

Sustainability Report 2025

年度永續報告書

Gogolook



目錄

關於本報告書	03
董事長的話	04
永續績效	05

01 公司概况

1.1 關於 Gogolook	07
1.2 榮譽肯定	11
1.3 商業模式	13
1.4 經濟績效	16

02 永續經營

2.1 永續治理	19
2.2 建立永續的發展體系	20
2.3 公司治理	23
2.4 誠信經營與風險控管	26
2.5 資訊安全與個資保護	32

03 利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人溝通	40
3.2 重大主題鑑別與優先順序	43
3.3 重大管理方針	47

04 友善職場

4.1 人權	52
4.2 人才招聘與留才	54
4.3 培訓與福利	61
4.4 健康與安全職場	69

05 社會參與

5.1 企業參訪	73
5.2 社會影響力	74

06 氣候治理與管理

6.1 氣候變遷與淨零	78
6.2 氣候治理策略	80
6.3 環境永續管理	85

附錄	88
----	----

GRI 準則內容索引	
SASB 準則內容索引	
TCFD 氣候相關財務揭露對照表	
上市公司氣候相關資訊	

關於本報告書

GRI 2-2 / 2-3 / 2-4 / 2-5 / 2-14

本報告書為走著瞧股份有限公司(後簡稱Gogolook或本公司)發行之永續報告書。本公司透過廣泛蒐集利害關係人意見，並進行嚴謹的重大性分析，於本報告書中詳實闡述Gogolook於企業社會責任與永續發展方面的目標及具體行動。旨於增進各界對本公司在永續作為上的理解。

報導邊界及範疇

本報告書揭露範疇以Gogolook的臺灣營運據點為主，包含走著瞧股份有限公司、走著瞧金融科技股份有限公司。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。本報告書所揭露之財務數字以新臺幣為計算單位，相關統計數字則以國際通用標準指標為計算基礎，本報告未有資訊重編之情事。

報導期間

本報告書報導期間與財務報表一致，初次發行於2025年8月，每年發行乙次，並公布於本公司網站，本報告書主要揭露Gogolook於2025年度(2025年1月1日至12月31日)Gogolook實踐公司治理、環境永續與人權的目標與績效。

報告書撰寫原則

本報告參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)頒布的「GRI永續性報導準則(2021年版)」、永續會計準則委員會頒布的「軟體與資訊科技服務(Software & IT Services)產業指標」、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布「氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」，揭露與利害關係人相關的ESG(環境、社會、治理)資訊，詳細內容請參閱本報告附錄中的GRI準則指標對照表。

報告書內部審核

本報告書之資訊及數據係經以下三階段內部審查方得以揭露：

第一階段	第二階段	第三階段
各單位依據其業務職掌，參考GRI準則揭露項目，蒐集撰寫數據資料	永續治理小組進行彙整審訂，並經相關部門主管覆核後，呈送董事長兼永續長核閱	依內部作業程序送永續長及董事會審議通過後發布

報告書外部查證

本報告書所揭露之各項資訊與統計數據，皆來自本公司各權責單位自行撰寫與統計，財務數據部份係採用經會計師簽證後之公開發表資訊；所有數據皆以實務慣用之描述方式或引用公開資訊及自行統計而得，本公司委託國富浩華聯合會計師事務所針對所選取之確信標的資訊，依中華民國確信準則第3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立第三方之有限確信(Limited Assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

報告期間

如對本報告書有任何指教或疑問，歡迎聯繫：

走著瞧股份有限公司
永續治理小組
電話：+886 2 2368 1234
信箱：esg@gogolook.com
地址：台北市大安區敦化南路二段319號6樓
官方網站網址：[Gogolook | The World's Leading TrustTech Company](#)
報告書下載：<https://www.gogolook.com/zh-tw/esg>

過去這一年，Gogolook在生成式AI崛起與跨國詐騙犯罪加劇的瞬息萬變全球局勢中，展現了卓越的韌性與成長動能。隨著數位轉型浪潮加速，資訊安全與信任已成為社會與經濟發展的基石。我們深耕防詐與信任科技領域，持續強化產品與服務，不僅在市場上取得亮眼成績、成功由創新板改列一般板上市，更積極回應永續發展的號召，為社會帶來正面影響。



穩健的經營成果與市場影響力

回顧2025年，Gogolook的經營成果斐然，營收持續穩健成長，獲利表現更確立公司營運已成功突破「關鍵規模 (critical mass)」。全年合併營收達新台幣10.48億元，年增20.9%，創下歷史新高；歸屬母公司淨利達5,385萬元，每股純益 (EPS) 達1.58元，亦締造歷史新猷。這歸功於我們三大核心業務的強勁動能：受惠於海外擴張與多人方案，消費者端訂閱收入年增28%；企業端防詐亦透過併購ScamAdviser策略性聚焦高獲利服務；而我們的金融科技服務更是在今年展現了爆發性的成長潛力。

在市場影響力方面，Whoscall等信任科技服務2025年為全球用戶辨識了60億次陌生來電與簡訊，其中成功辨識高達4.8億次詐騙，為個人與企業用戶築起堅實的防線。我們深知，這些成果的取得，除了歸功於全體同仁的努力不懈，更離不開廣大用戶與合作夥伴的信任與支持。Gogolook將持續投入研發創新，不斷提升AI產品與服務的競爭力，以應對日益複雜的詐騙手法與資安威脅。

深耕普惠金融，建構可持續擴張的信任生態圈

我們深信，金融服務不應建立在資訊不對稱、詐騙或剝削之上，而應建立在透明與長期價值之上。過去這一年，我們的金融科技事業體迎來了突破性的躍升，涵蓋流量與金融媒合平台 (Roo.Cash)、小額貸款服務 (JUJI 招財麻吉) 以及風控管與數據解決方案 (IRIS) 三大核心版圖。受惠於各項業務的高效拓展，2025年金融科技服務的營收較去年同期大幅成長了54%，占集團總營收比重已達27%，成為驅動公司獲利躍升的最強勁引擎。其中，JUJI招財麻吉透過獨家研發的AI風控模型，已成功協助超過3萬個家庭度過生活難關，累計撥發救急金達10億元，並創下95%的高重複申辦率與4.8星的極高用戶滿意度。

展望未來，我們將持續延伸「Build for Trust」的使命，實踐普惠金融，讓每一位消費者無論背景都能享有公平、合理且可負擔的金融服務。在商業佈局上，我們將追求「輕資本、可持續性營收」的商業模式，除了Roo.Cash與JUJI將深化跨團隊綜效、發展多元金融服務模組外，2026年我們也將正式啟動IRIS的海外佈局，將台灣成熟的風控數據與解決方案拓展至泰國與香港等國際市場。我們期許，未來能將防詐與合規能力轉化為制度化的成長引擎，在集團內形成一個長期且可擴展的價值循環，重新定義金融服務的安全標準。

永續發展的承諾與行動

在追求商業成功的同時，Gogolook始終將永續發展視為企業營運的核心價值。隨著詐騙對社會的威脅日益嚴重，防詐行動已與環境 (E)、社會 (S)、公司治理 (G) 息息相關。我們積極響應這些趨勢與政策，在2025年正式發布了全球首份「影響力報告書 (Impact Report)」，將ESG理念融入日常營運與產品設計中。

我們將防詐投入深度結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，致力於減少脆弱弱勢族群的財務損失，進而提升其經濟韌性，具體呼應了消除貧窮 (SDG 1)、優質教育 (SDG 4)、減少不平等 (SDG 10) 以及和平、正義與健全制度 (SDG 16) 等核心指標。我們深信，透過這些努力，Gogolook不僅能降低社會整體的營運風險，更能為全球創造長期的數位信任價值。

人才培育與社會共融

人才是Gogolook最寶貴的資產。我們致力於打造一個多元、包容、且充滿學習機會的工作環境。透過不斷的人才培育與職涯發展，我們激發員工在AI與防詐技術上的創新潛力，為公司的永續成長注入活水。我們將持續提供具競爭力的薪酬福利，並積極投入內部訓練與外部合作，確保同仁能與公司一同成長。

此外，作為一家深耕台灣的科技公司，Gogolook始終不忘回饋社會。我們積極與全球防詐聯盟 (GASA)、政府機關、金融機構及電信業合作，共同推廣防詐意識。令人欣慰的是，透過公私部門協力，2025年度台灣的電話及簡訊詐騙總數大幅減少了近37%。我們相信，透過這些行動，我們能為台灣乃至全球社會的數位韌性貢獻一份心力。

面對未來，挑戰與機遇並存。Gogolook將秉持「Build for Trust (建立信任)」的使命，持續深耕信任科技領域，並積極拓展東南亞、歐美等海外市場，為全球用戶提供更安全、更便利的數位生活。我們承諾，將以更透明、更負責的態度，持續推動永續發展，期盼能成為真正的「防詐日不落」集團，與所有利害關係人攜手合作，共同邁向一個更美好的數位信任未來。

感謝各位的支持與信任！



董事會績效評估 4.80 分	董事會成員自我績效評估 4.91 分	功能性委員會績效評估 5.00 分
合併營收 10.5 億 持續創新高	截至2025年累計 15 項專利	重大違法事件 0 件
通過多項 ISO 驗證 以符合 ISO 驗證公司之規定		
 ISO 27701 隱私資訊管理	 ISO 27001 資訊安全管理系統	 ISO 9001 品質管理系統

為全球辨識逾 **4.8 億** 次詐騙電話與詐騙簡訊

定期發行

- 亞洲詐騙調查報告 (GASA X Gogolook)
- Whoscall 年度詐騙報告
- 社群冒名詐騙報告書

女性員工佔比為 **45.3%**

- 與台灣內政部刑事警察局共同推出 **防詐隨堂考**
- 提升大眾識詐教育

與全球防詐聯盟 (GASA) 協辦三場 **國際防詐高峰會**

公司遵循 **TCFD (氣候相關財務揭露) 框架**
進行氣候相關風險與機會鑑別。

Whoscall 於 2025 年 阻擋的 **7,983 萬** 次詐騙電話
估算減少了約 **4,790 公噸** 二氧化碳排放量

每通攔阻電話均假設原本會接通；每通通話時間假設為一分鐘；採用之每分鐘碳排係數；數值係參考外部資料推估，並非實際量測或確信數據。相關推估基準說明請參考本報告書 79 頁。

01

公司概况

- 1.1 關於 Gogolook
- 1.2 榮譽肯定
- 1.3 商業模式
- 1.4 經濟績效





1.1 關於 Gogolook

Gogolook 走著瞧股份有限公司 GRI 2-1 / 415-1

信任科技服務商 Gogolook (股票代碼：6902) 成立於 2012 年，以「Build for Trust」為核心研發 AI 軟體服務，事業版圖從亞洲拓展至歐美地區。Gogolook 的 AI 技術研發奠定於全球最大的通訊與數位防詐數據資料庫，涵蓋電話號碼、網站、虛擬貨幣錢包地址等因子，同時為消費者與企業提供多元的防詐與金融科技服務。旗下服務包含數位防詐 App「Whoscall」、金融媒合平台「袋鼠金融」、數位小額借貸服務「招財麻吉 JUJI」、企業防詐解決方案品牌「ScamAdviser」等。

Gogolook 擔任全球防詐聯盟 GASA 基石會員，同時也與臺灣內政部警政署、泰國皇家警察與國家網路安全局、菲律賓網路犯罪調查中心、馬來西亞皇家警察、日本東京都警察局共同防範詐騙問題，致力於創造一個「零詐騙環境」。

1.1.1 發展歷程與成就

- **2010**
推出來電走著瞧(即 Whoscall 的前身) App
- **2011**
受到 Google 前執行長 Eric Schmidt 來台參訪公開推薦
- **2012**
成立走著瞧股份有限公司 
- **2013**
獲韓國 Naver (LINE 母公司) 投資 
- **2014**
成立走著瞧股份有限公司香港分公司 
- **2015**
收購小熊來電
- **2016**
聯手臺灣刑事局 165 反詐騙專線防詐
- **2017**
與韓國金融監督院簽署防詐合作備忘錄
獲資鼎創投、數位經濟基金投資
- **2019**
獲國泰永續私募股權基金投資
- **2020**
成立日本子公司 Whoscall 株式會社 
與日本福岡市政府簽署防詐合作備忘錄
推出貸鼠先生(貸鼠金融前身)
收購可疑訊息查證機器人美玉姨
獲第四屆總統創新獎
- **2021**
Whoscall 十週年，全球下載量破億
與泰國皇家警察簽署防詐合作備忘錄
- **2022**
與馬來西亞雪蘭莪州政府簽署防詐合作備忘錄 
獲穩懋半導體投資
- **2023**
成立泰國子公司 GOGOLOOK (THAILAND) CO., LTD. 
於臺灣證券交易所創新板上市
加入全球防詐聯盟 GASA 成為基石成員
與菲律賓網路犯罪調查中心簽署防詐合作備忘錄 
與馬來西亞皇家警察簽署防詐合作備忘錄
推出小額貸款服務招財麻吉 (JUJI)
- **2024**
收購位於荷蘭之全球防詐品牌 ScamAdviser 
宣布於台北、曼谷成立營運雙總部
與泰國國家網路安全局簽署防詐合作備忘錄
- **2025**
自臺灣證券交易所創新板改列一般上市
成立馬來西亞子公司 Gogolook Malaysia Sdn. Bhd. 
成立泰國子公司 Gogolook TH Co., Ltd. 
聯手鴻海集團佈局智慧城市
加入 GASA 全球詐騙情報交換平台 (GSE)

1.1.2 營運據點與組織規模

立足亞洲 放眼全球

Gogolook 為臺灣少數從亞洲出發，佈局至歐美市場的 AI 軟體科技公司，業務涵蓋消費者、企業領域的防詐，以及金融科技，持續追求各大市場的營收貢獻均衡。

Gogolook 在泰國曼谷以及臺灣臺北成立營運雙總部，營運據點遍及臺灣、香港、泰國、日本、荷蘭、菲律賓及馬來西亞等，業務範圍橫跨歐洲、亞洲、非洲、美洲及澳洲，員工來自 16 個國家，並以臺灣作為研發總部，經營各國市場則採取聘雇當地人才政策，重視文化與語言的契合。

Gogolook 積極透過與各國政府、非營利組織、企業之間的合作，以創新的 AI 防詐解決方案以及嚴謹的資料隱私政策深獲公私部門夥伴的信任，共同提升大眾對防詐的關注、加快各大市場的覆蓋度。



1.1.3 合作夥伴

國際聯合防詐先鋒

當詐騙成為國家安全議題、影響施政滿意度因子，詐騙已不再是少數人的民生問題，而涉及金融穩定、人口販運、資訊安全的全球化社會議題，不分國家、語言、種族、年齡的威脅。經濟學人雜誌更以「Scam Inc」描述現今的詐騙產業鏈與跨國分工樣貌；聯合國開發計劃署 (UNDP) 以及聯合國毒品和犯罪問題辦公室 (UNODC) 也相繼針對詐騙現況發布研究報告，凸顯國際官方組織對詐騙的重視與關注。

面對詐騙產業化，跨國性的專業分工提高執法單位查緝的難度，且在生成式AI的助長下，降低詐騙的門檻與成本，卻又同時使得訊息真偽更難分辨。作為對抗詐騙的一方，我們深信單打獨鬥無法輕易抗衡，透過公私協力以及企業之間的合作，才能發揮更大的綜效。

Gogolook 憑藉著科技實力以及高普及率，站在抵禦詐騙的第一防守線，也成為市場上少數能深獲多國政府與警方信任與合作的企業代表。此外，Gogolook 也在國際非營利組織中扮演重要的領袖，穿梭國際政策倡議舞台、推動防詐立法。



1.2 榮譽肯定

2025-2026年 獲獎與提名



IT Matters Awards - AI Selected - Social Impact Award

企業防詐解決方案 Watchmen 在 2025 IT Matters Awards 拿下「AI Selected 社會影響力獎」，更受邀前往總統府，由總統賴清德親自接見。



Whoscall 獲選 Google Play 台灣年度最佳榜單

Whoscall 榮獲「2025 Google Play 台灣年度最佳生活幫手應用程式」(Best Everyday Essential)，以創新的防詐技術與陌生來電辨識服務脫穎而出，成為唯一在台灣榜單中獲得該獎項的來電辨識與防詐應用程式。

Whoscall 入圍全球 Apple Store Awards

Whoscall 入圍 Apple Store Awards「文化影響力」獎，是台灣唯一入圍的應用程式。



JUIJI 招財麻吉榮獲 2025 創新商務獎

Gogolook 旗下小額借貸 APP 獲創新商務獎「最佳產品創新銅獎」。運用 RPA 技術優化貸款徵審流程，整合徵信查核、資料儲存與智能審核，減少 90% 人工作業時間，最快 30 分鐘撥款，補件亦可在 1~2 天內完成。



獲刑事局局長表揚防詐貢獻

Whoscall 與刑事警察局攜手推出防詐主題曲《詐騙麥歌來》，以輕鬆洗腦的旋律，潛移默化提升民眾日常防詐意識。因公私協力防詐有功，Gogolook 共同創辦人暨董事長鄭勝丰，亦受邀出席全國刑事工作會報，並於會中獲刑事警察局局長邱紹洲親自頒發感謝狀。



Whoscall 獲日本評定為優良防詐產品

Whoscall 榮獲日本公益財團法人全國防犯協會連合會評定為「優良防犯電話推獎品」。



SGS 2025 年 IT Awards「資安治理卓越獎」

在全球聚焦資安隱私的關鍵期，Gogolook 以董事會級治理與國際 ISO 雙驗證，樹立安全新標竿。我們創新打造 DAIRS 組織與 C.A.R.E. 原則，將資安轉化為跨領域協作典範，展現深耕數位信任的長期承諾，榮獲本屆大獎肯定。

1.3 商業模式 GRI 2-6

1.3.1 築「信任」為盾：Gogolook的數位防詐與金融創新

Gogolook 屬上市數位雲端產業，為全球信任科技 (TrustTech) 產業的領導者。其核心業務在於運用 AI 和數據分析能力，提供通訊、金融與數位身分領域的風險識別與管理服務，旨在促進個人與企業之間的信任。

Gogolook 以其信任科技引領市場，其產品服務涵蓋多元領域。核心產品包括全球廣受歡迎的防詐應用 **Whoscall**，提供來電辨識與簡訊過濾，保護個人通訊安全；企業級解決方案如 **ScamAdviser** 提供進階反詐騙情報，協助企業預防品牌假冒與釣魚網

站；**Watchmen** 服務則與臺灣證券交易所監管等機構合作，強化企業反詐能力。在金融創新方面，**袋鼠金融** 簡化金融產品比較與申請流程，而打造**數位分身驗證方案**，協助企業進行業風險管理。

