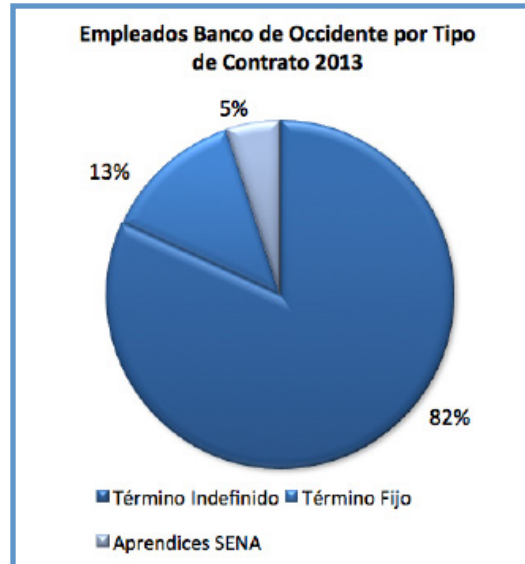
Los procesos de selección se inician con vacantes de cargos autorizados en planta. Se cuenta con una guía que determina el nivel de estudio, experiencia y competencias requeridas para cada cargo.

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 nombre 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 **1.142** empleados ascendidos en el 2013, de los cuales 21 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.



# GESTIÓN HUMANA

## 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**. La Evaluación del Desarrollo, es un proceso 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.

**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

## 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 del Desarrollo correspondiente a los últimos seis meses.



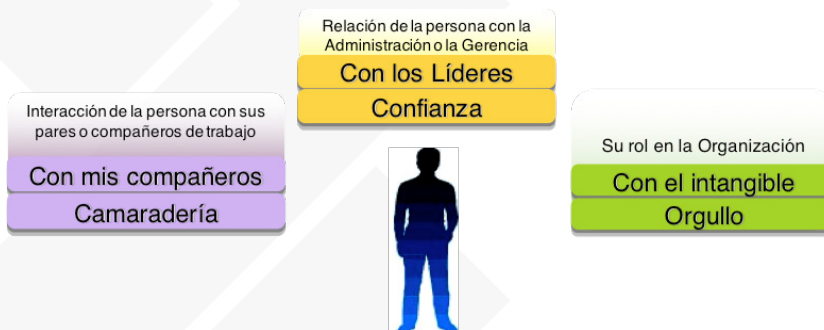
# GESTIÓN HUMANA

## 7.3 Clima Laboral

El Banco de Occidente ofrece un adecuado Clima Laboral para sus empleados, realizando de forma constante mediciones y tomando 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 el 2010 se inició la evaluación de Clima Laboral con Great Place To Work (Gran Lugar para Trabajar), un instituto norteamericano que provee una de las herramientas más 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:



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

# GESTIÓN HUMANA

## 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
- Grupos focales, que permite diagnosticar la situación y definición de planes de acción más acertados
- Entrevistas privadas a los empleados
- 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 el 2013 se continuó con el trabajo de fortalecimiento de las dimensiones de Clima Laboral de acuerdo al modelo de Great Place To Work: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Camaradería y Orgullo. Se da inicio al programa "Agentes de Cambio", que está conformado por miembros de las diferentes áreas y regionales y a través del cual se busca crear una red de comunicación organizacional que permita generar cambio desde los valores corporativos facilitando la transformación cultural.

# GESTIÓN HUMANA

## 7.4 Salud y Seguridad

### 7.4.1 Salud Ocupacional

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Banco, integra todas las acciones que adelanta la empresa con el fin de mantener y promover la salud de sus empleados y su capacidad de trabajo a nivel físico, mental y social; contribuyendo a la disminución de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Todo ello en el marco de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del país.

#### Durante el 2013 estas acciones incluyeron:

- Programas de prevención de cáncer (seno y cérvix, próstata, colon y gástrico), enfermedad respiratoria y gastrointestinal
- Programas de prevención de riesgo cardiovascular (calidad de vida, exámenes médicos preventivos y fomento de estilos de vida saludable)
- Programas de vigilancia epidemiológica (riesgo biomecánico, psicosocial y auditivo)