Gogolook 持續推動個人網路安全、政府與企業反詐騙和普惠金融的創新，保護消費者和企業，同時發展多元且可持續的收入來源。公司未來致力於長期增長，目標超越全球產業平均水平，透過高效投資和持續的收入與利潤增長實現。

1.3.2 連結信任：Gogolook產品服務、夥伴網絡與市場脈絡

業務與市場版圖

Gogolook 的核心活動是自有品牌的軟體服務研發與營運，透過數據分析、AI 模型的訓練與推論，開發並提供多樣化的信任科技產品。

主要產品與服務項目：

產品類別	品牌名稱	主要功能與特點
數位防詐	Whoscall (個人防詐App)	阻擋詐騙與惡意通訊滋擾，涵蓋電話、簡訊、網址連結等場景，並提供個資外洩檢查、一鍵查等功能。進階版提供功能包括自動封鎖騷擾電話、自動更新號碼資料庫、智慧簡訊管家、移除廣告等功能。
	ScamAdviser (企業防詐解決方案)	提供企業能夠立即落地的防詐技術，解決方案包括防詐情資整合方案(ASI)、Watchmen 商譽保護服務等。協助企建立防詐保護，符合監管法規，並降低營運風險。
金融科技	JUJI / Roo.Cash (金融商品媒合平台)	作為網路平台，提供超過 200 件金融商品方案的比較與媒合服務，結合生成式 AI 提供金融 AI 防詐應用、智能問答服務「Roo AI」及讓有貸款需求的人與正規銀行業務員在平台直接對接的貸款服務平臺「比比貸」。

註：統計截止時間點為 2025 年 12 月 31 日。

提供服務的市場：

■ 地理位置：

Gogolook的服務遍及全球，防詐軟體應用服務Whoscall在臺灣、泰國、香港、日本、韓國、菲律賓等市場的同類型App下載量名列前茅，在亞洲地區有強大影響力，透過多元化的產品組合，精準觸及不同地區的用戶與企業，詳細市場分布如下：

品牌名稱	主要市場	積極拓展市場	市場特徵
Whoscall (個人防詐App)	臺灣、泰國、香港、日本、韓國	菲律賓、馬來西亞等新興市場	面對全球詐騙案件顯著上升、詐騙手法日益複雜(特別是AI詐騙的增加)的趨勢，市場需求持續增長。主要客戶群涵蓋一般手機用戶、電信運營商、金融機構及政府單位。
ScamAdviser (企業防詐解決方案)	亞太地區	歐美及泛金融業	
金融科技市場	臺灣	泰國	面對年輕族群金融素養待加強、金融詐騙層出不窮，以及個人小額資金需求旺盛的現況，市場迫切需要安全、便捷的金融商品媒合服務。Gogolook在此扮演關鍵角色，作為資金需求者與金融機構之間值得信賴的媒合平台。

註：統計截止時間點為2025年12月31日。

產品與服務的來源

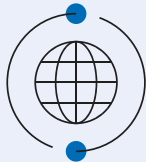
Gogolook 的夥伴網絡廣泛而深入。上游與各國政府及執法機關 (如臺灣警政署刑事局、泰國皇家警察) 合作，共同打擊詐騙。同時，與 AWS、Google Cloud 等雲端技術夥伴合作，強化數據處理與分析能力；運用專有的詐騙偵測數據庫與大型語言模型，推動創新研發，打造由 AI 與數據驅動的全球反詐騙網路，並以 SaaS 模式營運多個平台。在市場脈絡中，Gogolook 的上游數據供應商核心來自其龐大的電話號碼資料庫 (涵蓋東

亞與東南亞超過 26 億筆數據)，結合 ScamAdviser 的全球詐騙網域資料庫，形成強大的數據基礎。中游的內部研發與平台營運團隊，利用 AI 和大數據分析技術，將這些數據轉化為實用的防詐解決方案，提供動態風險識別與管理服務。下游的廣大用戶享受 Whoscall 等產品帶來的保護；合作夥伴則涵蓋金融、電信、政府及各產業企業，共同建構更安全的數位環境。



1.3.3 未來進行式：Gogolook 業務擴展與影響力深化

除了上述價值鏈中的實體，Gogolook 還與其他重要的商業關係夥伴合作，共同促進信任科技產業的發展和零詐騙環境的建立。



全球防詐聯盟 (Global Anti-Scam Alliance)

Gogolook 是 GASA 的基石會員 (Foundation Member)，與 Google、Amazon、Meta 等知名全球企業並列。此合作關係超越單純的供應鏈或客戶關係，旨在共同推動防詐產業的發展，制定行業標準，並共享防詐情報。



各國公部門機關

Gogolook 與多個國家和地區的公部門機關建立合作關係，例如臺灣內政部警政署、泰國皇家警察與國家網路安全局、菲律賓網路犯罪調查中心、馬來西亞皇家警察、日本地方政府等。這些合作旨在共同防範詐騙問題，透過數據共享、技術支持和宣導教育，協助官方打擊犯罪，實現「零詐騙環境」的共同目標。這些關係通常是基於公共利益的戰略合作夥伴關係，而非傳統的商業交易。

1.3.4 創新轉型：Gogolook 的業務與市場新里程

近期 Gogolook 在行業拓展、價值鏈深化與商業關係網絡方面均發生了顯著變化：

行業拓展

Gogolook 的重心從單純的通訊防詐擴展至更廣泛的個人資安服務和數位身分解決方案。Whoscall 藉由新增個資外洩偵測、網站及訊息檢查功能，升級為全面的個人數位安全防護網，以應對日益複雜的資安需求。

價值鏈深化

在客戶群體的擴展方面，企業防詐解決方案的市場已從亞太地區顯著擴展至歐美地區，顯示其國際化策略的成功，並為其產品服務帶來更多元化的客戶。

其他商業關係網絡的擴大與鞏固

Gogolook 作為全球防詐聯盟 GASA 的基石會員，鞏固了其在國際防詐生態圈的領導地位。同時，與台灣、日本、菲律賓、馬來西亞等更多國家公部門機關建立合作關係，進一步強化了其跨國打擊詐騙的影響力，也提升了數據資料庫的廣度與深度。

這些變化共同反映了 Gogolook 積極回應不斷變化的詐騙威脅和市場需求，從單一產品提供商轉變為綜合性的信任科技解決方案提供商，並在全球範圍內擴大其影響力。

1.4 經濟績效 GRI 201-1 / 201-3 / 201-4

1.4.1 經濟價值分配情形

Gogolook 2025 年個體營收總額為新臺幣 924,289 仟元，較 2024 年成長 15.37%，其他財務績效說明與分析，可參閱本公司財報。

項目	2025 年度(新臺幣仟元)
營業收入	924,289
營業外收入	3,672
產生的直接經濟價值 (A)	927,961
營運成本 (成本+費用-用人費用)	495,057
員工薪資與福利支出(用人費用)	371,098
支付出資人款項(股東股利+利息費用)	3,672
支付政府的款項(包括稅款及罰金)	310
社區投資	0
分配的直接經濟價值 (B)	870,137
留存的經濟價值 (A-B)	57,824

註：以上為 Gogolook 個體財報數據

1.4.2 退休制度

Gogolook 致力於保障員工的退休權益，確保他們在退休後能享有穩定的生活保障，並減少退休帶來的生活衝擊。

確定提撥計畫(新制)

針對臺灣地區員工，適用「勞工退休金條例」所定的退休金制度。這是一個由政府管理的確定提撥退休計畫，Gogolook 依法每月按員工薪資的 6% 提繳勞工退休金至勞保局的員工個人專戶，作為退休基金使用。2025 年度及 2024 年度，依照確定提撥計畫中明定的應提撥金額，已分別於合併綜合損益表認列。認列的退休金成本在 2025 年度為新臺幣 13,076 仟元，2024 年度為新臺幣 13,329 仟元。

而香港公司員工，Gogolook 遵循當地政府法令規定，每月按員工薪資的 5% 繳納強制性公積金 (Mandatory Provident Fund, MPF)。同時，員工也依政府規定強制性提撥其薪資的 5% 至該公積金，共同為員工的退休生活提供保障。

確定福利計畫(舊制)

臺灣地區員工若適用「勞動基準法」辦理的退休金制度，則屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資以及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算。Gogolook 會按月就薪資總額的 2% 提撥退休基金，並交由勞工退休準備金監督委員會以委員會名義存入臺灣銀行專戶。為了確保退休金的足夠，若在年度結束前，估算專戶餘額不足以支付次年度符合退休條件員工的退休金，Gogolook 將於次年 3 月底前一次性提撥差額。

截至 2025 年底，列入合併資產負債表的確定福利計畫金額如下：

項目	2025 年度(新臺幣仟元)
確定福利義務之現值	6,490
計畫資產之公允價值	(797)
淨確定福利負債	5,693

1.4.3 取自政府之財務援助

Gogolook積極投入經費於研究發展，同時配合政府政策，如產業創新、建立友善工作環境、防範詐騙及金融犯罪等各項措施，2025年度總計獲得新臺幣2,240仟元補助，補助項目彙整如下表：

地區	補助項目	補助單位	補助依據	金額(新臺幣仟元)
臺灣	補助金	財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	智慧履歷追蹤管理自動化與雇前審查雲	2,000
臺灣	補助金	勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署	人力資源提升計畫	240

02

永續經營

- 2.1 永續治理
- 2.2 建立永續的發展體系
- 2.3 公司治理
- 2.4 誠信經營與風險控管
- 2.5 資訊安全與個資保護

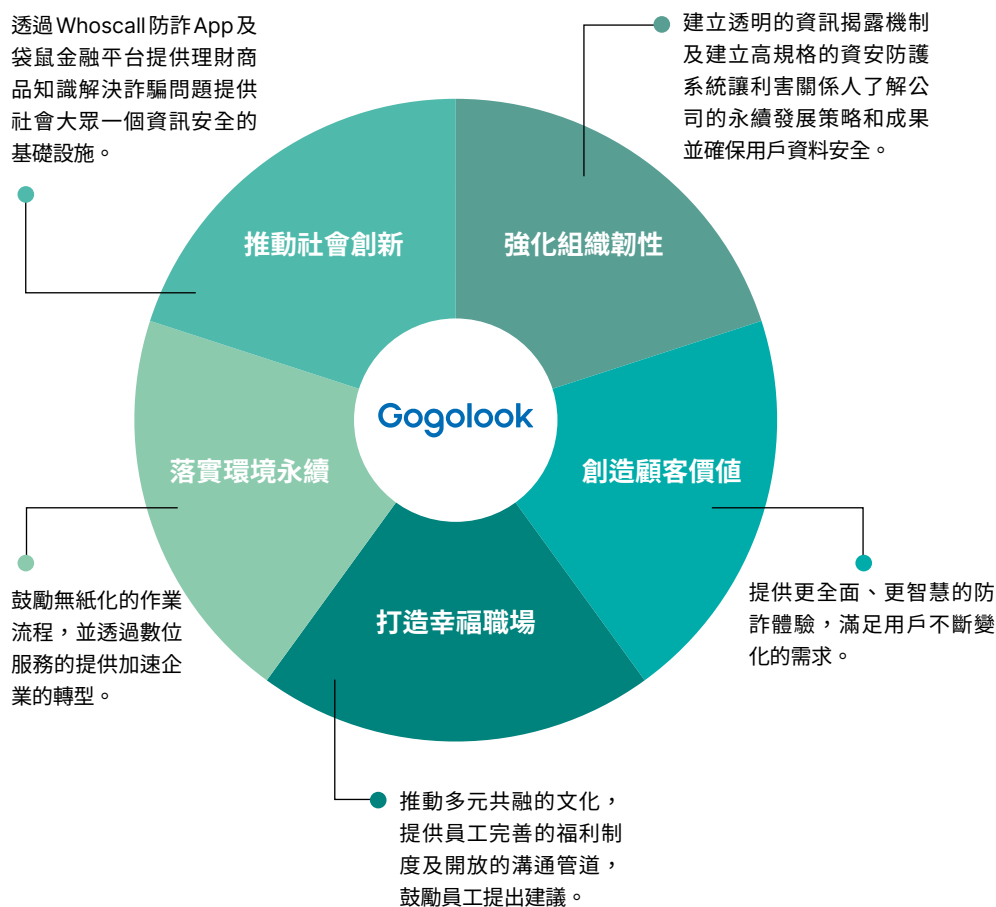


2.1 永續治理

GRI 2-9/ 2-12/ 2-13/ 2-14/ 2-22

永續經營方針

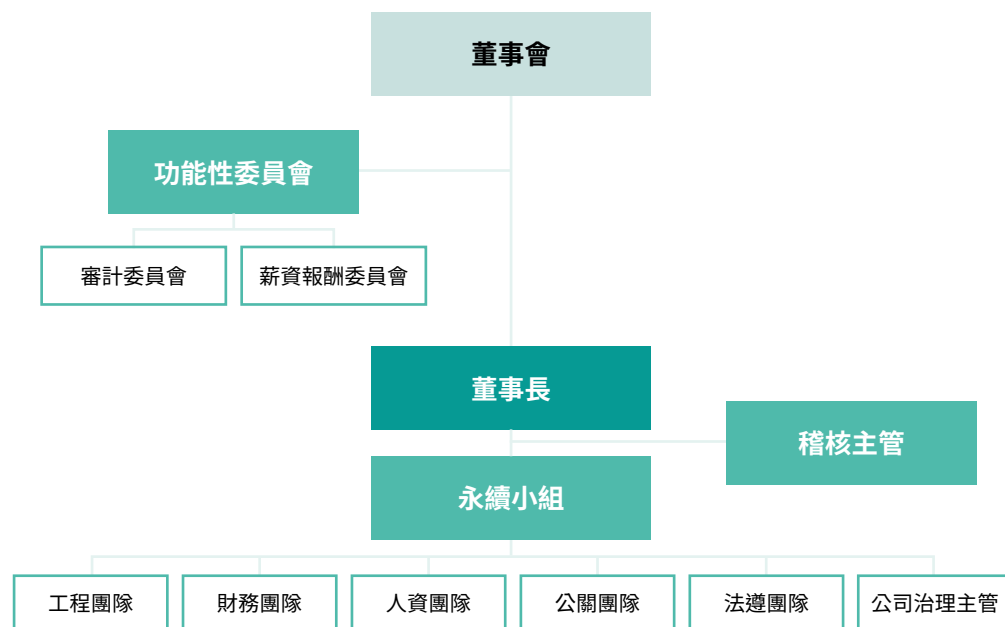
Gogolook 將永續精神深植於經營理念之中，並透過五大永續經營方針，在追求永續發展的道路上推動各項重要政策。我們致力於推動社會創新，不僅解決社會問題，更特別聚焦於防詐議題，促進社會共融，從而擴大正面影響力；同時，我們也強化組織韌性，形塑誠實、透明的企業治理文化。我們深信創造顧客價值是核心，因此不斷滿足並超越客戶的需求與期待；在內部，我們努力打造幸福職場，以吸引和培育更多優秀人才。最終，我們也將落實環境永續視為己任，為減緩氣候變遷的衝擊貢獻一份心力。



2.1.1 永續治理單位

GRI 2-9/ 2-12/ 2-13/ 2-14

Gogolook 為了實踐企業社會責任，並深化永續經營的承諾，於2023年4月17日經董事會通過設立「永續長」一職，由董事長鄭勝丰兼任。永續長作為公司永續發展規劃與討論的最高決策主管，負責領導公司永續策略的制定與推動。董事長成立了永續小組，成員涵蓋各部門核心人員，藉此建立跨部門合作機制。由公司治理部主管協助彙整資料與報告，確保永續發展策略能有效推動與執行。永續小組各部門成員依據職權範圍，負責相關永續議題的執行與管理及編製年度永續報告書，並向公司治理主管彙報執行情形與成效。財務部自2025年起將不定期彙整之衝擊管理績效與改善措施提報至董事長，由董事長評估並提出建議，以確保公司達成永續進度與年度目標設定，再由董事長不定期向董事會佈達永續成果，並於董事會中檢視績效與目標之達成度，以促進ESG(環境、社會、公司治理)的平衡發展，引領公司穩健邁向永續。



2.2 建立永續發展體系

GRI 2-10/ 2-12/ 2-15/ 2-16/ 2-17 / 2-18 / 2-19/ 2-20

Gogolook 的**董事會**作為最高治理單位，肩負著公司永續發展的重責大任。董事會不僅制定並定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將**永續發展目標**融入其中。為確保決策能兼顧與企業相關的經濟、環境與社會等重大議題面向，Gogolook 定期年會執行**永續議題重大性分析調查**，並納入利害關係人觀點。這些調查結果將作為董事會決策的重要參考，在取得永續報告後，董事會將據此評估，確保企業永續發展策略能充分考量利害關係人期望。董事會亦扮演督導與指導的角色，評判策略成功的可行性，並檢視企業永續策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.2.2 董事會績效評估

Gogolook 為落實公司治理提升董事會功能，本公司已訂定「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，評估之範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估；評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、每三年一次委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估；依據該辦法每年定期進行績效評估，並於次一年度第一季結束前完成績效評估，以作為遴選或提名董事、委員時之參考依據；並將個別董事及功能性委員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

2025 年度董事會績效評估依據「董事會績效評估辦法」已於 2026 年 3 月底完成並提報董事會進行報告。根據 2025 年的董事會績效評估成果，董事們對於各項評核指標表示認同，顯示董事會整體運作情形良好。

績效評估成果

	董事會績效評估	董事成員自我績效評估	審計委員會績效評估	薪資報酬委員會績效評估
績效評估項目	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。	(1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。
評估指標	45項	23項	23項	19項
評分結果 (滿分5分)	4.80分	4.91分	5分	5分

2.2.3 對永續發展之持續進修

Gogolook 每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025年董事會全體董事進修時數達42小時，平均每位董事進修時數超過6小時，符合法規建議6小時，董事會進修情形可參閱本公司年報第27頁。

參與永續發展相關課程或研討會如下

日期	主辦單位	課程/研討會名稱	時數
2025/10/31	財團法人會計研究發展基金會	公司治理與證券法規	3
2025/10/31	台北金融研究發展基金會	守住核心價值：董事必懂的智慧財產與營業秘密風險	3
2025/12/08	臺灣證券交易所	生成式 AI 的商業價值與數位風險	6
2025/09/25	台灣專案管理學會	公司治理與證券法規-公司治理及法遵案例實務	3
2025/12/08	中華獨立董事協會	生成式 AI 的商業價值與數位風險	3
2025/12/09	財團法人中華公司治理協會	企業財務資訊之解析及決策運用	3