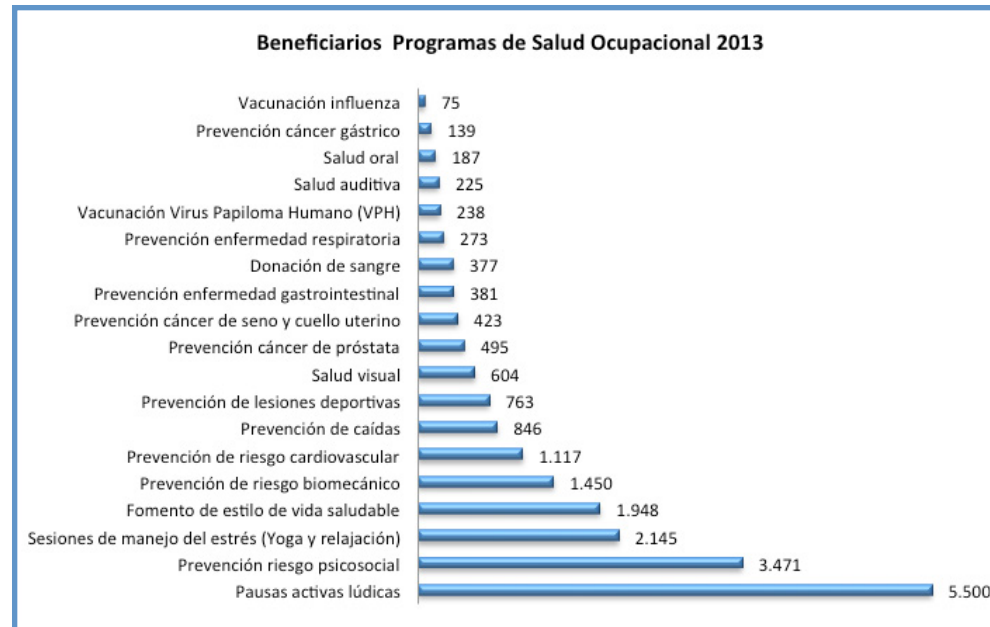
Lo anterior se desarrolló con recursos asignados por el Banco, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y de las EPS más representativas.

#### Adicionalmente en el Banco se cuenta con:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas
- Reglamento de Higiene y Seguridad, los cuales se encuentra en lugar visible en cada centro de trabajo a nivel nacional
- Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) en cada una de sus regionales el cual constituye el principal organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional

### 7.4.2 Acciones en Fiduciaria de Occidente

A lo largo del año 2013 se realizaron programas de Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva, exámenes médicos periódicos ocupacionales, talleres de estilos de vida saludable y jornadas de capacitación a los brigadistas de las áreas en Dirección General y de las distintas regionales. De igual forma se llevaron a cabo actividades de esparcimiento 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.

El Área de Capacitación Operativa con base en las mejores prácticas, pretende innovar y promover el crecimiento de los funcionarios de manera estandarizada, con una activa participación que involucre y complemente todos los temas, para que esto se vea reflejado en la excelencia y la buena calidad de servicio a nuestros clientes.

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

### 7.5.2 Capacitación Comercial

Para mantener actualizada a la Fuerza Comercial del Banco y como parte del Plan de Desarrollo, anualmente se programan las jornadas de capacitación para cada una de las Bancas: Personal, Empresarial, Oficial, Intermedia, Intermedia Centralizada, Corporativa, Leasing, Vehículos y Bienes Intermedios.

### 7.5.3 Capacitación Virtual

La Vicepresidencia de Recursos Humanos establece las políticas sobre las cuales se rige la capacitación virtual en su plataforma: **e-ureka**. 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 (incluyendo empleados a término fijo, estudiantes en práctica y aprendices SENA), quienes deben presentar posteriormente una evaluación que debe ser aprobada.

### 7.5.4 Acciones en Fiduciaria de Occidente

Para la Fiduciaria de Occidente la formación es un tema de vital importancia y uno de sus objetivos estratégicos es contar con el Personal Idóneo. Este objetivo inicia desde el proceso de inducción (Normativa y Organizacional), el entrenamiento en el puesto de trabajo y el programa de formación que incluye las capacitaciones (Normativas y de Actualización) y las formaciones en competencias organizacionales.



**Este Programa de Formación tiene los siguientes pilares:**

- Normativas y de actualización, conformada por el grupo de capacitaciones de carácter Normativo y que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los funcionarios. Las actualizaciones están dirigidas a aquellas áreas que por motivo de sus funciones, requieren estar actualizadas frente a los cambios en la normatividad actual.
- Competencias, derivadas de los resultados de las competencias en el ejercicio de la Evaluación del Desempeño.
- Planeación estratégica, aquellas que guardan relación directa con el cumplimiento del plan estratégico en cada una de las áreas.

La definición de las prioridades del programa de formación se establece de acuerdo a los aspectos principales de trabajo actuales del Plan estratégico: Servicio, Soporte Tecnológico, Personal, Ingresos y Transversal.

# GESTIÓN HUMANA

## 7.6 Relaciones Laborales

La vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, está comprendida entre el primero 1° de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2014. 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 41 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 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

Es el área donde se propende por el mantenimiento y fortalecimiento del Clima Laboral, generando bienestar en los funcionarios y sus familias a través de la administración de los servicios y beneficios, la planeación y desarrollo de actividades a partir de los lineamientos de la

organización y de las necesidades del empleado, incentivando el equilibrio entre lo social, emocional, físico y laboral.

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, actividades y pólizas.

Pólizas	Auxilios
Asistencia Médica, Vida y Accidentes Personales	Bachillerato, escolaridad hijos de los empleados, Universidad de los empleados y de sus hijos, Nacimiento, Matrimonio, Óptico, Escritura, Defunción.