2.2.4 溝通關鍵重大事件

Gogolook 於報導期間內，透過董事會定期會議與專案會議，由董事長向董事會報告各項關鍵重大事件，並由董事會提供專業建議與監督決策。2025年共計向董事會報告1件關鍵重大事件，為本公司「袋鼠金融」業務分割讓與案，決議結果為全體出席董事同意通過。

2025年永續長與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025/11/12	擬辦理本公司「袋鼠金融」業務分割讓與案	全體出席董事同意通過

提名與遴選

Gogolook「公司章程」明定董事之選舉全面採用候選人提名制度，依照公司法第一百九十二條之一所規定，由股東會就董事候選名單中選任之。

依照「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元性，並就公司運作、營運型態及發展需求以擬定適當之多元化方針，以確保董事會成員組成能有效因應公司發展及永續經營。

為確保董事會多元性與獨立性，本公司鼓勵不同性別、年齡、國籍及文化背景的人士參與董事會。我們規定獨立董事席次應不少於三分之一且任期不逾三屆，同時要求其保持獨立性，避免與公司有直接或間接利害關係，以確保其能獨立行使職權。

此外，考量本公司業務特性，董事候選人於科技(如人工智慧、雲端技術)或數位雲端產業之相關經驗亦為重要評估項目。具備相關能力之董事成員有助於公司掌握產業趨勢、評估投資風險及制定永續發展策略。

利益迴避原則

根據 Gogolook《董事會議事規則》

- 董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。
- 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

Gogolook 定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。

2025 年董事會所有議案如有涉及董事利益衝突均按照規定辦理且沒有參與討論及決議，董事對利害關係議案迴避之執行情形請參考本公司 2025 年年報第 18 頁。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站或本公司年報第 5~6 頁和第 9~10 頁揭露。

薪酬政策

Gogolook 董事酬勞依公司章程規定，公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不高於百分之三為董事酬勞。董事報酬參考公司營運成果及董事績效評估結果(如個人貢獻、出席率)與同業薪酬水平確定，確保合理性。績效考核與薪酬方案均經薪資報酬委員會及董事會審議通過。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 11~12 頁。

高階管理階層薪酬政策

Gogolook 高階管理階層薪酬含固定薪資及變動獎酬(績效獎金、員工認股權證等)，並依據企業規模、經營成果、ESG 績效項目及經理人業務表現訂定。本薪調整比例及獎金由人資部制定薪酬辦法與評核程序，依核決權限簽核後，提報薪資報酬委員會審議並經董事會通過後發放。薪資調整與獎金發放參考經理人年度績效評估(涵蓋財務績效、人才發展、風險及品質等指標)，並考量公司整體經營績效及未來經營風險，確保薪資結構與績效及風險管理相連結。

高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 15~16 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

Gogolook 董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階之管理階層。

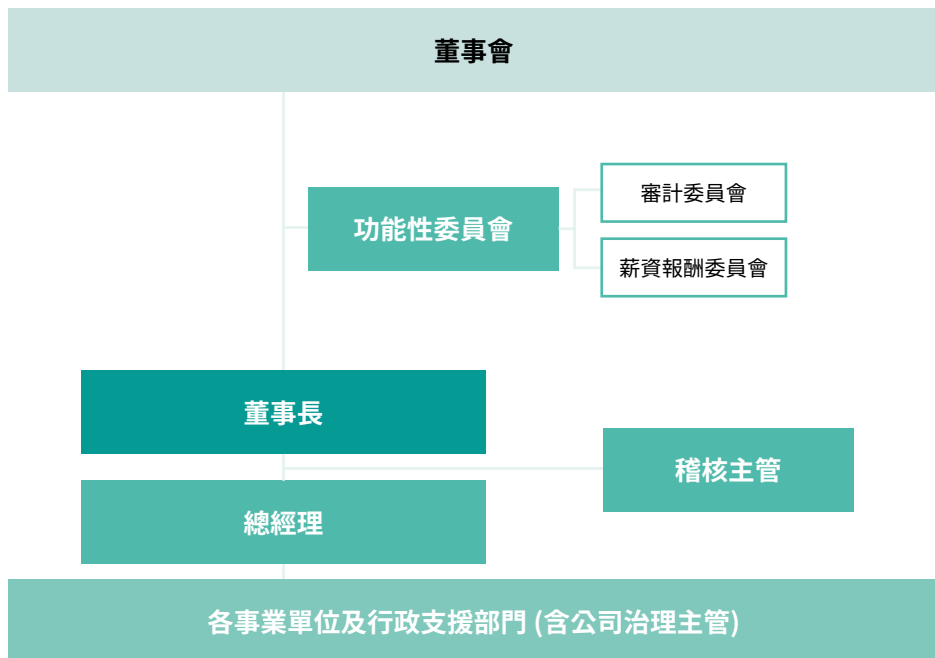
薪酬決定流程

Gogolook 設有獨立薪酬委員會，由獨立董事組成，專責監督薪酬決定流程，確保客觀公正。此外，本公司購買第三方獨立機構專業報告，在制定薪酬方案時參考專業建議，確保薪酬政策符合市場趨勢及公司發展策略。

2.3 公司治理

GRI 2-9/ 2-11

公司治理架構



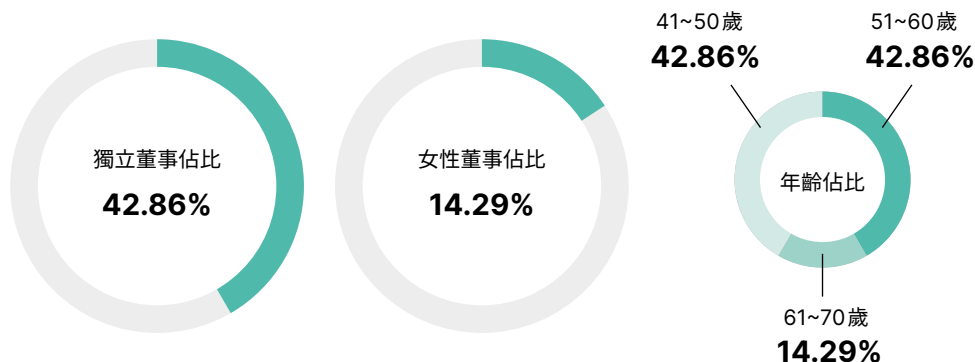
Gogolook 董事會由董事長擔任主席，負責制定並監督公司各項業務的執行。執行長兼總經理是公司的最高管理階層，負責推動各項業務及執行公司政策。董事會與最高管理階層共同肩負著確保公司永續發展及維護股東權益的重大職責。為確保公司營運的透明度與健全性，董事會下設立審計委員會及薪酬委員會，各自獨立運作，履行其職責。

為落實公司治理並提升董事會功能，Gogolook 致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

2.3.1 董事會組成與多元性

Gogolook 董事會成員具備多元背景，本屆董事會任期為2026年05月26日至2029年05月25日，目前由**7名董事**組成，其中包含**3名獨立董事**，其中女性董事有1位，佔比為14.29%。董事會至少每季召開一次會議，2025年董事會共舉行了5次會議，整體出席率為85.71%，個別成員詳細資料及董事會運作情形請詳股東會2025年年報第18-19頁。獨立董事的選任依循嚴格標準，確保他們能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷，並為董事會帶來不同的視角與專業意見。目前獨立董事納入了產、學界在數位創新、風險衝擊及財務會計等領域的專家。

本公司高度重視董事會的多元化與包容性，體現於以下比例



個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會2025年年報第3~4頁。

董事會成員的任期為三年，連選得連任。每位成員均具備豐富的專業背景與行業經驗，涵蓋**數位創新**、財務、法律、環境科學及企業社會責任等多方面能力。部分董事亦擔任外部重要職位，如其他公司董事及學術機構教職等，為Gogolook帶來更廣闊的視野與資源。

Gogolook 堅信，具備性別、年齡、種族與專業多元性的治理單位，特別是強調數位創新能力的注入，能為公司帶來更全面的思考，提升決策品質，進而強化公司治理韌性與競爭力。

審計委員會

審計委員會負責監督公司的財務報告是否允當表達、內部控制制度是否有效實施，並對查核簽證會計師的選任及獨立性進行評估。透過嚴謹的審查機制，委員會確保公司財務資訊的可靠性與合規性，以保障投資人的權益。

Gogolook 審計委員會成員共3位(其中3位為獨立董事)，男女比例為2:1。本屆審計委員會任期為2026年05月26日至2029年05月25日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025年審計委員會共舉行了5次會議，整體出席率為93.33%，個別成員詳細資料及審計委員會運作情形請詳股東會2025年年報第20-22頁。

薪酬委員會

薪酬委員會負責審議董事及高級管理層的薪酬政策與方案，旨在建立具競爭力且能激勵績效的薪酬制度，以吸引、留任並激勵優秀人才。委員會將綜合考量公司經營績效、產業水準及個人績效等因素，確保薪酬方案的公平性與合理性。

Gogolook 薪酬委員會成員共3位（其中3位為獨立董事），男女比例為2:1。本屆薪酬委員會任期為2026年08月12日至2029年05月25日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025年審計委員會共舉行了5次會議，整體出席率為93.33%，個別成員詳細資料及審計委員會運作情形請詳股東會2025年年報第29頁。

2.3.2 治理單位與員工的多元化 GRI 405-1

Gogolook 致力於提升治理單位與員工的多元化，促進包容性的工作環境，並積極落實多元化管理策略。

組織治理單位的成員百分比分布

項目		30歲以下	31-50歲	50歲以上	小計	佔比
性別	女	2	4	1	2	38.89%
	男	1	7	3	1	61.11%
	小計	3	11	4	3	100%
佔比		17%	61%	22%	100%	

員工依性別/年齡/身分/教育程度百分比分布

依性別

年度 / 性別	男		女		合計
	人數	%	人數	%	
2025	98	54.44%	82	45.56%	180
2024	112	53.08%	99	46.92%	211

依年齡

性別 / 年齡	18-30歲		31-50歲		51歲以上		合計
	人數	%	人數	%	人數	%	
男	18	18.37%	78	79.59%	2	2.04%	98
女	16	19.51%	66	80.49%	0	0	82

依身分

性別 / 身分	主管		技術型員工 (未包含主管)		其他員工		合計
	人數	%	人數	%	人數	%	
男	8	8.16%	61	62.24%	29	29.59%	98
女	2	2.44%	18	21.95%	62	75.61%	82

依教育程度

性別 / 學歷	博士		碩士		大學		高中 (含以下)		合計
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	
男	3	3.06%	54	55.10%	41	41.84%	0	0	98
女	0	0	27	32.93%	55	67.07%	0	0	82

註：上述人數統計係截至 2025/12/31 包含走著瞧股份有限公司 (不含海外分公司) 及走著瞧金融科技股份有限公司。

2.4 誠信經營與風險控管

GRI 2-25 / 2-26 / 2-27 / 205-2

Gogolook 深信負責任的商業行為是企業永續發展的核心，參考「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制訂公司誠信經營政策及相關規章，包括「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」經董事會決議通過後實施，應用於公司所有的經濟活動和商業關係中，以確保政策承諾的有效執行，包括員工、供應商、董事及經理人，在執行職務時都必須嚴格遵守誠信原則。

本公司建立不誠信行為風險評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案。公司設有公司治理單位作為推動企業誠信經營之專責單位，定期向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。此外，本公司亦建立有效之會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依風險評估結果，擬訂相關稽核計畫，據以查核遵循情形。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列行動方案說明如下

行動方案	說明
簽署文件	所有新進人員入職合約包含遵守公司所有制定之管理規章辦法，並要求董事及高階經理人簽署誠信經營聲明書。
溝通宣導	利用電子郵件、公司內部網站宣導等管道，並舉辦教育訓練宣導誠信經營守則。
供應商盡職調查	與往來對象皆建有基本資料，以透明與公平方式進行商業活動，若發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象。
檢舉制度	設有匿名的檢舉信箱，積極鼓勵並全力保護員工檢舉內部任何不正當行為，確保所有疑慮都能獲得調查與處理，針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員。公司於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。 檢舉管道 人資相關議題：hr.care@gogolook.com 誠信經營相關議題：whistlerblower@gogolook.com 郵寄信箱：臺北市大安區敦化南路二段 319 號 6 樓 法務暨法令遵循部收
資訊揭露	公司網站及公開資訊觀測站揭露誠信經營守則內容及推動成效。

詳細政策內容已公布於Gogolook官方網站「公司治理」中規章辦法制度「誠信經營守則」，歡迎各界參閱。

2.4.1 風險管理政策與程序

本公司為強化公司治理、降低營運可能面臨之風險，於2023年3月11日董事會通過訂定「風險管理政策與程序」以作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司每年定期由風險管理小組進行風險評估，並擬定風險管理策略與計畫，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。

※詳細內容請參閱本公司「風險管理政策與程序」

風險管理範疇

為確保本公司正常營運以達成企業之永續經營，本公司以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險，透過定期的風險評估，以風險矩陣圖瞭解風險事件發生的可能性及對公司營運衝擊的影響程度，訂定風險處理的先後順序與風險等級，採取對應的風險管理策略。本公司的風險來源包括「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法令遵循風險」、「聲譽風險」。

組織架構

本公司風險管理組織架構包括董事會、審計委員會、風險管理小組、稽核室，相關職掌如下

董事會	本公司風險管理之最高決策單位，負責訂定風險管理政策及架構，確保風險管理運作之有效性。
審計委員會	負責審議風險管理政策之訂定及督導風險管理運作之執行情形。
總經理	負責協調各單位風險管理運作執行。
風險管理小組	- 本公司設置風險管理小組為執行風險管理之權責單位。 - 成員由相關單位主管組成，負責執行董事會核定之風險管理政策，並監督本公司風險管理機制，檢視依內部分層負責呈報之風險控管報告與處理風險管理相關議題，並將運作情形每年至少一次提交審計委員會及董事會。
資安單位	負責資安事件處理彙報及改善計畫與執行，並負責訂定個人資料保護管理政策及安全維護計畫等法規規定事項。
稽核室	每年應依風險評估提交年度稽核計畫，並將公司風險管理執行情形向審計委員會提出報告。

2025年度運作情形

本公司致力於深化風險管理機制的運作，通過定期召開風險管理小組會議及每年向董事會報告相關進展，以確保風險管控與公司策略目標協調一致。風險管理小組最近一次向審計委員會及董事會提報「2025年度風險管理執行情形報告」為2025年12月23日，全面說明當年度風險識別、評估及因應措施之執行情形，強化公司在動態環境中的韌性與穩健經營能力。

資安風險控管與應對

為提升公司對經營環境變化與資安、隱私保護等面向的風險控管能力，並提升組織韌性，本公司導入ISO 27001資訊安全管理制度，並依循「內部控制」與「持續改善」原則，建立完備的資安與隱私風險管理流程，並定期進行資安與隱私相關風險辨識、評估及應對措施規劃，並納入公司整體經營管理機制中，以確保能即時因應外部威脅、法規要求、客戶期待及營運風險，提升服務品質與客戶信任度。

風險管理政策與執行架構

本公司依據ISO 27001與相關法規要求，制定資訊安全政策與年度安全目標，成立資訊安全執行小組，負責推動與落實風險管理各項作業。管理制度涵蓋下列核心流程

持續改善與落實

透過ISO 27001風險管理與稽核流程，本公司可有效識別並降低資訊安全、隱私、營運等各類風險，提升服務品質與營運韌性。同時，本公司持續關注國內外新興法規與資安趨勢，適時修訂管理政策，強化整體治理能力，保障所有利害關係人權益，實現企業永續發展目標。



2.4.2 供應商管理流程

一、供應商管理流程



二、考核結果判定

合格供應商	考核總分 ≥ 15 分，維持合作關係。
不合格供應商	考核總分 < 15 分，將拒絕繼續往來。

三、誠信經營

合約誠信條款	本公司對外簽訂的合約均訂有誠信經營條款。
不誠信行為處理	若交易相對人涉及不誠信行為，本公司有權隨時終止或解除契約。

註1：2025年考核結果顯示，所有49家供應商均為合格，無不合格情況。

註2：上述供應商管理考核之執行僅涵蓋走著瞧股份有限公司。

2.4.3 法規遵循情形

- 1. 本公司持續關注國內外法令、監理趨勢及市場規範之變動，並以集團整體法令遵循管理為主軸，依各營運據點、業務單位及產品服務之性質，採分層分工方式落實法令遵循作業。透過法規辨識、合約審查、內部規章建置、教育訓練、專案法遵諮詢及跨部門溝通等機制，持續強化法令遵循管理及深化集團法遵文化，確保各項業務活動均符合相關法令、主管機關要求及公司內部規範。
- 2. 本公司法務暨法遵部統籌公司法令遵循事項，並視重大法規變動、重要法遵議題或營運風險情形，適時向管理階層、審計委員會及董事會報告法令遵循執行情形，以提升整體法遵治理效能。

3. 法遵風險系統化循環管理

法令遵循為本公司落實內部控制及公司治理之重要環節。本公司以風險為核心，採取動態管理模式，強調事前預防、即時辨識及持續改善，並依各營運據點、業務單位及產品服務之風險特性，推動相應之法令遵循管理措施。為強化集團整體法遵治理，本公司持續關注國內外法令、監理趨勢及市場規範之變動，並透過法規辨識、合約審查、個人資料保護、資訊安全、誠信經營、教育訓練、專案法遵諮詢及法遵管理作業數位化等機制，提升法遵作業之透明度、可追蹤性與管理效率，進一步強化集團內部控制及法令遵循管理效能。



策略重點	執行說明
集團法遵管理機制及效能提升	集團持續強化法令遵循管理機制，透過法規異動追蹤、法遵自評自查、合約審查、專案法遵諮詢、內部規章檢視、教育訓練及跨部門溝通等方式，協助各營運據點及業務單位辨識與控管法遵風險。各單位依其業務性質及法遵風險情形辦理自評自查，並就檢視結果進行追蹤及必要改善，以落實事前預防、即時辨識及持續改善之管理精神。重大法遵議題或重要法規變動，將視其影響程度適時向管理階層、審計委員會或董事會報告，以利高階管理層掌握相關風險及改善措施執行情形。
重點法遵議題管理	集團持續強化法令遵循管理機制，透過法規異動追蹤、法遵自評自查、合約審查、專案法遵諮詢、內部規章檢視、教育訓練及跨部門溝通等方式，協助各營運據點及業務單位辨識與控管法遵風險。各單位依其業務性質及法遵風險情形辦理自評自查，並就檢視結果進行追蹤及必要改善，以落實事前預防、即時辨識及持續改善之管理精神。重大法遵議題或重要法規變動，將視其影響程度適時向管理階層、審計委員會或董事會報告，以利高階管理層掌握相關風險及改善措施執行情形。
檢舉制度及申訴處理機制	集團設有檢舉及申訴管道，供內外部人員就疑似違法、違反公司內部規章、不誠信行為、舞弊、利益衝突、職場不法侵害、個人資料保護或資訊安全疑慮等事項提出反映。集團依相關程序辦理受理、調查、紀錄保存、檢舉人保護及必要處置，並視案件性質由權責單位進行後續改善或追蹤，以維護公司治理、員工權益及內部控制制度之有效運作。2025年本集團共受理檢舉及申訴案件 1 件，該案件已依內部程序完成調查及處理並結案；經檢視，該案件未對集團營運或財務狀況產生重大影響。