A lo largo del año se realizan diferentes actividades para los empleados y sus familias: taller de adolescentes y vacaciones recreativas para los hijos de los empleados, día de plenitud para los padres (mayores a 55 años) de los empleados, día de la familia, economía familiar y actividades recreodeportivas.

De igual manera se llevan a cabo actividades institucionales tales como: programa Acerquémonos, celebración día de la secretaria, fiesta de navidad para los empleados y sus hijos (menores a 12 años) y programa de preparación para los funcionarios que están próximos a su pensión.

También se ofrecen diferentes convenios, los cuales están encaminados a generar bienestar y salud en los empleados. Algunos de estos convenios se establecen con: gimnasios, escuelas deportivas, de danza, arte y música, ópticas, clínicas odontológicas, escuelas de conducción, revistas, periódicos, centros de salud, belleza y medicina alternativa, escuelas de idiomas y programas culturales.





# GESTIÓN HUMANA

## 7.8 Apoyo al Fondo de Empleados

Los aportes del Banco de Occidente al Fondo de Empleados, que agrupa a **6.355 asociados** a cierre de diciembre de 2013 fueron significativos.

El Fondo como empresa de los empleados del Banco disfrutó de tasas preferenciales de sobregiro, créditos de tesorería, exoneración de comisiones en las consultas telefónicas, traslados de dinero, comisiones por débitos automáticos, abonos a cuentas propias, cheques en formas continuas, OcciRed, entre otros.

***Fondoccidente contribuyó a aumentar la riqueza de sus asociados en \$ 12.711 Millones en el 2013.***

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.



# 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 estos y las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, entendiéndose por consumidor financiero, toda persona que sea consumidor en el sistema financiero, asegurador y del mercado de valores. 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.

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

En complemento a la Ley 1328 de 2009, el Banco estableció el Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC) con el propósito de fortalecer la normatividad existente, evitar que la información suministrada a los consumidores genere dudas y buscar el equilibrio contractual entre el Banco y el consumidor financiero.

Para lograrlo, el SAC se compone de 4 etapas que son: identificación, medición, control y monitoreo de todos aquellos hechos o situaciones que puedan incidir en la debida atención y protección de los consumidores financieros, cumpliendo los siguientes objetivos:

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

Con una periodicidad anual, se realiza un curso virtual con el objetivo de que todos los colaboradores del Banco comprendan en qué consiste el Sistema de Atención al Consumidor Financiero, cuáles son sus etapas y cómo se aplica en la gestión de Calidad del Banco.



# CLIENTES



## 8.3 Educación Financiera

La educación financiera es el proceso educativo por medio del cual las personas desarrollan conocimientos, actitudes, destrezas, valores, hábitos y costumbres en el manejo de la economía personal y familiar por medio de la utilización adecuada de las herramientas e instrumentos básicos de la vida financiera necesarias para tomar decisiones informadas, evaluar riesgos y oportunidades financieras, y mejorar su bienestar. Contribuye a mejorar las condiciones de vida de las personas, ya que proporciona herramientas para la toma de decisiones relativas a la planeación para el futuro y a la administración de los recursos, así como información pertinente y clara que da lugar a un mayor y mejor uso de los productos y servicios financieros.

Los usuarios con mayores niveles de educación financiera tienden a ahorrar más, lo que normalmente se traduce en mayores niveles de inversión y crecimiento de la economía en su conjunto.

Los objetivos principales del programa de educación financiera del Banco de Occidente son:

**Educar al Cliente:** diseñando y desarrollando planes y programas de educación financiera dirigidos a los clientes, usuarios y clientes potenciales del Banco, con el fin de hacer claridad acerca de conceptos básicos financieros, manejo de finanzas personales, información de su portafolio, medidas para el manejo seguro de canales, productos y servicios y los mecanismos legales y contractuales establecidos para la defensa de los derechos de los consumidores financieros.

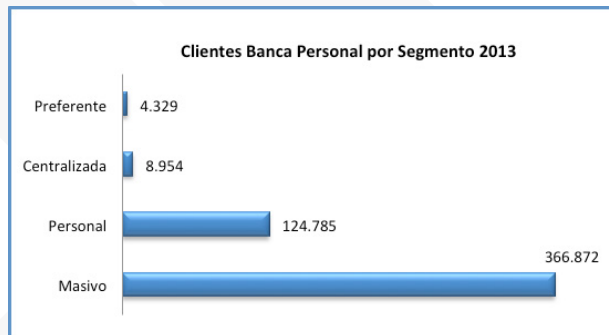
**Informar al Cliente:** garantizar la entrega de la información clara, suficiente y oportuna a los consumidores financieros.