4. 重大違規事件及改善措施

本公司對於「重大違規事件」之判定，係參考國際 GRI 準則相關指引及主管機關對上市櫃公司資訊揭露之規範，綜合以下情形進行認定：(一) 是否涉及主管機關裁罰或非金錢制裁；(二) 是否對公司聲譽、財務、營運穩定性產生實質影響；(三) 是否為重複性或系統性違反；(四) 是否涉及 ESG 核心領域(如個資外洩、反洗錢缺失、消費者權益造成重大影響等)。

若發生主管機關裁罰、重大違法事件或其他重要法遵缺失，本公司將依案件性質由權責單位進行原因分析、改善措施擬定、執行追蹤及必要之內部通報，並視其重大性向管理階層、審計委員會或董事會報告，以確保改善措施有效落實。

開會日期	重大違規事件數	裁罰金額	改善措施
2024	0 件	新臺幣 0 元	無重大違規事件
2025	0 件	新臺幣 0 元	無重大違規事件

2.5 資訊安全與個資保護

GRI 418-1

Gogolook 堅信資訊安全與個人資料保護是企業營運的基石，對於維護用戶信任及確保服務可靠性至關重要。本公司致力於遵循國際標準與最佳實務，將資訊安全與個資保護融入日常營運與產品開發的各個環節，以積極且整合的方式應對日益複雜的資安挑戰。此方針不僅是為符合法規要求，更是本公司對用戶及社會責任的鄭重承諾，旨在建立一個安全、可信賴的數位服務環境。

資訊安全管理框架與治理

健全的管理框架與明確的治理結構是落實資訊安全的基礎。為此，Gogolook 制定了全面的資訊安全與個人資料保護政策，作為所有相關作業的最高指導原則，透過專業的組織分工以及系統性的風險管理方法，確保資訊安全與個資保護策略能有效執行並持續優化。這些政策旨在保護公司資訊資產的機密性、完整性與可用性，並確保所有業務活動均符合相關法律法規的要求。如本公司《資通安全管理》文件 (I-101) 所述，我們致力於強化資訊安全管理，建立安全且可信賴的資訊服務維運環境，保護資訊資產免於內外部的蓄意或意外威脅。

為展現我們對國際級安全標準的承諾，本公司已成功取得並持續維護 ISO/IEC 27001:2022 (資訊安全管理系統) 及 ISO/IEC 27701:2019 (隱私資訊管理系統) 國際標準驗證。ISO 27001 提供了一個系統化的框架，協助我們識別、管理及降低資訊安全風險；而 ISO 27701 則是在 ISO 27001 的基礎上，針對個人資料保護提供了更具體的指引與要求。這些驗證不僅代表本公司在資訊安全與隱私保護方面達到了國際公認的水平，也驅使我們不斷檢視並優化管理流程，確保政策的有效性與時俱進，以應對不斷變化的資安威脅與業務需求。

資料外洩事件統計與應對

TC-SI-230a.2

本公司高度重視資料安全，並致力於防止任何形式的資料外洩事件，相關統計數據如下表所示。

指標 (Metric)	2024 年	2025 年
資料外洩總次數	0	0
涉及個人可識別資訊之外洩事件百分比	不適用	不適用
受影響之用戶總數	0	0

註：上表數據反映 2025 年的情況。若未來發生資料外洩事件，本公司將依規定揭露。

於報告期間內，本公司未發生任何經確認的資料外洩事件。儘管如此，我們已制定了完善的事件應變計畫，以應對潛在的資料安全事件或已識別的漏洞。此計畫包括明確的通報程序、危機處理機制、問題管理流程，以及事後的檢討與改善措施，確保任何事件都能得到迅速且有效的處理，並從中學習以持續強化防護能力。若發生任何足以影響用戶的事件，本公司將依循相關法規及內部政策，及時通知受影響用戶並採取一切必要措施降低損害。

風險管理方法

資訊安全組織與責任

本公司設立資訊安全執行小組，由技術長、資安長、資料保護長、人工智慧長統籌資通安全、資料治理及人工智慧應用之整體管理架構，並由數據與人工智慧風險策略委員會 (Data and AI Risk Strategy Committee, DAIRS) 負責制定相關風險管理政策、控管機制及執行指引。DAIRS 由跨部門主管 (資訊、資安、法務暨法令遵循部) 組成參與決策及監督機制，就資通安全、個人資料保護及人工智慧應用所涉之法令遵循、監理要求及風險控管事項進行審議與指導，確保各項制度設計及應用符合相關法規、內部控制制度及公司治理要求；並視議題性質，將重大事項提報公司經營團隊。本公司法遵單位並與資訊安全及資料治理單位建立常態性協作機制，針對新產品開發、資料處理及人工智慧應用場景，進行法規適用性評估、風險辨識及合規性審查，並透過 DAIRS 進行跨部門溝通與決策，以落實風險控管、內部控制及三道防線機制。

風險管理與方法

本公司採用系統化的方法來識別資訊系統的潛在弱點，並管理相關的資料安全風險。「數據與人工智慧風險策略委員會」負責制定資安與資料風險管理政策，指導全公司的風險應對活動。我們的風險管理方法遵循國際公認的框架，特別是 ISO 27001 與 ISO 27701 的要求，這些標準本身即包含了完整的風險評估與處理流程。風險評估會定期執行，或在面臨新興威脅、推出新產品或服務時啟動。評估過程中，我們會識別潛在威脅、分析弱點、評估可能的影響，並根據風險等級決定相應的控制措施。

這些控制措施涵蓋多個層面，包括但不限於

作業程序優化	修訂內部流程以減少人為疏失或惡意行為的風險。
管理流程強化	建立更嚴格的審批與監控機制。
產品設計安全	在產品開發初期即導入安全考量 (詳見資訊安全實務)。
員工教育訓練	定期進行資安意識培訓與社交工程演練，提升員工的警覺性與應變能力。
技術防護部署	採用先進的資安技術與工具，如防火牆、入侵偵測/防禦系統、資料外洩防護 (DLP) 等。

本公司將風險管理視為一個持續的循環過程，而非一次性的活動。透過將安全風險評估整合至軟體開發生命週期(SDLC)，並定期每年進行滲透測試作為獨立驗證，我們力求在源頭預防漏洞的產生。這種「安全左移」的策略，將安全考量嵌入到開發與維運的每一個環節，能更有效地降低風險，也比事後補救更具成本效益。

資訊安全實務

Gogolook 在日常營運中積極落實多項資訊安全實務，旨在將資安威脅的影響降至最低，確保服務的穩定與資料的安全。

本公司已導入並持續強化安全軟體開發生命週期 (SSDLC) 流程，將安全性整合至服務開發與維運的每一個階段。我們的目標是透過整合自動化分析工具來優化團隊特定的SSDLC流程，從而增強安全性、確保合規性，並在從設計到生產的整個生命週期中有效管理風險。

對SSDLC的持續投入與優化，特別是自動化工具的整合與高團隊採納率的追求，顯示本公司已將SSDLC視為其主動安全策略的核心支柱。這不僅有助於在開發早期識別和修復漏洞，減少後期修復的成本和複雜性，更是從根本上降低產品和服務攻擊面、預防資料外洩(TC-SI-230a.1) 和服務中斷(TC-SI-550a.1) 風險的關鍵舉措。

滲透測試與弱點管理

為確保本公司各項產品服務的安全性，我們每年針對每一個產品服務執行滲透測試，確保服務不存在已知弱點。滲透測試是一種模擬駭客攻擊的檢測方法，旨在主動發現系統中可能被利用的安全漏洞，並驗證現有安全控制措施的有效性。

測試完成後，所有發現的潛在弱點都會被詳細記錄、評估其風險等級，並納入弱點管理流程進行追蹤與修復。

系統性風險與營運持續

在快速變化的數位環境中，確保服務的持續穩定運作，是本公司對客戶的核心承諾。我們透過主動的風險管理與完善的營運持續計畫，致力於降低因技術中斷所引發的系統性風險。

服務中斷與效能問題 TC-SI-550a.1

Gogolook 設定了嚴格的服務等級目標 (SLO) 與服務等級協議 (SLA)，監控各項服務的效能與穩定性，致力於將服務中斷與效能異常降至最低，並確保關鍵服務的可用性維持在 99.5% 以上。

相關統計數據如下：

指標 (Metric)	2024 年	2025 年
效能問題次數	0	0
服務中斷各別次數	2	1
用戶服務總中斷次數	2	1

註：

- 上表數據反映 2024~2025 的實際情況。本公司持續追蹤並致力於提升服務的正常運行時間。
- Whoscall後端套件的升級導致前端APP套件無法向前相容，進而造成APP出現非預期錯誤，影響部分Whoscall使用者無法正常使用APP。在 3/30~3/31約16小時左右的影響，影響數約6.5萬。後端團隊緊急處置，於2025/04/01 06:00 (UTC+8) 左右恢復正常。
- 2025 年，每項關鍵服務的正常運行時間達到99.7% 以上。

營運持續管理

本公司認知到技術中斷可能對營運持續性造成風險，因此已實施多項措施來管理此類風險，確保在面臨突發狀況時，核心業務仍能持續運作。

我們的營運持續管理措施涵蓋以下重點：

服務回覆手冊的制定與演練 (Runbooks / Playbooks)



我們為各項產品與服務建立了完善的事件應變手冊，涵蓋常見故障類型與處理流程，並定期進行演練，以提升事件回應效率。此舉有助於縮短服務中斷時間、降低安全風險，並確保符合既定的服務等級協議 (SLA) 與服務等級目標 (SLO)，維持關鍵功能的穩定性與準確性，並強化對異常存取與網路攻擊的應變能力。

SLA / SLO 監控與可視化機制



我們建置了全面的服務監控架構，實現對所有關鍵服務 100% 覆蓋的健康狀態監控，並即時追蹤 SLA、SLO 以及相關安全事件。此機制不僅強化了系統可觀察性，也能協助團隊快速識別問題並展開應變。

系統韌性與備妥設計



採用高可用性 (High Availability, HA) 系統架構，並依需求進行多可用部署 (Multi-AZ)，以分散風險、支撐關鍵內部工作負載。我們同時導入自動化備份與災難復原機制 (Disaster Recovery, DR)，確保在發生重大異常時能快速恢復服務，提升整體營運韌性。

此外，我們將營運持續管理納入策略層級，並透過具體的目標與關鍵成果 OKR/KPI 驅動落實。例如，雲端工程與 SRE (Site Reliability Engineering) 團隊的 OKR/KPI 明確聚焦於事件應變效率與服務可靠性的可視化，並透過具體的目標與關鍵成果 (OKRs) 驅動落實。例如，雲端工程團隊明確聚焦於事件應變效率與服務可視化，並設定具體的正常運行時間目標。透過將系統性風險控管與營運穩定性深度整合於工程文化與績效管理中，有效提升整體服務可靠性，降低潛在干擾對業務持續性的影響。

2.5.1 個人資料保護

2.5.1.1 個人資料保護管理

本集團重視使用者隱私及個人資料保護，並將個人資料保護納入集團整體風險管理及資訊安全治理架構之一環。本集團已制定隱私權政策、個人資料保護及資訊安全相關內部管理規範，作為各項產品服務、營運流程及第三方合作之資料處理依據，並要求員工及合作廠商依適用法令、契約約定及集團內部規範，落實個人資料保護要求，共同維護資料安全及使用者權益。

本公司已取得並持續維護 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統及 ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理系統國際標準驗證，透過國際標準所要求之風險評估、控制措施、內部稽核及持續改善機制，強化資訊安全與個人資料保護管理。本集團亦依循 P-D-C-A 管理循環，定期檢視個人資料蒐集、處理、利用、保存、刪除及第三方委外管理等流程，以確保個人資料保護制度之有效性及與實際營運情形之一致性。

2.5.1.2 客戶個資管理機制

本集團對於個人資料之蒐集、處理及利用，均依適用之個人資料保護法令、隱私權政策及服務條款辦理。於蒐集個人資料時，本集團透過隱私權政策或相關告知文件，向使用者說明資料蒐集目的、資料類別、利用期間、利用地區、利用對象、利用方式、使用者權利及不提供個人資料可能產生之影響，並於必要時取得使用者同意。

本集團於官方網站及產品服務中揭露隱私權政策，說明本集團如何蒐集、使用、保存及保護使用者提供之個人資料，並提供使用者就其個人資料行使查詢、閱覽、製給複製本、補充、更正、停止蒐集、處理、利用及刪除等權利之聯繫方式。除法令另有規定、契約另有約定或為提供服務所必要者外，本集團不會逾越特定目的之必要範圍使用個人資料；如涉及第三方服務供應商或合作夥伴處理個人資料，亦會透過契約、資料處理要求及必要之管理措施，要求第三方遵循個人資料保護及資訊安全相關規範。

為因應跨境產品服務及國際市場營運需求，本集團持續關注各營運地區隱私及資料保護法令之變動，並依實際業務情形檢視隱私權政策、服務條款、資料處理流程及第三方委外管理機制。針對新產品、新功能或重大資料處理情境，本集團亦會視風險程度進行法遵及隱私風險評估，以確保資料使用符合合法性、必要性、目的限制及資料最小化原則。

本集團由法務暨法令遵循部定期抽查及盤點現行隱私權政策、服務條款、個人資料告知事項及相關對外揭露文件，檢視其與適用個人資料保護法令、實際服務流程及資料處理情形之一致性。相關檢視結果依內部程序陳報法務暨法令遵循單位主管簽核，並留存紀錄備查；如涉及重大修訂或跨部門重要事項，則依內部授權層級陳報權責主管核定，以強化個資法遵管理、內部稽核及持續改善機制。

與行為定向廣告及使用者隱私相關之政策及措施 TC-SI-220a.1

No.	揭露面向	揭露內容
1	個資蒐集目的	本集團依特定目的蒐集、處理及利用個人資料，目的包括但不限於行銷、帳務管理、產品開發、服務維運及優化等。
2	個資類別	本集團依實際服務情境蒐集必要個人資料，類別包括但不限於識別類、特徵類、社會情況類、教育、技術或其他專業類資料，以及其他為提供服務或內部管理所必要之資料。
3	個資保存期間	本集團依特定目的、服務或商品有效期間、法令要求、契約約定及爭議處理需求保存個人資料；保存期間屆滿或特定目的消失後，依內部資料保存及刪除機制辦理。
4	當事人權利	本集團提供使用者依法行使查詢、閱覽、製給複製本、補充、更正、停止蒐集、處理、利用及刪除等權利之管道。
5	保護及管理措施	本集團透過權限控管、契約約束、資料處理要求、第三方服務供應商管理、資訊安全措施及必要之風險評估程序，控管個人資料使用範圍。

2.5.1.3 個資保護控管措施

本集團透過管理、技術及組織面之控管措施，降低個人資料遭未經授權存取、外洩、竄改、毀損或濫用之風險。相關措施包含但不限於存取權限管理、資料加密、日誌紀錄、系統監控、弱點管理、滲透測試、資安事件通報及應變程序、資料保存期限管理及委外廠商管理等。

如發生涉及個人資料或使用者權益之重大事件，本集團將依適用法令及內部事件應變程序進行通報、調查、影響評估、補救措施及後續改善，並於必要時通知主管機關、受影響使用者或其他相關利害關係人。

TC-SI-220a.2	資料被用於二次使用的用戶數量	本次報告期間內未發生資料二次使用之情事。
TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所致現金方面損失	2025 年本集團未發生個人資料外洩事件，亦無因使用者隱私相關法律程序支付賠償金之情形。本集團已建立使用者隱私事件及法律程序之處理流程，並視事件情形採取流程改善、管理制度調整、合作夥伴規範、員工訓練或技術控管等措施，以降低再發風險。若發生重大資通安全事件，將依主管機關及證券交易所相關規定辦理重大訊息公告。
TC-SI-220a.4	1. 執法單位索取用戶資訊的次數 2. 被索取用戶資訊的用戶數量 3. 用戶資訊被揭露事件次數占比	本報告期間，本集團接獲政府機關或其他依法有權機關索取用戶資訊之來函共 8 件，涉及用戶數量共 35 名；其中實際提供用戶資訊之用戶數量共 29 名，按用戶數量計算，用戶資訊被揭露占比為 82.86%。相關案件均由法務暨法遵部主管確認，並依內部程序評估後辦理。
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查之國家名單列表	本集團無任何產品及服務被政府要求進行監控，阻擋，過濾或審查。

2.5.1.4 個資及資安教育訓練

為提升員工對個人資料保護及資訊安全之認知，本集團定期辦理個人資料保護、資訊安全、隱私治理及相關法遵主題之教育訓練與內部宣導，使員工瞭解其業務執行過程中所涉個人資料保護責任、資料處理原則、資安風險及內部通報機制。針對產品開發、資料處理、客戶服務、商業合作或其他高風險業務情境，本集團亦視需要提供專案式法遵建議或教育宣導，以強化第一線人員之風險辨識能力及個資保護意識。

報告期間內，本集團持續推動個人資料保護及資訊安全相關教育訓練，訓練對象包含正式員工及依業務需求應接受訓練之相關人員，並透過線上課程、內部宣導、測驗或簽核紀錄等方式追蹤訓練完成情形。相關教育訓練完成率如下：

年度	訓練主題	應完訓人數	已完訓人數	完成率
2025	關於個資保護，你要知道的事	192 人	186 人	96.88%
2025	AI 應用的安全挑戰	192 人	186 人	96.88%

註：應完訓人數為該訓練實行月份 2025 年 6 月 30 日之走著瞧及走著瞧金融科技之在職人數合計 192 人。

2.5.2 智慧財產權

2.5.2.1 2025 年度智慧財產權管理情形

本集團重視智慧財產權之保護與管理，並將其視為創新研發、產品服務發展及品牌價值累積之重要基礎。本集團智慧財產權管理範疇涵蓋專利、商標、著作權及營業秘密，並由法務暨法令遵循部負責相關註冊事宜、法遵諮詢、合約審查及風險控管作業。