Para ello el Banco de Occidente ha utilizado varios mecanismos de comunicación a través de sus Gerentes Comerciales, Boletín Alcorriente, Cartelera Institucional y el portal [www.occeduca.com](http://www.occeduca.com) donde los clientes y usuarios pueden encontrar orientación sobre el manejo correcto y el uso efectivo de los productos y servicios que se ofrecen. ***"Mantenerse informado es seguridad, es protegerse, es garantizar sus derechos"***

# CLIENTES

## 8.4 Segmentación

### 8.4.1 Segmentación Banca Personal



Banca Personal	
Segmento	Perfil
<b>Preferente</b>	<p>Dueños de empresas, accionistas, miembros de Juntas Directivas, ejecutivos de empresas reconocidas de primer y segundo nivel, profesionales con ingresos mayores a 43 SMLV que cumplan con alguno de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Corriente, mayor o igual a \$ 15 millones</li> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Ahorros, mayor o igual a \$ 25 millones</li> <li>• Promedio saldo en Cartera mayor o igual a \$ 50 millones</li> <li>• CDT mayor o igual a \$ 70 millones</li> </ul>
<b>Personal Centralizada</b>	<p>Personas con ingresos de 18 a 43 SMLV o que cumplan con alguno de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes con promedio últimos seis meses en Cuenta Corriente mayores a \$ 18MM</li> <li>• Clientes con promedio últimos seis meses en Cuenta de Ahorros mayores a \$ 18MM</li> <li>• CDT mayor a \$ 50 MM</li> <li>• Promedio de Cartera mayor a \$ 35MM</li> </ul>
<b>Personal</b>	<p>Clientes con ingresos superiores a 5.6 SMLV a 18 SMLV que cumplan con alguno de los siguientes parámetros:</p> <p><b>Ciudades Tipo A</b> (Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Corriente mayor o igual a \$ 1.2 millones</li> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Ahorros mayor o igual a \$ 4 millones</li> <li>• Promedio saldo en Cartera mayor o igual a \$ 25 millones</li> <li>• CDT mayor o igual a \$ 20 millones</li> <li>• Clientes Cartera mono producto mayor o igual a \$ 15 millones</li> </ul> <p><b>Ciudades Tipo B</b> (Bucaramanga, Cartagena, Ibagué, Manizales, Palmira, Pereira) y <b>Tipo C</b> (demás ciudades)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Corriente mayor o igual a \$ 1.2 millones</li> <li>• Promedio últimos 6 meses Cuenta Ahorros mayor o igual a \$ 4 millones</li> <li>• CDT mayor o igual a \$ 15 millones</li> <li>• Promedio saldo en Cartera mayor o igual a \$ 15 millones</li> <li>• Clientes Cartera mono producto mayor o igual a \$ 10 millones</li> </ul>
<b>Masiva</b>	<p>Clientes con ingresos entre 1.5 y 6 SMLV</p> <p>Clientes con ingresos entre 1 y 2 SMLV</p>

# CLIENTES

## 8.4.2 Segmentación Banca Empresarial, Oficial e Intermedia

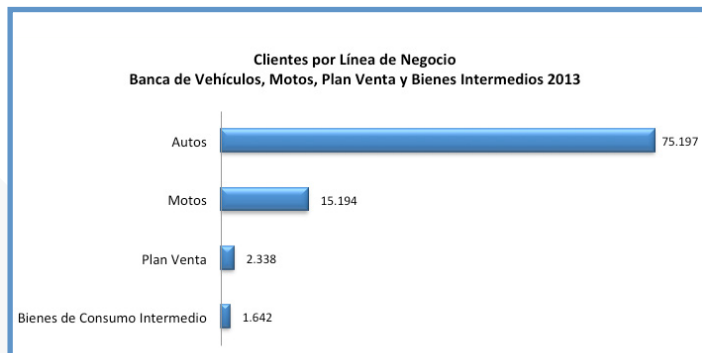
Banca Empresarial, Oficial e Intermedia	
Segmento	Perfil
Oficial	Entidades pertenecientes al sector oficial
Corporativo	Clientes con nivel de ventas mayor a \$60.000 MM
Empresarial	Clientes con nivel de ventas mayor a \$15.000 MM y menor a \$60.000 MM
Intermedia Centralizada	Clientes con nivel de ventas mayor a \$5.500 MM y menor a \$15.000 MM
Intermedia	Clientes con nivel de ventas mayor a \$1.500 MM y menor a \$5.500 MM
Intermedia Masiva	Clientes con nivel de ventas mayor a \$500 MM y menor a \$1.500 MM



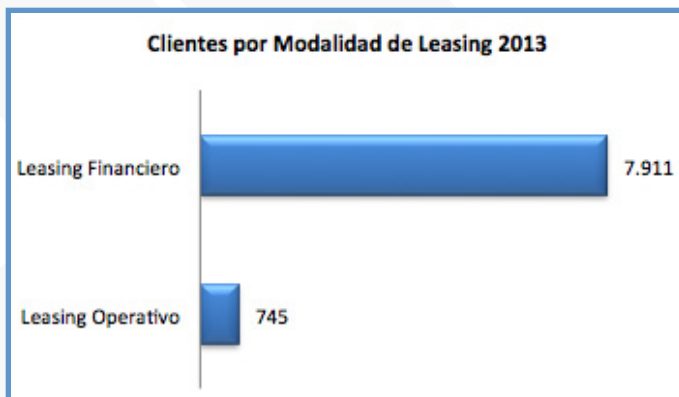
Banca de Vehículos, Motos y Bienes Intermedios	
Segmentos por línea de negocio	Perfil
Vehículos Particulares	<p><b>Asalariadas</b>, personas cuyo salario representa por lo menos el 60% de sus ingresos totales. Contrato a término indefinido deberá ser de por lo menos 3 meses (presentando continuidad laboral de un año), y, para contrato a término fijo (prestación de servicios u obra labor), debe estar renovado por más de un año. El ingreso mínimo requerido para un asalariado debe ser por lo menos de 2,5 SMLV.</p> <p><b>Rentistas de Capital</b>, personas cuyos ingresos provienen de intereses, beneficios, ganancias y en general, todo cuanto represente rendimiento de capital; este incluye además ingresos generados por alquiler. Deberá llevar en su actividad, dos años de experiencia. El ingreso mínimo requerido para un independiente debe ser por lo menos de 5 SMLV.</p> <p><b>Profesionales Independientes</b>, personas que tengan un título como profesional o tecnólogo y que su actividad esté relacionada con dicha profesión, cuyos ingresos, al menos el 60%, deben provenir de su actividad profesional, independientemente del número de fuentes de ingreso que presente. La experiencia en el sector debe ser, por lo menos, de un año y el ingreso mínimo requerido de 3 SMLV.</p> <p><b>Independientes</b>, las personas declarantes o no, cuyos ingresos dependen en un porcentaje superior al 60% de actividades económicas, en las cuales no existe vínculo laboral alguno. Deberá llevar en su establecimiento comercial o en su actividad, dos años de constituida o de experiencia respectivamente. El ingreso mínimo requerido debe ser por lo menos de 5 SMLV.</p>
	<p><b>Vehículos Productivos</b></p> <p><b>Transportador</b>, personas naturales o jurídicas cuyos ingresos en un 60% o más provienen de la actividad del transporte de carga o de pasajeros (excepto taxistas), con la condición de ser propietario de uno o más vehículos generadores de renta. Los ingresos deben ser por lo menos de 6 SMMMLV o la mayor proporción de los mismos deben provenir de su actividad como transportador. El vehículo debe estar afiliado a una empresa de transporte o con contratos de reconocidas empresas.</p>

# CLIENTES

## 8.4.3 Segmentación Banca Vehículos, Motos y Bienes Intermedios



## 8.4.4 Segmentación Unidad de Leasing



Banca de Vehículos, Motos y Bienes Intermedios	
Segmentos por línea de negocio	Perfil
Motocicleta	<b>Segmento de baja cilindrada</b> (Occimoto): asalariados desde 1.5 SMLV, Profesionales Independientes desde 2.0 SMLV y Comerciantes y/o Rentistas de Capital desde 3.0 SMLV
	<b>Segmento de Alta cilindrada</b> (Occimoto Alta Cilindrada): asalariados desde 2.5 SMLV, Profesionales Independientes desde 3 SMLV. Comerciantes y/o Rentistas de Capital desde 5 SMLV.
	<b>Personas Jurídicas</b> que cumplan con el análisis establecido para la adquisición de motos de baja y de alta cilindrada. (Financiación directa con los productos de línea)
	<b>Distribuidores o ensambladores</b> 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	<b>Personas Naturales independientes o Personas Jurídicas</b> interesadas en adquirir maquinaria para construcción, agrícola, montacargas, estanterías, equipos médicos, equipos periféricos, plantas eléctricas, equipos industriales, equipos de aire comprimido y equipos de diagnóstico automotriz a través de crédito o Leasing, que tengan mínimo 2 años de experiencia comprobada en su actividad y cuyos montos a financiar superen los \$13MM.

Unidad de Leasing	
Modalidad de Leasing	Segmentos
<b>Financiero</b>	Corporativo, Empresarial, Intermedio, Oficial, Pyme y Persona Natural
<b>Operativo</b>	Corporativo, Empresarial, Intermedio, Oficial y Pyme
<b>Renting</b>	Corporativo, Empresarial, Intermedio y Oficial

# CLIENTES



## 8.5 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 Bancarios y de Recaudo por Extensión de Red, puntualmente en algunos corresponsales estamos ya generando algunas transacciones de retiro.

### 8.5.1 Corresponsales Bancarios

El Grupo Aval en conjunto con el Grupo Éxito, unieron esfuerzos para trabajar en el tema de Corresponsalía Bancaria. A raíz de este proyecto, cualquier persona bancarizada o no, puede realizar el pago en efectivo de sus facturas de



un placer para todos los días

servicios públicos y privados, pago de seguridad social y retiros en efectivo con tarjeta débito de los cuatro bancos del Grupo Aval.