2025 年度，本集團主要透過既有合約審查、專案法務諮詢及內部風險控管作業，針對產品開發、委外合作、行銷素材使用、品牌授權及商標維護等事項進行智慧財產權風險辨識與管理。

在著作權及委外開發管理方面，本集團針對產品設計、程式碼模組、內容素材及其他專案產出，依個案需求於合約或相關文件中明定權利歸屬、授權範圍及使用限制；涉及第三方素材、開放素材或外部協力廠商產製內容者，亦要求確認合法授權或相關使用條件，以降低權利歸屬不明、未授權使用或潛在侵權風險。

在商標及品牌管理方面，本集團持續維護既有商標權利，並於新產品、新服務或合作專案涉及品牌名稱、標識使用或授權合作時，進行必要之法務檢視，以降低近似混淆、未授權使用或跨市場布局衝突之風險。

在營業秘密及敏感資訊保護方面，本集團透過資料存取權限、系統帳號管理、辦公區域門禁及保密義務要求等措施，降低未經授權揭露或使用之風險。

此外，因應生成式 AI 工具及數位內容應用增加，本集團亦就 AI 產製內容、第三方素材來源及授權條件進行個案風險判斷，避免因素材來源不明或權利歸屬不確定而產生法律風險。

2.5.2.2 2026 年度展望

本集團已於 2026 年第一季通過《智慧財產權管理辦法》，並預計自同年起由法務暨法令遵循部主導辦理智慧財產管理計畫，逐步強化委外成果權利歸屬、素材授權留存、商標使用管理、營業秘密保護及 AI 內容應用風險控管等管理機制。本集團預計於年底前將智慧財產管理計畫執行情形向董事會報告，並於公司官網公開相關智慧財產管理資訊，以提升智慧財產管理之一致性、透明度及可執行性。

執行情形	資訊揭露
與反競爭行為有關之法律程序處理所致現金方面損失 TC-SI-520a.1	2025 年度，本集團未發生與反競爭行為相關之重大法律程序，亦無因此產生之現金損失。
商標及專利技術取得情形	截至 2025 年 12 月 31 日，本集團持續維護已取得之專利及商標權利，其中有效專利共15件、有效商標共33件，作為技術成果保護及品牌識別管理之基礎。

03

利害關係人與重大主題

- 3.1 利害關係人溝通
- 3.2 重大主題鑑別與優先順序
- 3.3 重大管理方針

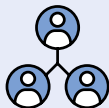


3.1 利害關係人溝通 GRI 2-29

Gogolook 依循AA1000 SES利害關係人議合標準(AA1000 SES 2015)，借鑒其「依賴程度(Dependency)」、「責任度(Responsibility)」、「急迫性(Tension)」、「影響力(Influence)」及「多元觀點(Diverse Perspectives)」五大原則，來判斷哪些團體或組織對公司具有影響力，或會受到公司影響。Gogolook 深知對利害關係人負有重大責任，因此透過各種方式和管道了解其需求及期望、回應其所關注的議題；與此同時，我們也不斷改進與利害關係人的互動方式並採取具體的回應行動，除發揮永續影響力外，也是制定永續相關政策及計畫的參考依據。

經過審慎鑑別，Gogolook的主要利害關係人包括：客戶、員工、股東及投資人、主管機關、媒體、供應商及非營利組織。為了有效地了解並回應這些利害關係人所關切的議題，我們建立了多元的溝通管道。這些管道讓利害關係人能夠隨時提出意見，以便我們掌握他們所關心的永續議題並適時給予回應。2025年各利害關係人的溝通機制及關注議題彙整於下表：

利害關係人	溝通管道與頻率	關注議題	2025 溝通績效
 客戶 (App用戶/企業客戶)	App用戶 - 線上即時客服管道/每日固定服務時段 - 程式問題回報功能/24小時 - 官網聯繫專區與客服信箱/24小時 - 用戶反饋產品會議/每月 - 專案會議/不定期 - 程式使用滿意度調查/每年 企業客戶 - 每年對大型重要客戶進行客戶滿意度調查	App用戶 Whoscall 客服部門持續透過多元溝通管道傾聽用戶聲音，主要關注議題包含： 產品使用體驗與穩定性：如辨識準確率、誤判情形、系統穩定度等技術面反映。 資料隱私與資訊安全：用戶對個資保護及通話過濾機制之疑慮。 問題回應效率與客服滿意度：針對客服回覆速度、解決率、回覆品質的反饋。 功能建議與產品優化需求：包含用戶對新功能、介面改善的建議與需求回饋。 詐騙手法通報與警示教育：協助用戶辨識新型詐騙行為，提升整體防詐意識。 企業客戶 - 產品滿意度 - 服務滿意度 - 回應時間 - 新功能或服務探討	App用戶 - 程式滿意度部分以3.5分為基準： iOS:3.54 (2025) Android:4.32 (2025) - 每日提供客服服務，全年處理超過三萬筆用戶諮詢，平均每封信件能於15.6小時內獲得處理。 - 用戶反饋產品會議每月召開，定期彙整用戶建議提供產品與工程團隊參考，2025年累計提出18項優化提案。 - 程式問題回報功能全年無間斷開放，共收集並分類處理超過655件技術回報，並在回報後七天內完成回覆用戶告知處理狀況。 企業客戶 - 重要客戶服務滿意度皆維持在4分以上(滿分5分)

利害關係人	溝通管道與頻率	關注議題	2025 溝通績效
 員工	- 員工滿意度調查／自2024起，每年 - 員工大會 AMA (Ask Me Anything)／每季 - 職工福利委員會舉辦活動／一年至少兩次大型活動 - 勞資會議／每季 - 內部網站／隨時 - 員工申訴信箱 (hr.care@gogolook.com)／隨時	- 人權保障及員工照顧 - 職場健康安全 - 員工福利 - 營運績效 - 產品服務創新	2025員工滿意度調查，員工對於公司提供的透明與文化開放風氣均給予正面回饋 - 每季各召開一次例行月會與AMA (Ask Me Anything)，確保公司與員工有合適的平台與良善的溝通情境 - 每季召開勞資會議定期更新公司動態與展望
 股東及投資人	- 發布新聞稿／每年、每季、每月定期 - 股東會／每年 - 法人說明會／每季定期 - 拜訪投資夥伴及分析師／不定期 - 重大訊息依法公開於重大訊息觀測站／不定期 - 投資人網站與信箱 (IR@gogolook.com) 或請詳「投資人關係專區」／不定期	- 營運績效 - 公司治理 - 永續發展策略 - 誠信經營 - 產品服務創新	- 舉辦1次股東常會 - 公開法人說明會5場 - 按月發布12次月營收及按季發布4次合併財務報表之新聞稿
 主管機關	- 參與相關活動會議／不定期 - 公文往返／不定期 - 應邀演講／不定期 - 配合主管機關各項檢查／不定期	- 公司治理 - 防詐宣導及情資合作 - 誠信經營 - 職業安全衛生 - 減碳策略	- 公私協力防詐宣導合作 - 促進防詐情資交流 - 確保法規遵循與強化公司治理
 媒體	- 發布新聞稿／每月不定期 - 與媒體餐敘／不定期 - 舉辦記者會／不定期 - 媒體採訪協助／不定期	- 產品服務創新 - 詐騙趨勢	- 定期發行「亞洲詐騙調查報告 (GASA X Gogolook)」、「Whoscall 年度詐騙報告」、「偽冒詐騙報告」提升詐騙樣態的應對及意識 - 召開法人說明會提供近期營運概況說明 - 針對不特定議題接收專訪

利害關係人	溝通管道與頻率	關注議題	2025 溝通績效
 供應商	- AWS 工程月會 / 月會 - 主管同步會議 / 雙周 - Slack Channel 與 Support Ticket System / 不定期 - 臨時議題討論 / 不定期	- 雲端治理 - 新技術探索 - 成本控管 - 對外技術分享 - 技能培訓	2 批次 AWS Security Improvement Plan 雲端治理優化 1 場 AWS Taipei Summit 活動。 32 位同仁的 AWS 實體教育訓練。
 非營利組織	- 參與理監事會議(GASA)/每季一次 - 台灣數位信任協會 - TiEA 台灣網路暨電子商務產業發展協會 - 中華民國無店面零售商業同業公會 - 中華民國資訊軟體服務商業同業公會	- 打擊數位詐騙與假訊息 - 推動數位信任標準與規範 - 保障個人資料隱私權 - 優化數位經濟發展政策 - 推動產業創新與應用 - 網路治理與法規調適	- 配合政府推動詐欺犯罪危害防制條例之落實 - 協助舉辦數位信任論壇邀請各產業代表及公部門共同參與 - 和產業協會共同辦理資安與防詐座談會 1 場 - 和產業協會共同發布社群冒名詐騙報告書 1 式 - 發布防詐教育宣導文章 4 篇

利害關係人與重大議題之關聯性

透過問卷調查，蒐集並分析各利害關係人對永續議題的關注度與議題對公司營運的衝擊程度，找出利害關係人與 Gogolook 的共同關注點，作為制定永續報告內容和未來策略的依據。調查結果顯示，「資訊安全」、「財務績效」及「法規遵循」為利害關係人最關注的三大議題，這些也正是本公司的重大議題，相關管理方針、策略與績效均已在本報告書中詳細揭露。

議題	綜合影響 (衝擊程度)	綜合影響 (評分)	排序
法令遵循	5.5	7.09	1
資料安全	5.71	7.05	2
財務績效	5.712	7.04	3
福利與權益	4.84	7	4
系統風險	5.21	6.96	5
訓練與教育	4.54	6.92	6
資料/客戶隱私	5.62	6.83	7
勞雇關係	5.04	6.75	8
創新研發	5.25	6.71	9
員工多元性與平等機會	4.62	6.71	10

議題	綜合影響 (衝擊程度)	綜合影響 (評分)	排序
風險管理	5.3	6.67	11
智慧財產權保護及競爭行為	5.12	6.67	12
誠信經營	5.5	6.42	13
人才吸引與留任	5.46	6.34	14
吹哨(檢舉)機制	4.62	6.17	15
職業安全與衛生	4.21	6.08	16
市場地位	4.3	5.79	17
強迫或強制勞動	4.38	5.63	18
人權評估	4.42	5.51	19

3.2 重大主題鑑別與優先順序 GRI 2-28 / 2-29

步驟1 蒐集主題

Gogolook的ESG主題鑑別包含參照各項國際永續標準與規範(如GRI Standards、SASB及TCFD等)、公司內部發展目標以及日常利害關係人溝通結果等來源，整合了43個議題，透過問卷結果，並考量Gogolook發展願景、行業特性和利害關係人的建議，最終以20個議題進行進一步的重大議題分析。

步驟2 重大性主題鑑別

透過**利害關係人關注度調查**與**內部營運衝擊調查**兩份線上問卷，進行全面的重大性分析

問卷名稱	發送對象	回覆數量	說明
利害關係人關注度調查	利害關係人	84 份	透過線上問卷，聚焦本公司在經濟、社會、環境、資訊服務等面向的重要議題關注程度，蒐集與Gogolook互動密切的利害關係人(如客戶、員工、股東及投資人、政府機構、媒體、供應商、非營利組織)對各永續議題的重視程度，以更精準地回應其需求。
營運衝擊調查	各部門主管	16 份	永續小組透過利害關係人關注度調查結果將43個議題收斂至20個議題探討「影響程度」及「發生可能性」，指定由各部門主管做問卷受訪對象，以深入評估各議題對Gogolook營運的潛在影響。

步驟3 問卷分析

利害關係人的關注程度

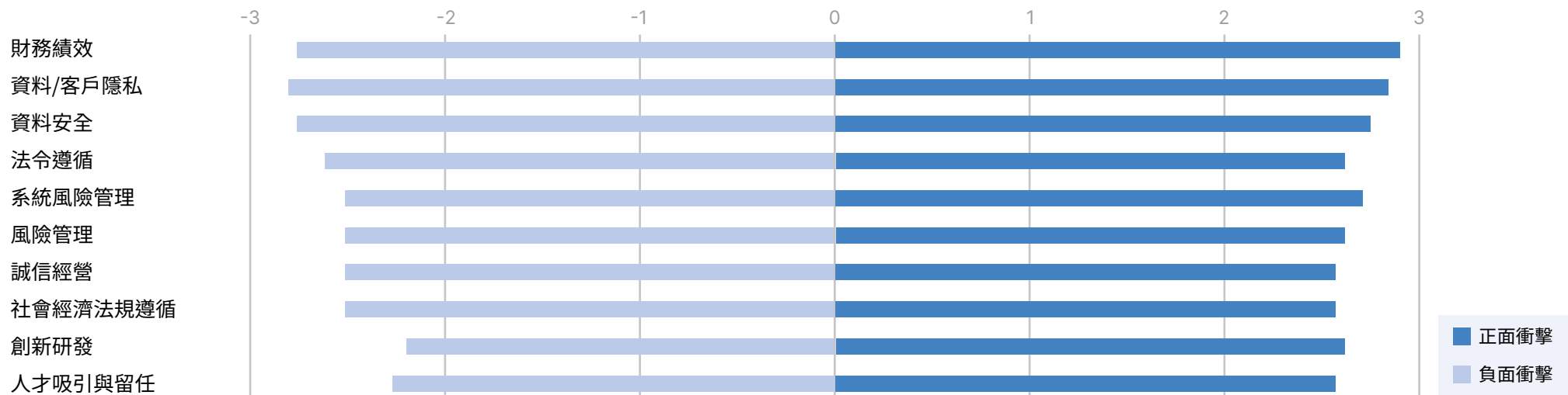
利害關係人關注度調查中，1-5分為關注度評分，定義評分為「非常不關注(1)、不關注(2)、普通(3)、很關注(4)、非常關注(5)」，蒐集後進行分析，關注度評分加權平均為前19項者，列入營運衝擊調查之問卷評估項目。

身分別	回覆數量
股東及投資人	10
客戶	8
員工	52
媒體	5
供應商	6
非營利組織	2
其他	1

主管的衝擊程度

依循 GRI 3 之要求，主管須從 20 項議題中挑選 10 項對於 Gogolook 營運具有衝擊度的議題，主管需針對 20 項重大議題相關的(正、負面)衝擊事件，並判斷這些衝擊事件可能對 Gogolook 產生的衝擊大小以及這些事件發生的可能性高低依序評估，最終計算出各項議題的正面與負面衝擊。

步驟3 2025 重大性分析結果



歷年重大主題

永續工作小組確認 20 項永續主題衝擊結果，根據問卷結果，篩納出 10 項重大主題 (法令遵循、資料安全、財務績效、福利與權益、系統風險、訓練與教育、資訊及客戶隱私、勞雇關係、創新研發及員工多元性與平等機會)，依此作為 Gogolook 2025 年永續報告書揭露範疇。

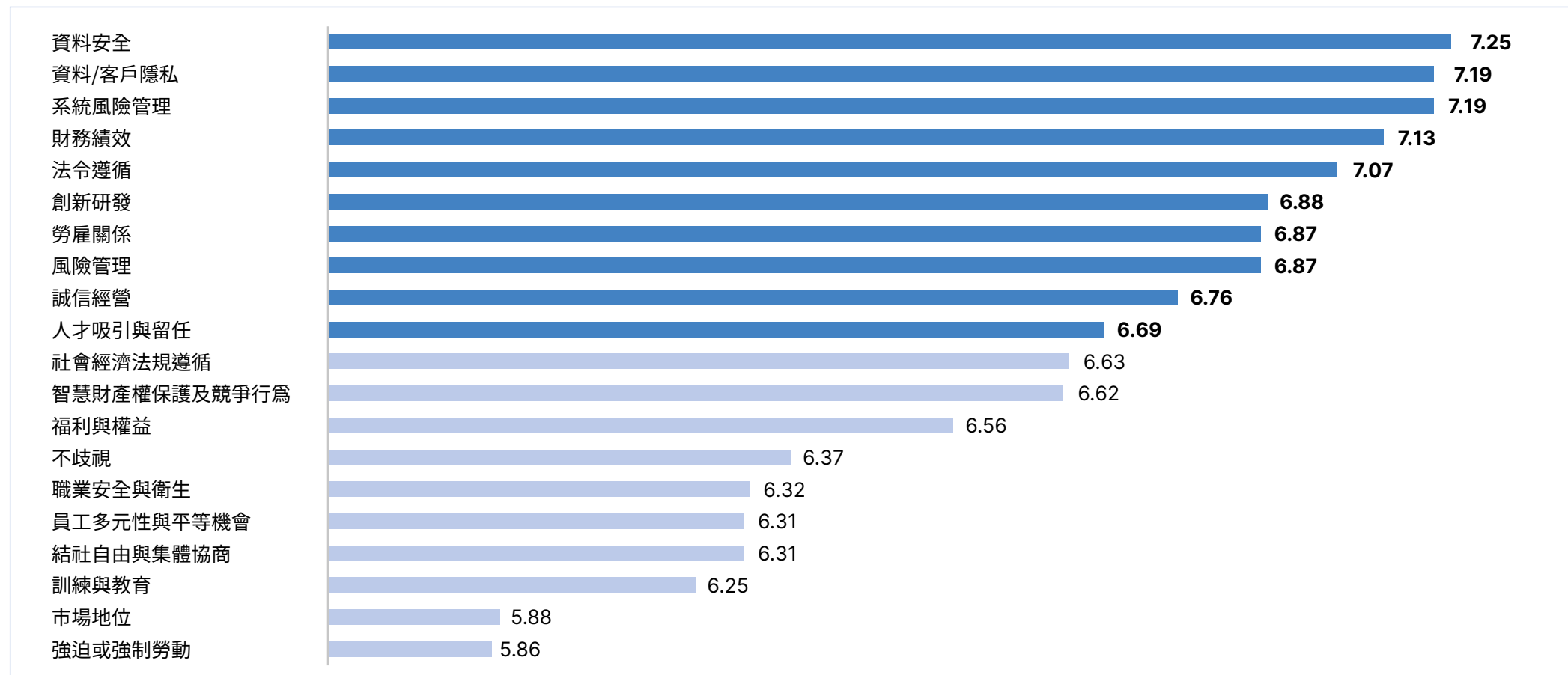
2024 年	2025 年
法令遵循	資料安全
資料安全	資料/客戶隱私
財務績效	系統風險管理
福利與權益	財務績效
風險管理	法令遵循
訓練與教育	創新研發
資料/客戶隱私	勞雇關係
勞雇關係	風險管理
創新研發	誠信經營
員工多元性與平等機會	人才吸引與留任