Al cierre de 2013 se cuenta con 484 Almacenes del Grupo Éxito (Éxito, Carulla y Surtimax), con un total de 4.705 cajas; adicionalmente se pueden realizar transacciones en EDEQ (Empresas de Energía del Quindío), Colsubsidio, Copidrogas y Red Cerca como Corresponsales Bancarios del Grupo Aval.

A diciembre de 2013 se realizó un total acumulado de 13.950.806 recaudos de facturas de servicios públicos, privados y pago de seguridad social y 736.036 retiros en efectivo.



### 8.5.2 Recaudo por Extensión de Red

Actualmente el Banco tiene convenio de Recaudo por Extensión de Red con 22 supermercados del Valle del Cauca y Antioquia y dos Gestores 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 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 Bancario en el marco legal de la contratación de los servicios de operación por parte de terceros.

# CLIENTES

## 8.6 Servicios Especiales

### 8.6.1 Pago a Pensionados

El Banco ha diseñado centros de pago, con horarios especiales, 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.

Hoy los pensionados se identifican a través de biometría a fin de evitar suplantación y de agilizar sus procesos de cobro de mesada pensional.

Adicionalmente se da soporte y apoyo en educación financiera en los puntos a través de asesores de servicio.

En el 2011 el Banco diseñó e implementó el servicio de Pago Domiciliado para los pensionados discapacitados o con estado de salud crítica, lo que permite que puedan realizar sus pagos desde su casa, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de estas personas.

### 8.6.2 Página Electrónica para Liquidación y Pago de Impuestos

Diseño y desarrollo de páginas transaccionales particulares que permiten el cargue de la información para la parametrización de la liquidación y pago de impuestos.

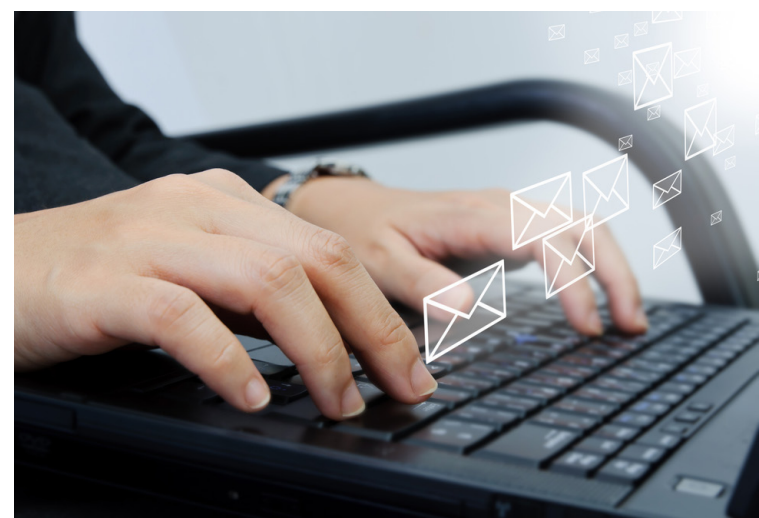
El sistema controla uno a uno los campos de una liquidación y/o declaración de impuestos, esto genera mayor facilidad para los contribuyentes en aspectos como la asistencia total para no cometer errores, que pueden generar sanciones. Con el uso de la red se evitan desplazamientos de los contribuyentes,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

La implementación de este tipo de servicios ayuda a la reducción en los fraudes que puedan llegar a presentarse en la liquidación y pago de los impuestos, los entes territoriales tienen un mayor control fiscal, pueden establecer mecanismos para recuperación de cartera, tienen bases de datos con información estratégica y actualizada. Con estas herramientas se tiene la trazabilidad del recaudo y se garantiza la integridad de lo que se está liquidando y pagando.

Dado que la mayoría de estas páginas de liquidación y pago informa en tiempo real las operaciones realizadas, los contribuyentes no tendrán problemas en sobre costos o cortes del

servicio, la generación de paz y salvo se vuelve un proceso inmediato.

Adicionalmente, este servicio va en línea con la Ley 19 de 2012 relacionada con la disminución de trámites, generando así valor al sector oficial y empresarial.





# CLIENTES

## 8.6.3 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 cartera y recaudo. El Banco tiene 55 clientes con este servicio.

## 8.6.4 Jornadas Móviles de Recaudo

El Banco ha desarrollado el servicio de Recaudo Móvil para las Jornadas Militares, en la que se recauda la cuota de compensación Militar y el decreto 2350 en municipios donde no hay presencia de Bancos, se acompaña al Ministerio de Defensa en estrategia de definición de la situación militar de poblaciones muy alejadas y hacemos presencia de 1 a 4 días continuos. Se programan alrededor de 100 convocatorias especiales al año en los diferentes municipios del país. Servicio de Recaudo con actualización de bases de datos en tiempo real y con infraestructura muy liviana (Software y Hardware), que permite la movilidad y el dinamismo que se requiere.