註：藍色為本年度新增之議題。

2025 重大主題

永續工作小組確認 20 項永續主題衝擊結果，根據問卷結果，篩納出 10 項重大主題（法令遵循、資料安全、財務績效、福利與權益、系統風險、訓練與教育、資訊及客戶隱私、勞雇關係、創新研發及員工多元性與平等機會），依此作為 Gogolook 2025 年永續報告書揭露範疇。

議題與綜合影響



步驟4 進行管理及設定目標

針對 10 項重大主題，Gogolook 已依循 GRI 準則，彙整各主題的管理方針與內部資訊，並將其與 ESG 策略結合，確立長期永續目標後，向董事會報告。

3.3 重大管理方針

重大主題	策略行動	關鍵指標	2025年績效	對應章節
法令遵循	1. 建立制度化的法令遵循管理架構，持續監測並評估國內外重大法規(如個資法、資通安全管理法等)的更新，作為公司政策與營運流程調整與依據。 2. 制定內部規範與稽核流程，確保各項營運活動皆符合最新法規要求。 3. 定期對特定部門進行法令遵循教育訓練，確保員工具備足夠的法規知識。	1. 重大法遵事件件數。 2. 法遵訓練參與率。 3. 外部稽核結果與缺失改善率。 4. 法令審查涵蓋率。	1. 因違反法律或監理規範所產生之罰鍰或訴訟案件數為0件。 2. 法遵教育訓練參與率達97%。 3. 稽核所發現之合規缺失，限期內改善完成率達100%。 4. 將多數涉法議題納入法務預審機制，有效防範潛在法遵風險。	2.4 誠信經營與風險控管
資料安全	1. 實施嚴格的資料保護與加密技術，確保客戶與公司機敏資料的安全性。 2. 定期舉辦資安教育訓練與演練，提升全體員工的資安意識與應變能力。 3. 建立資料安全事件的快速應變與通報機制，以即時處理資安威脅。	1. 取得ISO 27001、ISO 27701等隱私及資安相關國際驗證。 2. 通過滲透測試等資安相關國際檢驗與認證。 3. 重大資安事件發生件數。	1. 持續取得ISO 27001、ISO 27701驗證。 2. 全產品線通過滲透測試以及重要產品服務通過CREST認證。 3. 重大資安事件為0件。	2.5 資訊安全與個資保護
財務績效	1. 制定穩健的財務策略，確保公司穩健成長並為股東創造價值。 2. 積極拓展海外市場與業務，分散營運風險。 3. 提升經營效率，有效管理成本與費用。	1. 維持營收穩定成長。 2. 積極拓展海外市場。	1. 2025年營收成長率11.95%。 2. 每年穩定新增海外子公司，2025年新增馬來西亞子公司Gogolook Malaysia Sdn. Bhd.和泰國子公司Gogolook TH Co., Ltd.。	1.4 經濟績效

重大主題	策略行動	關鍵指標	2025年績效	對應章節
系統風險管理	1. 建立全面的風險管理架構與政策，涵蓋營運、財務、策略及資安等各層面。 2. 定期進行系統性風險評估，辨識潛在威脅，並制定應對計畫。 3. 強化內部控制與稽核機制，確保各項流程符合規範，降低人為疏失風險。	1. 營運中斷事件的發生次數及影響。 2. 內部控制缺失的改善率。	1. 發生兩件營運中斷事件，僅存取功能受損，無資料或機密外洩，評估對營運沒有重大影響。 2. 內部控制缺失的改善率100%。	2.4 誠信經營與風險控管
資料/客戶隱私	1. 制定並實施嚴格的資訊安全政策與個資保護規範，符合國際標準。 2. 部署先進資安技術，定期進行資安演練與弱點掃描。 3. 建立個資外洩緊急應變計畫，並定期向用戶與主管機關進行溝通。	1. 用戶個資隱私外洩件數。 2. 內部隱私稽核審核案件數。	1. 無用戶個資隱私外洩。 2. 2025年各產品通過「資料隱私與AI策略團隊」審核148案件，這些案件都跟產品資料處理有關，包含產品用戶隱私處理。	2.5 資訊安全與個資保護
創新研發	1. 投入資源於核心技術研發，鞏固在防詐與信任科技領域的領先地位。 2. 鼓勵內部創新文化，設立內部競賽或獎勵機制。 3. 透過跨部門合作，將創新成果轉化為具市場潛力的產品與服務。	1. 研發經費佔總營收比率。 2. 專利、商標或著作權等智慧財產權申請與獲證數量。 3. 提供同仁提出創新提案的平台。	1. 研發經費為新臺幣109,278仟元佔總營收10.43%，較2024年成長9.07%。 2. 截至2025年底共計有專利15件，商標權33件，尚有4件商標在申請中。 3. 不定期由各團隊成員籌畫分享會內容，激盪同仁跨領域思考，帶來流程或是產品上的創新。	2.5 資訊安全與個資保護
人才吸引與員工留任	1. 提供具競爭力的薪酬與優於法令的福利制度，並定期檢視以確保市場競爭力。 2. 建立健全的工時管理機制，保障員工的休息權益，避免過勞。 3. 強化員工關懷措施，包括身心健康支持、育兒協助等，提升員工整體福祉。	1. 員工離職率。 2. 工時管理符合法令規範的比率（例如：加班時數符合規定）。 3. 員工福利方案（如健康檢查、育兒津貼）的參與率或使用率。	1. 員工健檢使用率超過8成。 2. 離職率為20.71%與2024年相當 3. 員工協助方案(EAP)使用89人次較2024年成長1.3倍。 4. 福委會舉辦活動(聖誕趴/電影包場/年末聚餐)參與率78%。	4.3 培訓與福利

重大主題	策略行動	關鍵指標	2025年績效	對應章節
誠信經營	- 訂定並落實「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」與「道德行為準則」等規章，並公告於國內外網站。 - 設置專責單位(公司治理單位)推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循，每年定期向董事會報告執行情形。 - 建立健全且具獨立性之檢舉與申訴管道(包含專用電子信箱與郵寄地址)，並落實落實利益迴避與商業合約加註誠信條款。	- 董事及高階經理人誠信經營聲明書簽署率。 - 誠信經營與防範內線交易課程完訓人數。 - 董事會向董事會報告之頻率。	- 董事及高階經理人均簽署誠信經營聲明書，簽署率100%；員工入職均簽署保密合約，簽署率100%。 - 舉辦誠信經營與防範內線交易課程，共計180名員工完訓並通過測驗。 2025年12月23日向董事會完成年度執行情形報告。 - 於2025年12月提供全體董事防範內線交易宣導資料。 - 設置獨立檢舉信箱(whistlerblower@gogolook.com)，且對外簽訂之商業合約均已包含誠信條款。	2.4 誠信經營與風險控管
勞雇關係	- 建立多元、雙向的內部溝通管道，確保資訊傳遞順暢。 - 定期舉辦全體員工大會、部門會議、午餐會等，促進資訊透明與交流。 - 設立員工福利與關懷機制，確保員工權益受到保障。	- 內部溝通管道數量。 - 員工意見的回應與處理速度。	- 每季定期開AMA(Ask Me Anything)會議讓員工能即時反應問題，會後發匿名問卷統計滿意度。執行長也實行跨層級一對一(skip level 1-on-1)會議，可跨層級反應。 - 設有性騷擾及霸凌防治信箱hr.care@gogolook.com可隨時反應均有專人處理回覆。 - 對於員工提出的問題，皆能於當天立即回應，並視問題複雜程度進行妥善處理。	4.3 培訓與福利

重大主題	策略行動	關鍵指標	2025年績效	對應章節
風險管理	1. 依據董事會通過之「風險管理政策與程序」，由風險管理小組每年定期進行風險評估，擬定策略與計畫。 2. 整合並鑑別「策略、營運、財務、法令遵循、聲譽」五大面向之潛在風險，透過風險矩陣圖定義優先順序與風險等級。 3. 健全風險管理架構，由董事會、審計委員會、總經理、風險管理小組、資安單位及稽核室各司其職，落實層層監督與執行。	1. 關鍵風險範疇評估覆蓋率。 2. 風險管理小組向董事會報告頻率。 3. 稽核室依風險評估提交稽核計畫完成率。	1. 2025年度已針對策略、營運、財務、法令遵循、聲譽等五大風險來源進行全面盤點與評估。 2. 2025年12月23日向審計委員會及董事會提報「2025年度風險管理執行情形報告」，全面說明年度風險識別、評估及因應措施。 3. 風險管理小組維持每年至少一次向董事會報告機制；稽核室已依據風險評估結果，100%提交並執行年度稽核計畫。	2.4 誠信經營與風險控管

04

友善職場

- 4.1 人權保障
- 4.2 人才招聘與留任
- 4.3 培訓與福利
- 4.4 健康與安全職場



4.1 人權

4.1.1 人權相關架構與承諾

GRI 2-23 / 2-24

Gogolook 遵循《勞動基準法》、國際勞動人權標準，制訂「工作規則」、「性騷擾防治及申訴處理辦法」等內部規範，以茲勞資雙方共同遵守，並落實平等對待，禁止任何形式的歧視或不人道待遇。於實務方面，Gogolook 致力於打造公平、安全、尊重與包容的工作環境，並堅信尊重人權是企業責任與永續經營的根本。為此，我們建立良善透明的溝通機制，設有員工申訴信箱由專責部門處理，確保所有員工的意見皆能被確實聆聽並獲得妥善回應。此機制適用於集團旗下所有企業，承諾以公平、合理、友善的原則對待並尊重每一位成員，無論是正職人員、臨時員工、外籍員工、實習生或約聘人員。

人權相關架構重點內容

項目	說明
禁止歧視與騷擾	不容忍任何形式的性別、年齡、種族、宗教、性取向或其他歧視與騷擾行為
工作安全與健康保障	建立完善職安衛制度，提供健康檢查、心理支持與友善設施
勞動條件合理安排	符合法規工時規定，保障休假與彈性工時制度
個資與隱私保護	妥善管理員工個人資料
言論與申訴自由	設置匿名通報與誠信信箱，鼓勵員工理性溝通與表達

4.1.2 教育訓練與性平推動

Gogolook 每年辦理人權相關訓練，透過 e-Learning 與實體課程強化員工認知與防治能力，2025 年共 125 人次參與課程，總訓練時數達 188 小時。

2025 年度教育訓練資訊



去去霸凌走！職場不法侵害案例分享

課程主題



課程內容

- 職場不法侵害的相關法律規章
- 預防措施的規劃與實施
- 司法案例分析
- 分享一些企業 HR 的處理流程



參與率

e-Learning 完成率 88%。



制度建置

設立性別平等會議，處理與審議相關案件及政策推進。

4.1.3 申訴與風險機制

為確保員工享有安全、公平的工作環境，Gogolook 制定並實施了完善的內部規範與處理機制。我們致力於保障員工權益，並針對可能發生的人權事件，提供有效的減緩與補償措施。

健全的申訴與處理機制

Gogolook 設法法規明確定義申訴與處理流程，涵蓋多種員工可能面臨的權益問題。

■ 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範：

詳細規範了性騷擾的定義、申訴流程、調查程序及懲戒措施，旨在建立一個免於性騷擾的工作環境。

■ 誠信經營檢舉辦法：

鼓勵員工舉報任何不誠信行為，提供匿名申訴信箱和誠信通報管道，確保所有檢舉案件都能獲得公正、透明的處理。

■ 工作規則：

明確定義了不法侵害的處理流程，包括職場霸凌、歧視等行為，保障員工免受不法侵害。

專責處理與隱私保障

所有通報案件均由專責人員負責處理，確保調查的公正性與獨立性。我們嚴格保護通報者的隱私，並提供匿名申訴管道，讓員工可以安心地反映問題，無需擔心遭到報復。

專責處理與隱私保障

針對員工可能面臨的人權事件，Gogolook 不僅提供申訴管道，更會提出相應的減緩及補償措施，以降低事件對員工的影響，並協助受影響的員工恢復正常。這包括但不限於提供心理諮詢、職務調整或法律協助等。

2025 年執行情形：

✓ 無人權違規事件

✓ 無性騷擾或職場不法侵害申訴案件

✓ 無任何勞資糾紛經主管機關裁罰

4.1.4 商業行為準則：誠信與永續的基石

Gogolook 深信負責任的商業行為是企業永續發展的核心，建立「誠信經營守則」，確保所有 Gogolooker，包括員工、供應商、董事及經理人，在執行職務時都必須嚴格遵守誠信原則。

承諾與實踐

- 全員誠信：所有新進人員入職合約包含遵守公司所有制定之管理規章辦法，並要求董事及高階經理人簽署誠信經營聲明書。
- 鼓勵舉報與保護：我們設有公開且匿名的檢舉信箱，積極鼓勵並全力保護員工檢舉內部任何不正當行為，確保所有疑慮都能獲得調查與處理。
- 董事會核准與全面應用：本公司的「誠信經營守則」已獲得董事會的正式核准，並將其嚴謹應用於公司所有的經濟活動和商業關係中，以確保政策承諾的有效執行。
- 利害關係人溝通與協作：我們透過員工訓練等多元方式，積極向所有利害關係人傳達 Gogolook 的誠信承諾。同時，我們也持續與利害關係人保持開放對話，共同致力於打造一個更具包容性及永續性的未來。

詳細政策內容已公布於 Gogolook 官方網站「公司治理」中規章制度「[誠信經營守則](#)」，歡迎各界參閱。

4.2 人才招聘與留才

GRI 2-7 / 2-8 / 202-1 / 202-2 / 401-1 / 405-1 / 405-2

Gogolook以「誠信正直」、「多元共融」、「人才培育」為永續發展目標，透過七大核心原則與系統化招募制度，持續優化人才管理機制，打造公平、包容且具成長性的工作環境，實現企業永續經營與社會責任。

Gogolook 七大核心原則 (Core Principles)

Gogolook將以下七大核心原則作為人才選拔、培育與管理的基石，並於招募、考核、晉升等各項人力資源流程中落實：



1 誠信正直 (Integrity)

堅持誠信與正直，要求員工在所有業務往來與決策過程中，秉持高道德標準，杜絕任何不當行為，維護企業聲譽。



2 客戶至上 (Customer Obsession)

以客戶需求為核心，持續傾聽並回應用戶意見，致力於提供超越期待的產品與服務，創造長遠價值。



3 團隊協作 (Collaboration)

重視跨部門合作與知識分享，鼓勵開放溝通與互助，發揮團隊綜效，攜手實現組織目標。



4 當責主動 (Ownership)

鼓勵員工主動承擔責任，積極解決問題，對自身工作成果負責，展現主人翁精神。



5 關鍵決策 (Critical Decision Making)

強調數據導向與邏輯思維，培養員工在面對挑戰時能做出明智、果斷的決策，降低風險、提升效率。



6 創新精神 (Innovation)

鼓勵員工勇於嘗試新方法、提出創新想法，營造失敗容忍的環境，持續推動產品與流程創新，增強企業競爭力。

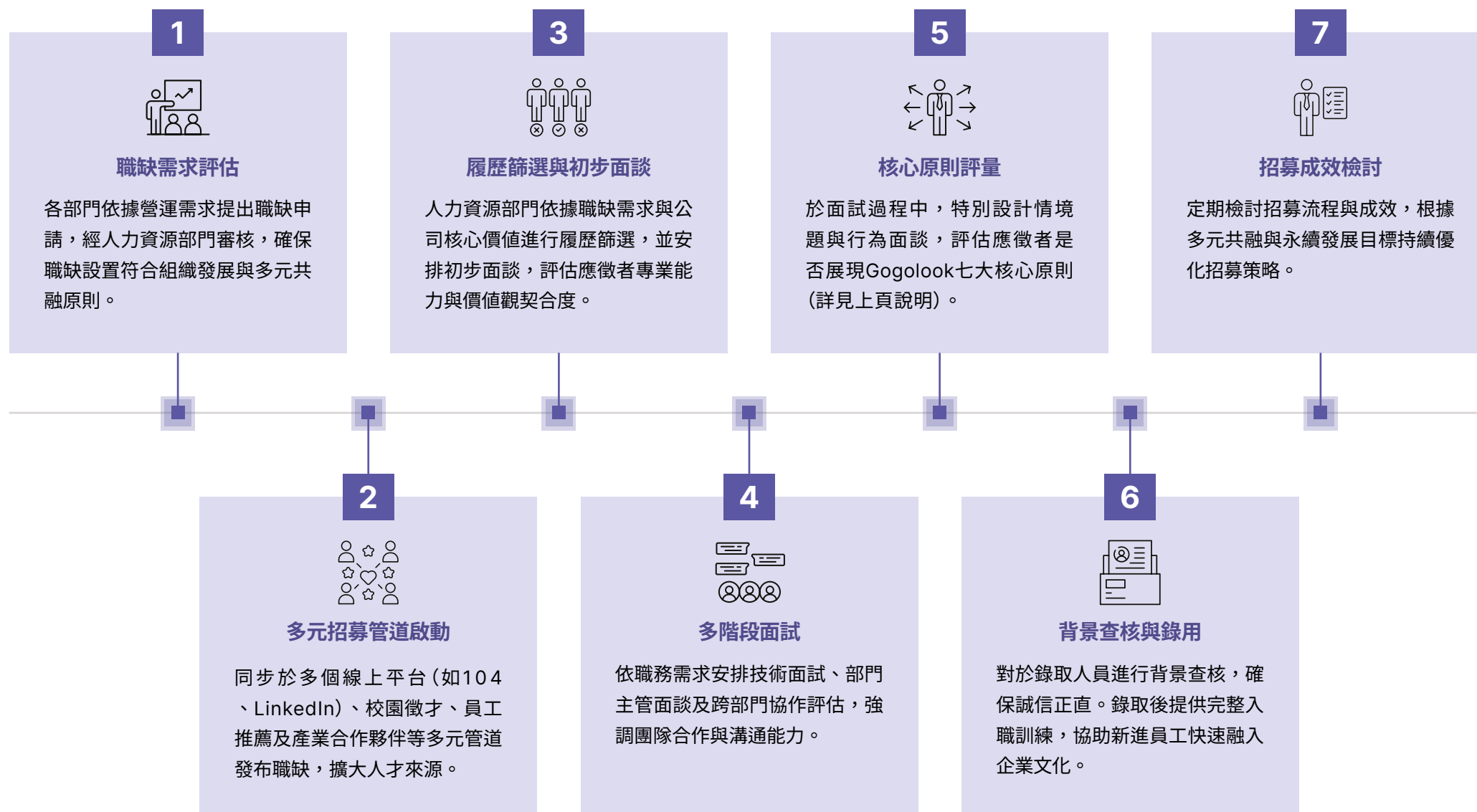


7 無畏成長 (Fearless Growth)

支持員工持續學習與自我突破，勇於接受挑戰與變革，將失敗視為成長契機，追求個人與組織共同進步。

Gogolook 招募制度

Gogolook 建立了系統化且具公平性的招募制度，確保人才選拔過程公開透明，並與企業核心價值緊密結合。主要流程如下：



核心原則於人才管理的落實

- 招募階段：Gogolook設計行為面試題目，評估應徵者過往經驗是否展現上述核心原則，確保新進人才與企業文化契合。
- 員工培育與職涯發展：Gogolook設計培訓課程與工作坊，強化誠信、創新、團隊合作等能力，並將核心原則納入績效考核指標。
- 日常管理與溝通：鼓勵員工主動反饋、勇於創新，並公開表揚展現核心原則的優秀員工，強化正向循環。

人才招募策略

1. 雇主品牌建構

Gogolook致力於塑造具吸引力的雇主品牌，透過企業網站、社群媒體及公開活動，積極傳達企業的使命、價值觀與多元文化。公司定期分享員工故事與工作成果，展現組織創新、開放且重視員工發展的企業文化，提升外部人才對Gogolook的認同感與向心力。

2. 具競爭力薪酬福利

為吸引並保留優秀人才，Gogolook提供市場具競爭力的薪資結構，包含固定薪資、績效獎金、及員工認股計畫。此外，員工享有完善的健康保險、團體保險、員工旅遊、健康檢查等多元福利，並設有彈性工時及遠距工作選項，以促進員工工作與生活平衡。

3. 多元共融

■ 公平且平等的對待：

Gogolook秉持多元共融的理念，確保每位員工無論背景、性別或文化，都能得到公平對待和充分發展的機會。這種包容性的工作環境不只提升了員工士氣也增加了滿意度。

■ 促進創新和多樣性思維：

Gogolook注重性別比例接近1:1和文化的多樣性，有助於不同背景的員工提出多元化的解決方案，促進創新。

■ 國際化的組成：

Gogolook招募不同國家的人才(臺灣，香港，日本，韓國，菲律賓，泰國，馬來西亞，巴西，荷蘭)，並在海外設立辦公室，促進跨文化交流和多樣性，增強公司在國際市場的競爭力。

■ 結構化面試標準：

Gogolook制定了統一的面試流程和標準，確保來自不同背景的候選人都能得到公平的一致性篩選。

員工分布

截至2025年底，Gogolook台灣總員工數(含走著瞧香港及菲律賓分公司)為200人，其中臺灣人數為180人為最大宗，海外子公司共4人，其中依照聘用類型可分為不定期契約及定期契約，定期契約與不定期契約皆可分為全職及兼職，無聘僱無時數保證的員工。相對於2024年，本公司員工人數與組成無顯著波動。

契約類型		勞雇合約		勞雇類型	
		不定期契約	定期契約	全職	兼職
臺灣	女性	84	14	82	16
	男性	96	2	97	1
香港	女性	0	0	0	0
	男性	1	0	1	0
菲律賓	女性	1	0	1	0
	男性	2	0	2	0
小計		184	16	183	17

註1：上述統計包含實習生，本公司未聘僱非保證工作時數員工。
註2：不定期契約員工對應GRI準則分類為永久員工；定期契約員工對應GRI準則分類為臨時員工。
註3：人數計算以報導期間結束日(2025/12/31)當天之數值為主。

外國籍員工及海外員工的比例 TC-SI-330a.2

類別	佔比	男女比例
外國籍員工	3.26%	1:1
海外員工	1.63%	1:0.33

註：走著瞧雇用的正職員工(含約聘)中屬外籍員工(定義：需要工作許可) 占全職員工比例。

非員工工作者類型分布

截至2025年底，Gogolook於臺灣共僱有15名非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司服務之派遣人員(清潔人員)，整體與去年情形並無顯著波動。

類型	台灣
承包商-清潔人員	8
測試人員	5
外部顧問	2

註：人數計算以報導期間結束日(2025/12/31)當天之數值為主。

多元招募政策

1. 培育未來人才：Gogolook積極招募實習生和訓練生(Trainee)，為在學和剛畢業的大學生提供工作機會。這不僅幫助公司建立穩定的IT後備人才庫，還為未來的IT人才需求做準備。
2. 吸引新想法和創新：Gogolook重視並接納新生代的創新思維，為公司帶來新鮮的想法和創新理念。這些新進IT人才的加入能夠促進公司在技術和業務上的創新發展。
3. 提升公司形象：Gogolook展示了對新生代人才的重視，提供實習和轉正機會，這不僅提升了Gogolook的雇主品牌形象，也讓公司在競爭激烈的人才市場中脫穎而出。
4. 減少人才流失：實習期滿後提供轉正機會，能夠有效減少人才流失，確保有潛力的新人能夠在公司長期發展。
5. 廣泛的求職者來源：Gogolook使用多種招聘平台如 Lever、104、Cake、Yourator 及社群平台LinkedIn、Facebook，吸引不同專業IT背景的人才，擴大人才庫。
6. 內部推薦獎金機制：Gogolook建立了內部推薦獎金機制，鼓勵現有員工推薦優秀人才，不僅能吸引優質候選人，還能增強員工對公司的認同感和參與感。

員工多元化分析

Gogolook 尊重少數族群與差異化需求，2025 年共晉用身障員工 1 人，占全體員工的 0.55%，在業務人員的招募方面注重多元性，提供專業技術培訓及彈性的工時。2025 年女性員工占比為 45.30%，較前一年下滑 1.61%，女性主管於所有管理職占比為管理職女性主管占比 20%，較前一年提升 7.50%。職員流動情形：2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 7.18%，員工離職率則為 20.71%；變動均在合理範圍。

新進員工及離職員工資訊

項目		性別		員工年齡		
		女	男	18-30歲	31-50歲	51歲以上
新進人員	人數	8	5	4	9	0
	佔比	61.54%	38.46%	30.77%	69.23%	0
離職人員	人數	22	19	10	31	0
	佔比	53.66%	46.33%	24.39%	75.61%	0%

新進員工及離職員工資訊

	2025 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性	
年齡區間	人數	佔總員工比例	人數	佔總員工比例	人數	佔總員工比例	人數	佔總員工比例
30歲以下	3	1.67%	4	2.22%	2	0.95%	3	1.43%
30-50歲	14	7.78%	16	8.89%	10	4.76%	16	7.62%
50歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.48%	0	0.00%
合計	17	9.44%	20	11.11%	13	6.19%	19	9.05%

人力結構變動情形

本公司於 2024 年至 2025 年間，因應 AI 技術發展、營運模式調整及組織轉型需求，持續檢視人力結構配置與人力資源運用情形。依內部統計資料顯示，公司整體人力規模於一年間減少 14.3%，反映公司在推動數位化與 AI 應用過程中，持續就組織分工、工作流程及職務配置進行調整與優化。

離職率變化情形

隨著 AI 應用逐步深化及組織調整推進，本公司 2025 年離職率為 20.71%。整體而言，該變化反映公司於轉型過程中，人力結構及職務需求正持續因應技術發展與營運策略進行調整。

註：離職率統計僅包含走著瞧股份有限公司之員工。

主要變動族群觀察

依年齡分布觀察，30 至 50 歲員工為 2025 年主要離職族群，離職人數為 30 人。該族群多屬具一定年資之專業人員及管理人才，其於組織轉型過程中，所面對之角色調整、職能轉換及工作內容變化相對明顯。

變動原因分析

本公司觀察，隨著 AI 工具逐步導入軟體開發、營運管理及協作流程，部分既有職務內容、分工模式及能力需求亦隨之改變。對部分員工而言，除須持續提升新技術應用能力外，亦需因應組織運作方式與職務定位之調整。尤其對於具開發經驗或管理職能之中生代人才而言，轉型過程可能伴隨較高之適應與轉換需求。

依職級與性別之員工人數統計

年度	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	2	22.22%	7	77.78%	9	100%
	非主管	80	46.78%	91	53.22%	171	100%
2024	主管	2	12.50%	14	87.50%	16	100%
	非主管	97	49.74%	98	50.26%	195	100%

依職級與性別之員工人數統計

年度	職級	員工年齡			合計
		18-30歲	31-50歲	51歲以上	
2025	主管	0	7	2	9
	非主管	34	136	1	171
2024	主管	0	14	2	16
	非主管	59	136	0	195

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年度	人數
高階主管人數	7
高階主管為當地人人數	5
比例	71.43%

註：「高階管理階層」的定義：協理級以上主管

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率(臺灣) GRI 202-1

性別/國別	2025 年度	2024 年度	變動
男	1.47	1.54	4.76%
女	1.51	1.52	0.66%
薪資平均數(仟)	42.823	41.891	-2.18%
薪資中位數(仟)	44	40.624	-7.67%

註1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、營業獎金、輪班津貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。

註3：上述總人數180人與本報告書P57之200人之差異主要係因P57包含海外分公司員工及實習生。

留才方式



員工職涯發展

Gogolook 重視員工持續學習與職涯成長，提供多元培訓課程，包括專業技能、語言訓練、領導力發展等。公司設有內部輪調及晉升制度，鼓勵員工跨部門發展，並定期舉辦職涯規劃諮詢，協助員工明確設定職涯目標。



員工關懷與溝通

公司定期舉辦員工座談會、意見調查及團隊建設活動，設立匿名反饋管道，鼓勵員工提出建議與意見。高階管理團隊重視員工聲音，並針對反饋事項即時回應與改善，營造開放、透明的溝通文化。



彈性工作與健康福祉

Gogolook 推動彈性工時與遠距工作政策，協助員工兼顧家庭與工作需求。公司亦提供心理諮詢資源、健康促進活動(如運動課程、健康講座)、舒壓空間等，關注員工身心健康，提升工作滿意度與忠誠度。



績效與獎勵機制

公司建立透明且公平的績效評核制度，依據員工工作表現給予獎金、晉升及表揚，激勵員工持續追求卓越。績效優異者除獲得實質獎勵外，亦有機會參與國內外專業交流與學習，強化人才競爭力。

員工投入度調查 TC-SI-330a.2

員工覆蓋率

59

% 具備足夠代表全體性

整體投入度得分

67

/100 落於中等程度認同區間

後續焦點

制度透明與培訓

針對痛點啟動優化方案

各面向得分雷達可視化

工作彈性 (混合辦公、彈性工時)

89 分

心理安全 (溝通氛圍、團隊支持)

81 分

管理層面 (主管領導、方向明確)

81 分

高階領導 (決策信任、未來信心)

62 分

培訓機制 (工具提供、技能培訓)

53 分

人力計畫與營運 (薪酬透明、福利、員工意見)

46 分

優勢與待精進面向對比

優勢面向 (得分 ≥ 80分)

- 工作彈性(89分)：彈性工時與混合辦公模式深獲同仁高度肯定。
- 管理層面(81分)：直屬主管領導力卓越，能給予明確方向與即時回饋。
- 心理安全(81分)：團隊氛圍友善，同仁樂於互助並能自在表達意見。

待精進面向 (得分 < 65分)

- 人力計畫與營運(46分)：薪酬機制透明度不足、福利不夠彈性、員工意見影響力低。
- 培訓機制(53分)：工作必備工具與技能培訓資源仍顯缺乏。
- 高階領導(62分)：同仁對高層決策透明度及公司未來發展的信心有待加強。

後續四大精進優化行動

一、薪酬與福利制度優化 (對應人力計畫)

- 強化薪酬溝通：透過既有內部管道，主動說明薪酬架構與市場定位，提升制度透明度。
- 彈性福利評估：參考員工回饋，精進福利方案的適切性，以滿足不同族群多元需求。

二、培訓機制與資源配置 (對應培訓機制)

- 完善培育體系：強化新進基礎訓練與在職技能培訓，確保同仁獲得足夠的工作工具支援。
- 經驗傳承：建立內部經驗分享機制，並持續追蹤培訓成效作為調整依據。

三、高階雙向溝通深化 (對應高階領導)

- 提高決策透明度：多元化內部管道，定期向員工說明公司未來發展方向與重大決策背景。
- 增加互動機會：創造更多高階管理團隊與基層員工對話的場合，凝聚組織共識。

四、意見回饋機制常態化 (對應員工聲音)

- 落實員工建言：健全現有溝通與回饋管道，定期彙整員工建言，轉化為具體的內部管理改善指標。

4.3 培育與福利 GRI 2-30 / 401-2 / 401-3 / 404-1 / 404-3 / 405-2

Gogolook將人才培育與員工福祉視為核心價值，不僅建立透明且即時的績效評核制度，更投入大量資源於教育訓練，旨在提升員工的專業技能與自我價值。在福利方面，Gogolook提供具彈性的多元措施，涵蓋優於勞基法的有薪年假、全薪特別病假與每月一次的「綠洲假」，以兼顧員工身心健康與生活品質。公司支持遠端及彈性工作模式，並提供EAP員工協助方案等支持。在薪酬上，Gogolook堅信「同工同酬」原則，並承諾透過相關政策提升女性在高階職位的代表性，致力於打造公平、包容與成長的幸福職場。

4.3.1 培育人才

績效評核與發展規劃制度

根據Gogolook的員工考核辦法，每半年進行一次績效評核，每年共計2次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025年度覆蓋率達100%，評核結果基於每個員工的職責與責任(R&R)，並輔以目標與關鍵成果(OKR)的達成情況。我們更鼓勵團隊通過定期的一對一會議即時給予反饋。

績效評核流程	作業期間	評核說明
同儕選擇 Peer Selection	1週	被評核者選定3-5位Peer review的人選，系統徵詢直屬主管合適程度。
同儕回饋 Feedback Review	4週	同儕撰寫回饋並反饋給被評核者。
自我評估 Self Assessment	3週	被評核者自行評估表現。
直屬主管回饋 Manager Feedback	3週	主管針對被評者被評估的回應、自我評估及主管觀察到的表現做出回應。

提升人才價值與教育訓練投入

Gogolook持續投入人才發展，透過公司統一規劃課程、團隊專業訓練、員工自主學習補助及國際技術交流等多元方式，支持員工持續提升專業能力，並建立知識分享文化，協助員工將學習成果實際應用於工作，提升組織整體競爭力。

2025年，公司持續完善教育訓練制度，建立教育訓練申請、成果回饋及知識分享機制，鼓勵員工依據工作需求及職涯發展參與內外部訓練、專業證照等，並將所學回饋團隊，持續擴大學習效益，形塑持續學習與知識共享的企業文化。

員工 2025 年接受教育訓練時數統計 GRI 404-1

員工類別	總受訓時數	受訓人數	平均受訓時數
男性主管	2,535	50	50.70
女性主管	781	20	39.03
男性非主管	5,391	55	40.23
女性非主管	3,908	75	52.10
總計	12,614	200	63.07

註：計算範疇為正職員工，「主管」指公司經理人，如總經理、副總經理、協理，以及其他具有管理事務及簽名權利的人員。

AWS 專業技術培訓



Gogolook持續與AWS合作規劃專業技術課程，鼓勵工程團隊依據業務需求及職務發展參與雲端架構、人工智慧(AI)、機器學習(ML)、DevOps及資訊安全等主題課程，強化雲端技術能力與實務應用。

除參與外部課程外，公司亦鼓勵參訓同仁透過內部分享回饋團隊，促進知識交流與技術傳承，持續提升工程團隊整體技術能力與產品競爭力。

AI 技術分享與實務應用



因應生成式AI快速發展，Gogolook持續鼓勵各團隊分享AI工具及實務應用經驗，主題涵蓋AI Agent、Vibe Coding、AI開發工具及工作流程優化等。

透過跨團隊技術交流，員工不僅能掌握最新AI發展趨勢，也能探索AI在產品開發、程式設計及日常工作中的實際應用，持續提升工作效率與創新能力。

GogoTech Day



Gogolook持續舉辦GogoTech Day，打造工程團隊分享技術成果與創新應用的平台。2025年以「Productivity by AI: Innovate for Impact」為主題，鼓勵同仁分享AI如何提升工作效率、改善產品開發流程及創造商業價值。

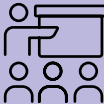
活動透過技術分享、實作展示及跨團隊交流，促進知識分享與最佳實踐交流，鼓勵員工持續探索新技術並將創新構想落實於工作之中，形塑持續學習與創新的工程文化。

4.3.2 薪資與福利

Gogolook 走著瞧股份有限公司始終秉持「以人為本」的理念，致力於提供員工具競爭力的薪酬制度、完整的福利措施以及職涯發展支持。我們依據《勞動基準法》與其他相關法規設計薪資與福利制度，確保全體員工權益受到保障，並致力於建立一個兼具公平性、彈性與人性化的職場。

福利措施與員工關懷

為實踐對員工全方位支持的承諾，Gogolook 提供具競爭力且貼近需求的福利方案，內容涵蓋身心健康、財務保障與職涯支持三大面向，重要具體措施如下：

遠端與彈性工作支持				休假制度				健康與生活支持			
											
公司支持遠距文化，員工可依需求彈性安排在家或混合辦公模式，兼顧工作效率與生活品質。				提供每年 27 天起的有薪年假，隨著年資累積最高可達 45 天，並另有 30 天全薪特別病假，涵蓋生理與心理健康需求。				設有每月一次的「綠洲假」，讓員工可於當日下午 4 點提前下班，享受與家人、朋友的相聚時光。			
健康檢查補助				員工協助方案 EAP (Employee Assistance Program)				企業臨場健康服務			
											
每年提供定額健檢補助，鼓勵員工定期檢視身體狀況，實踐預防醫學。				涵蓋心理、法律、財務、健康、家庭與職涯等六大主題，提供專業一對一匿名諮詢服務，協助員工應對生活與工作的各種挑戰。				定期邀請職場健康師至公司駐點諮詢，提升員工健康意識與職場安全保障。			
								團體保險			
											
								全員享有完整的壽險、意外險與醫療保險計畫，為員工及其家庭提供長期保障。			

員工福利措施

GRI 401-2



健康保險

勞保、健保、勞退金提撥

團險



獎金福利

保障14個月年薪

依績效表現進行年度調薪

生日禮金



娛樂福利

娛樂費補助

各類社團活動及社團活動補助



補助福利

婚喪喜慶補助金

生育補助金

教育訓練提供及進修補助



健康促進

健康檢查補助

企業臨場服務員工協助方案(EAP)



其他福利

員工認股

員工持股信託

自我實現假與身心休養帶薪假

近期申請育嬰留停之情況 GRI 401-3

Gogolook 鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼如結婚禮金及不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，另公司額外提撥生產津貼鼓勵育兒。