## 8.6.5 Jornadas Especiales para Recaudo de Impuestos

**El Banco ha dispuesto la domiciliación para el recaudo de impuestos en 2 líneas:**

1. Visita a grandes empresas para recaudo de impuesto con datafono, evitando el desplazamiento de los contribuyentes, generando valor al disminuir el riesgo por manejo de efectivo y apoyando el recaudo masivo del ente territorial (disminución cartera vencida).
2. Habilitar puntos de recaudo con estructura muy liviana, en centros comerciales donde se ubica un stand con funcionario liquidador del ente territorial y un cajero humano Banco con datafono para el pago.



# CLIENTES

## 8.7 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.

### 8.7.1 Estudio Sectorial Bancario

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 anualmente. 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.



### 8.7.2 ENSE

Encuesta de Nivel de Satisfacción Externa. Se realiza anualmente a clientes de todas las bancas. Permite conocer la percepción del servicio en oficinas y Gerentes, 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.

### 8.7.3 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 una vez al año.

# CLIENTES

## 8.7.4 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 anualmente.

## 8.7.5 ENSI

Encuesta de Nivel de Satisfacción Interna. Este estudio mide una vez 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.

## 8.7.6 Acciones en Fiduciaria de Occidente

En la Fiduciaria de Occidente se realiza 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 septiembre y octubre de 2013 sobre la muestra aleatoria definida de los segmentos de fiducia de inversión y fiducia de administración.

En escala de 1 a 100, el índice total de satisfacción de Fiduoccidente y de sus líneas de negocio tuvo una calificación de 75.6 puntos que está calificado como una buena calificación entre el estándar calificaciones emitida por ACSI.

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 82 puntos siendo un factor fundamental la alta percepción de confiabilidad de la Fiduciaria en sus procesos.



# CLIENTES

## 8.8 Calidad

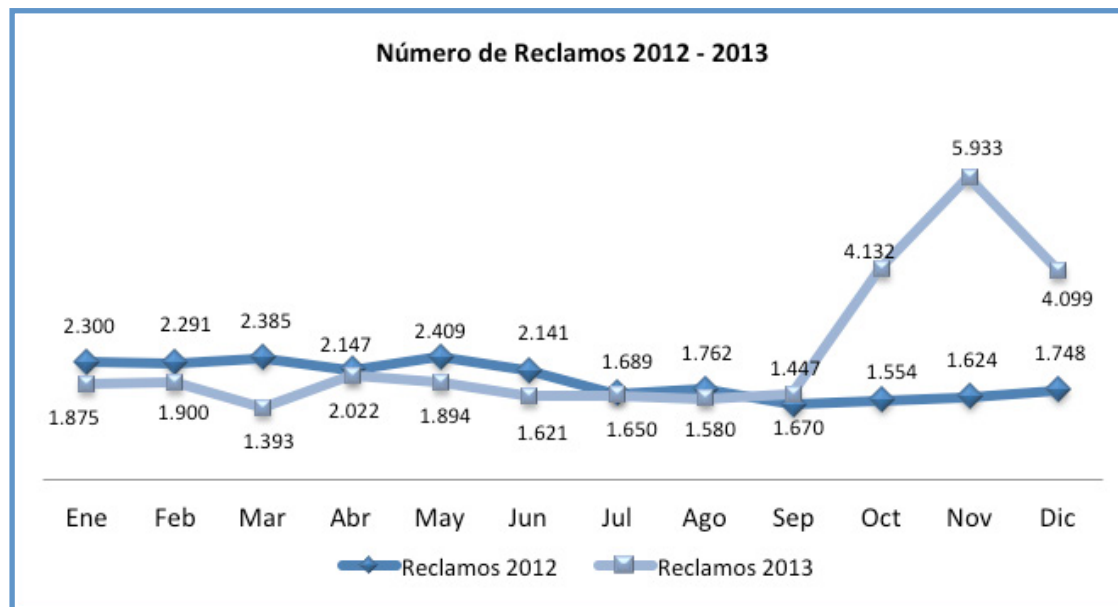
### 8.8.1 Programas de Calidad en el Servicio

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 en Servicio al Cliente 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 en Servicio al Cliente 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.

### 8.8.2 Gestión de Reclamos y Requerimientos

El Banco ha implementado la metodología Lean en la gestión de reclamos y requerimientos, estableciendo una visión de punta a punta del

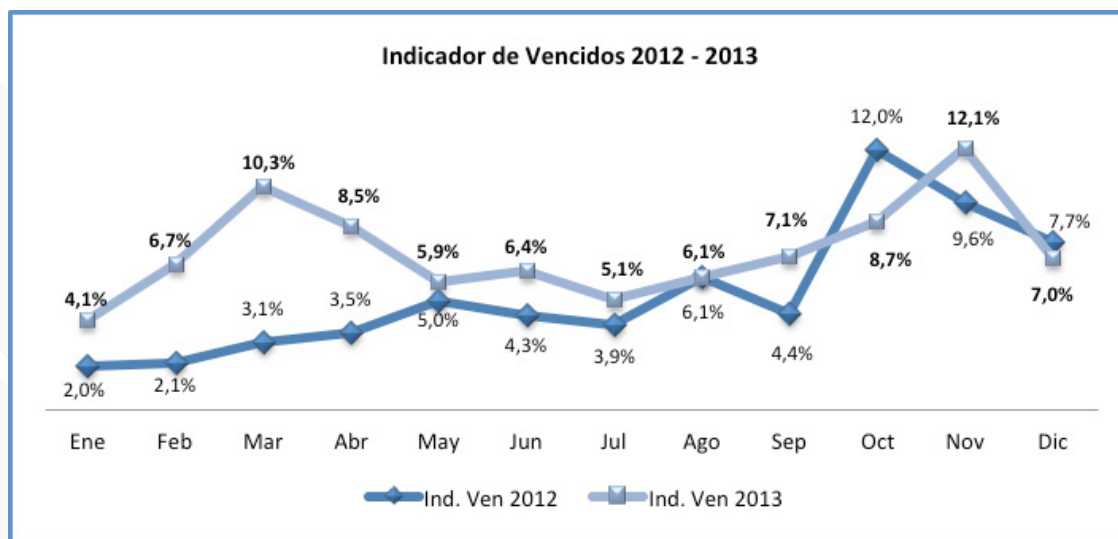
proceso, con inicio y fin en el cliente. El objetivo del proyecto es aumentar el nivel de resolución, minimizar errores y tiempos de gestión y cumplir las promesas pactadas con el cliente.

El acumulado de reclamaciones del 2013 se incrementó en un 27%, respecto al año 2012. Esta disminución se debe a la estabilización del Proyecto Lean, actualmente el grupo de causa raíz está enfocado en el 80X de reclamos según su volumetría. El indicador de reclamos por cada mil clientes es del 6.19 al cierre del año.

# CLIENTES

## 8.8.3 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 promedio de vencimiento en el 2013 fue de 7%, con un incremento de dos puntos respecto al 2012. El indicador actual de vencidos es producto de las inconsistencias generadas en el proceso de migración de First Data para los productos de Tarjeta de Crédito Visa en los meses de marzo y abril; y Tarjeta de Crédito Mastercard en los meses de octubre y noviembre. De igual manera, se está realizando control sobre el indicador de vencidos en compañía de las áreas de Calidad

en Servicio al Cliente y CRM al 100% de las áreas solucionadoras.

**La Unidad de Gestión de Reclamos (UGR), ha hecho uso de las siguientes estrategias para reducir el Indicador de vencidos:**

- Proyecto de atención en línea, permite atender durante el año 2013 el 67% de la demanda total de la UGR en un tiempo menor a 12 horas, gestión que se complementa con el envío de las respuestas dentro del mismo lapso de tiempo por los canales email y número celular
- Se realizó la ampliación de tiempos en 4 códigos lo cual permite mitigar la alta volumetría que se presenta
- Se mantiene el esquema de retroalimentación mediante la generación de TIPS y actualización continua de la matriz de radicaciones y divulgación de los indicadores y estadísticos del proceso de reclamos a través de la Intranet
- Compromiso de los funcionarios y líderes de la UGR
- Seguimiento por parte del área de Calidad en Servicio al Cliente y CRM en el cumplimiento del proceso

# CLIENTES

## 8.8.4 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.

## 8.9 Privacidad y Protección al Cliente

### 8.9.1 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.

## 8.9.2 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.

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, herramientas para prevención de pérdida de información (DLP), correlación de eventos (SIEM), capacitación interna y proyectos internos: la inversión del área en el año 2013 fue de **U\$40.080**

- Implementación Circular 052: proyecto con presupuesto acumulado de **\$23.788.000.000**
- Identificación Biométrica: proyecto en producción con un presupuesto ejecutado de **\$750.000.000 en costos operativos**
- Gestión de Usuarios: proyecto en curso con un presupuesto de **US\$667.756**
- Póliza Global Bancaria: **\$1.487.737.693 (Incluido IVA).**



# CLIENTES

## 8.9.3 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.

## 8.9.4 Estándares de Seguridad Física

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

## 8.9.5 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 le ofrece el servicio de verificar 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.

## 8.10 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.**



# CLIENTES

## 8.11 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
- A través de canal telefónico – Línea de Servicio al Cliente
- 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



## 8.12 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 2013 se continuó con el afinamiento y fortalecimiento del Modelo de Gestión, mediante los esquemas de identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos de continuidad.

Esto incluye entre otros, la actualización permanente del Análisis de Impacto al Negocio, ajustes a la documentación de los planes dada la dinámica del negocio, pruebas a los mismos desde el punto de vista tanto tecnológico como operativo y monitoreo permanente al cumplimiento de acuerdos de niveles de servicio para actualización y ajuste de estrategias.

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.



# CLIENTES

## 8.13 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.

### 8.13.1 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 de Occidente cuenta con la adecuación de estas normas en todas sus oficinas y cajeros.



## 8.14 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](http://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.

# CLIENTES

## 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, 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 2.700 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.