項目	男性	女性	總計
2025年享有育嬰假的員工總數 (A)	5	7	12
2025年實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	2	2
2025年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	2	2
2025年度－休完育嬰假後，在2024年復職的員工總數 (D)	0	2	2
2025年度－休完育嬰假後，在2023年復職的員工總數 (E)	0	4	4
2025年度－休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	0	1	1
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	N/A	29%	17%
復職率 (D / C)	N/A	100%	100%
留任率 (F / E)	N/A	25%	25%

團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每三個月定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

同工同酬與性別薪資分析

Gogolook 堅信「同工同酬」是職場平等的基本原則，並落實薪酬管理透明化制度，不因性別、年齡、宗教、婚姻狀況或其他非職能因素影響薪資結構與升遷機會。

截至2026年第一季，Gogolook 員工總數為190人，其中男性員工105人、女性員工85人，男女比例約為1:0.81，整體呈現良好的性別平衡。為檢視性別平等的執行情形，我們依職級類別進行薪資性別比分析，包含「員工薪資比例(男：1)」以及「員工數量比例」。

員工薪資比例與性別人數分布

類別	薪資比例		員工人數	
	男	女	男	女
高階主管	1	0.34	7	2
基層主管	1	0.87	19	12
技術人員	1	0.91	50	19
非技術人員	1	0.76	21	51
總計	1	0.68	97	84

註：本比例為不同性別員工在同一職類別中平均薪資之比值。數值低可能受限於樣本數、職位層級或年資結構不對稱影響。

針對性別薪資落差部分，公司已著手從以下方向持續優化：

- 提升女性在技術與高階管理職之代表性與晉升通道透明度
- 透過制度設計(如內部轉職機制、職能地圖)提供公平發展機會
- 對關鍵職類別進行年度薪酬結構審視與調整建議

未來展望

Gogolook將持續以「公平、包容、成長」為核心原則推進人力資本政策，並：

- ✓ 強化性別平權相關指標之追蹤與揭露
- ✓ 導入內部公平性審查流程，搭配外部市場薪資資料作為參考依據
- ✓ 支持彈性工時與育兒友善政策，以提升女性留任與晉升率
- ✓ 計畫進行2025年性別薪資結構盤點與潛在落差分析，作為優化依據

4.3.3 活力職場

Gogolook 走著瞧股份有限公司長期致力於打造具有溫度的職場文化，視員工為企業發展的核心夥伴。我們透過健全的福利制度與多元的文化活動，持續提升員工的工作滿意度與幸福感，並在制度面與實踐面中兼顧健康、關懷、學習與團隊凝聚力。

員工關懷與文化活動

員工活動與企業文化建設

為促進跨部門交流與組織凝聚力，Gogolook 職工福利委員會 (Welfare Committee) 於 2024 年 10 月至 2025 年 12 月 (福委任期以 10 月為切點，2025 年開始改為 12 月為切點) 期間舉辦多場多元活動，涵蓋文化慶典、戶外體驗與娛樂競賽等，鼓勵同仁以不同方式參與公司生活，豐富職場體驗：

年末聚餐



福委會於年末舉辦全員聚餐活動，凝聚各部門同仁情誼，共同回顧一整年的努力與成果。透過輕鬆愉快的用餐氛圍，增進跨團隊交流，強化組織向心力。

台新戰神主場觀賽



福委會安排同仁前往台新戰神籃球隊主場觀賽，體驗專業運動賽事的熱血氛圍。此活動鼓勵員工走出辦公室、放鬆身心，並培養團隊共同參與在地運動文化的歸屬感。

視障按摩



福委會引進視障按摩服務，讓員工在工作之餘能夠舒緩身體疲勞、促進身心健康。此舉同時響應社會共融精神，支持視障按摩師的就業機會。

Poker Game 德州撲克



福委會舉辦德州撲克益智桌遊活動，提供員工一個輕鬆互動、動腦同樂的社交場合。活動有助於增進同仁間的默契與溝通，豐富辦公室文化多樣性。

註：德州撲克為合法之員工休閒或團隊活動並無不法之情事。

耶誕活動



福委會舉辦聖誕主題慶祝活動，透過節慶佈置與互動遊戲，為員工創造溫馨歡樂的節慶體驗。活動凝聚同仁節慶情感，展現公司重視員工生活質感的企業文化。

電影包場



福委會安排電影包場活動，邀請全體員工共同觀賞院線電影，享受難得的集體休閒時光。此活動提供員工跳脫日常工作節奏的放鬆機會，增進同仁間的輕鬆互動。

員工福利禮品

情人節拍立得



於情人節期間提供員工拍立得拍照體驗，留下珍貴的節慶紀念。此福利展現公司對員工生活美好時刻的用心關懷。

防災包



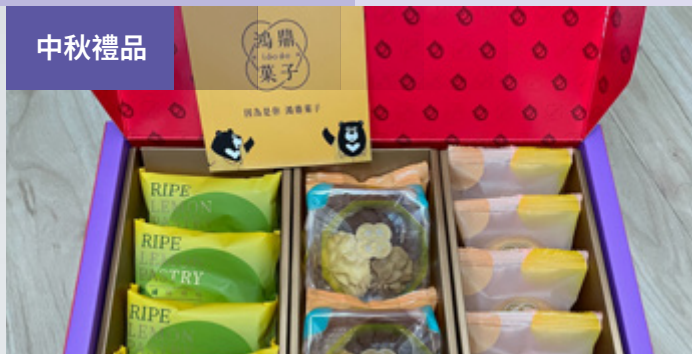
公司發放防災應急包作為員工福利禮品，內含基本緊急備用物資。此舉體現公司對員工人身安全的重視，並落實防災準備的社會責任意識。

生日禮金



公司為每位員工提供生日禮金，以實質關懷表達對同仁個人的祝福與重視。此福利制度有助於提升員工幸福感與對組織的歸屬感。

中秋禮品



於中秋節發放節慶禮品予全體員工，傳遞公司對同仁的節日祝福。透過在地傳統節慶的儀式感，強化公司文化對台灣在地節慶價值的認同。

聖誕禮品



於聖誕節期間發放禮品予全體員工，為歲末年終增添驚喜與溫度。此福利呼應耶誕節分享與感恩的精神，展現公司對員工付出的肯定與感謝。

4.4 健康與安全職場

Gogolook 走著瞧股份有限公司高度重視員工的職場安全與健康保障，依據《職業安全衛生法》及其施行細則，全面推動職安制度建置，致力於營造安全無虞的工作環境，並由專業人員依法推動風險管理、健檢分級與職災預防作為。

制度依據與專業資格

為符合法規要求並落實職安衛責任，公司建置以下制度與專業支援架構：

■ 法規依據：

- 《職業安全衛生法》
- 《勞工健康保護規則》
- 《性別工作平等法》第 30 條與第 31 條
- 《職場不法侵害預防辦法》

■ 專責人員與證照：

- 配置具備甲種職業安全衛生業務主管人員，負責計畫規劃、風險評估與執行追蹤
- 建立職安衛管理組織，負責制定年度推動計畫、稽核與改善追蹤
- 與合格廠商合作執行臨場服務與職業醫學建議

■ 健檢與健康促進：

- 全員每年至少享有一次健康檢查(補助上限 9,000 元)與檢後諮詢
- 健檢資料依風險分級(高風險／中風險／一般)安排後續追蹤
- 依據檢查結果由職護人員或職業醫師提供個別健康建議與指導

職業健康服務與預防措施

Gogolook 走著瞧股份有限公司重視員工的健康與工作安全，建置全面性的職業安全衛生管理系統，致力於提供一個安全、健康、無虞的工作環境。我們的管理方針包括以下重點：

■ 職業安全衛生管理系統

本公司導入職安衛管理制度，針對辦公環境、設備、遠距與外出工作的風險進行全方位控管，並進行定期審查與優化。

■ 危害辨識、風險評估及事故調查

針對所有工作場域進行定期的危害鑑別與風險評估，一旦發生異常事件則依標準作業流程迅速調查、處理與通報，預防相似事件再發生。

■ 員工工作環境與人身安全的保護措施

本公司所屬辦公大樓，工作環境良好，交通便利大樓內設有大樓管理委員會，每年實施消防安全及各項公用設備檢查，並舉辦消防講習辦公室設有保全系統及門禁管理措施，以確保工作環境與員工人身的安全。2025 年辦公區域內無職災及火災案件。

項目	件數	傷亡人數
職業災害	0	0
火災	0	0

為提供員工安全與舒適之工作環境，委託專人清理打掃辦公場所、定期實施環境消毒(每月進行大樓公區消毒，每季進行辦公室區域消毒)、每月辦理水質及二氧化碳濃度測定等措施。

■ 職業健康服務

公司與專業健康服務機構合作，提供員工健康檢查、醫療諮詢服務及心理輔導資源，照顧身心健康。

■ 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

設有職安衛主管，廣納員工意見，讓所有同仁能參與風險管理與安全規範的制定與改善。

■ 有關職業安全衛生之工作者訓練

定期配合大樓為現職員工辦理再訓練及安全演練，提高應變能力與意識。

■ 工作者健康促進

除了基本醫療資源，公司亦提供健康講座、運動社團、按摩服務等多元資源，鼓勵員工養成健康生活習慣。

■ 預防和減緩與業務關係直接相關的職業安全衛生的衝擊

針對外部合作對象與委外作業亦要求符合安全規範，防止供應鏈相關活動對本公司人員造成職業衛生風險。

■ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本制度涵蓋所有正式員工與長期合作之派遣與約聘人員，確保不同型態勞動者皆受職安衛保護。

職業傷害

■ 職業傷害

本年度未發生重大職業災害，持續維持零死亡、零重大傷害的目標，所有輕微事件皆依程序處理，並針對潛在風險提出改善計畫。

■ 職業病

截至報告期末未發現職業病通報紀錄，並持續透過健康檢查及員工健康諮詢服務進行早期預防與健康促進。

健康檢查制度與專業合作資源

Gogolook與四家專業健康檢查機構合作，包括台安診所(隸屬台安醫院)、富盈診所(哈佛診所)、信義101健康管理診所及美兆診所，為全職員工提供多元化、個人化且高品質的健檢服務。健檢項目涵蓋理學、生理、影像及實驗室檢驗，包含：

■ 理學與生理檢查：

身體組成、視力、眼壓、自律神經、心電圖、肺功能、睡眠呼吸中止症檢查等

■ 影像與內視鏡檢查：

X光、骨質密度、胃鏡／乙狀腸鏡、低劑量胸部電腦斷層(LDCT)、冠狀動脈鈣化分析(CAC)

■ 實驗室檢查：

血液／尿液常規、肝腎功能、膽固醇與糖化血色素、甲狀腺功能、癌症指標、幽門螺旋桿菌等

■ 國健局補助項目：

乳房攝影、子宮頸抹片、大腸癌篩檢、口腔癌與肺癌篩檢，依資格由公費提供

員工可依個人病史、家族遺傳與需求選擇檢查項目，並由健康管理師協助專業解說與追蹤建議，實踐預防重於治療的健康策略。

四大健康服務計畫

Gogolook 持續推動符合實務的預防計畫，涵蓋高風險族群及工作型態特殊人員，內容包括：

1



異常工作負荷預防

關注輪班、夜班與高工時族群，透過健康檢查、問卷調查與專家諮詢介入。

2



不法侵害預防

落實友善職場文化，提供 e-Learning 與申訴通報流程教育訓練。

3



母性健康保護

提供懷孕與哺乳期女性工作調整、專屬照顧與彈性支持。

4



人因性危害預防

針對久坐與重複作業型態，設計肌肉骨骼預防方案，安排復健與伸展課程。

根據健康服務相關措施，Gogolook 訂定以下指標衡量並追蹤，成果如下

指標	數據與成果
健檢追蹤率	廠商完善後續訪談與追蹤
不法侵害預防訓練	參與課程與宣導講座
健康促進補助	每人提供NT\$9,000補助
員工滿意度(內部調查)	89%員工對健康照護資源表示認同

Gogolook 將持續強化「預防先於補救」的管理精神，並透過法規導向、專業資源與數據追蹤，打造以人為本、制度健全的健康安全職場，提升整體營運風險控管能力與國際職安治理水準。

05

社會參與

5.1 企業參訪

5.2 社會影響力



5.1 企業參訪

Gogolook 致力於社會共榮，積極透過知識分享與產學合作提升社會整體防詐意識。

企業參訪活動：深化產學合作，打造實境職涯探索體驗

Gogolook 長期秉持「科技向善」的企業使命，致力於推動防詐教育普及與青年數位素養提升。2025 年，我們主動邀請多所大專院校學生前來 Gogolook 辦公室，透過沉浸式參訪活動，實際體驗信任科技產業的工作氛圍與企業文化，並與專業同仁進行面對面交流，強化產學互動與人才連結。

實踐大學/台灣大學 (2025/1/8)



Gogolook 與實踐大學講師同時經營希望種子計劃的 Nicky 接洽，邀請來自實踐大學與台灣大學的學生及來賓共 30 位前來。由 ScamAdviser 的 BU Head Aaron Chiou 擔任開場致詞人，並邀請資深產品經理 Mandy Wang 分享實務經驗。更透過圓桌交流環節，讓學生能近距離了解真實工作情境與同仁進行互動。這場參訪活動不僅提升對兩校同學的雇主品牌，也讓參與的來賓更認識 Gogolook，並在活動後的滿意度問卷獲得 100% 的正面回饋。

清華大學科技管理研究所 (2025/3/19)



Gogolook 身為軟體資訊公司，與清大科管所合作舉辦企業參訪活動，希望有效讓潛在人才了解公司的產品與文化。由同樣來自清大科管所的董事長暨共同創辦人 Jackie Cheng 致詞，讓同學更有連結性，並邀請商業智慧總監 Yimin Kao 擔任主講人，分享數據分析師的實際工作內容與發展路徑。更透過邀請 11 位不同團隊的同仁與同學進行圓桌交流，促進學生對各個領域的職涯之理解與興趣。

台灣大學職場素養與菁英課 (2025/4/17)



台大職場素養與菁英課程為陳嫦芬教授的課程，分享對國際職場素養標準的認識和實戰經驗，此次邀請修課同學前來 Gogolook 台北辦公室參訪，共有 30 位同學參與。活動開始先由董事長暨共同創辦人 Jackie Cheng 與同學分享新創公司期待新人的職場素養，活動也包含公司介紹、商業智慧總監 Yimin Kao 分享 AI 相關主題，並透過問答遊戲環節，確認同學對於 Gogolook 的了解。根據問卷回饋，整體滿意度達 96%，多位同學也表達因為此次活動更認識公司，且被公司的文化吸引。

透過上述系列辦公室參訪活動，Gogolook 不僅提供學生實地觀察工作現場的機會，更進一步強化產學之間的連結與信任。未來，我們將持續拓展教育合作版圖，培養新世代對信任科技之認同與投入，實踐企業社會責任，攜手共築更具韌性的數位社會。

5.2 社會影響力

防詐教育

Whoscall 講座



與和泰純青基金會共同策劃高齡防詐系列講座，為樂齡族群提升防詐意識。

Whoscall MV



Whoscall與刑事局深度合作，推出防詐主題曲《詐騙麥歌來》，透過輕鬆且洗腦的旋律，幫助民眾在日常生活培養防詐意識。

Whoscall 泰國偏鄉推廣防詐進階版



Whoscall前往泰國東北烏汶府推動數位防詐，並走入當地大型商場 (Big C、Lotus's) 進行第一線教學，助當地居民辨識高風險詐騙電話。

VBN 花蓮



在2025年花蓮發生天災時，為了防範假冒災區補助、修繕等天災詐騙，並避免災民漏接關鍵救援電話，Whoscall將花蓮當地救災相關單位、鄉鎮公所與村里長的聯絡電話，全數納入官方認證號碼服務中。

防詐合作夥伴

兆豐銀行合作



Whoscall和兆豐銀行共同發起「全民防詐，兆豐來挺」的系列性防詐行動，準備10萬組《Whoscall進階版》供全民免費兌換，兌換成效踴躍，讓人人享有更便利的安全防護。

鴻海智慧城市



Gogolook在「詐騙防治」領域，扮演鴻海智慧城市生態系夥伴中關鍵拼圖。憑藉領先的AI防詐技術與詐騙情資資料庫，將協助鴻海推動以AI為核心的CityGPT平台與智慧城市解決方案，協助縣市政府防堵詐騙。

Whoscall 泰國品牌大使 Kanchai “Noom” Kamnerdploy (กัญญ์ กระจุกพลาย)



泰國當地知名電視主持人Noom成為Whoscall在泰國的首位品牌大使，雙方合作推出一系列的線上防詐影片，透過Noom的知名度協助民眾提高對詐騙的警覺性。

公私協力的防詐倡議

與台灣數位信任協會合辦資安與防詐教育訓練



於2025年5月23日與台灣數位信任協會合辦資安與防詐教育訓練，在現今數位時代，企業面臨的資安與防詐挑戰愈加複雜和嚴峻，為應對此局勢，台灣數位信任協會攜手業界領先專家召開「資安與防詐策略及方案分享會」。為產業人士提供最前沿的安全知識與解決方案，分享如何使用內部風險調查報告增強企業自我防護能力，還將深入探討滲透測試如何揭示系統漏洞，提供預防性安全策略。最後，透過先進的防詐技術分享，協助企業構建強大防護機制。

與台灣數位信任協會合辦數位信任論壇



- 首度發布數位信任產業地圖，掌握先機：我們將首次公開台灣數位信任產業的整體佈局與發展潛力，助您快速掌握市場脈動、發掘合作機會，為企業發展提供前瞻指引。
- 剖析數位身分驗證國際趨勢，賦能身分主權：從用戶端視角出發，深入探討國際間數位身分驗證的最新發展，特別是身分主權的實踐與挑戰，強化個資保護與服務便捷性。
- 實踐數位信任與防詐社會影響力，共創價值：探討企業與政府如何透過跨領域協作，共同建立更安全、可信賴的數位生態圈。分享成功案例，擴大防詐影響力，提升社會對數位服務的信心。

與台灣數位信任協會、中華民國電腦稽核協會聯合發布《2025冒名詐騙報告書》



- 詐騙已躍升為全球與在地共同面臨的系統性挑戰
- 全球立法趨勢一致：跨產業「共享防詐責任」成為打擊詐騙新標準
- 當詐騙遇上生成式AI，社會信任危機全面升級
- 社群平台演算法與廣告助長冒名詐騙，吸引受害者『主動上門』
- 詐騙集團透過心理操控設局，逐步瓦解受害者防線，人人可能是受害者
- 七大詐騙情境揭露：財務與生活場景成高風險熱點，發布防詐教育文章4篇
- 「體驗活動」要慎選！爸媽必讀的最新詐騙手法
- 當醫療保健廣告變成陷阱：破解健康詐騙套路
- 怎麼分辨線上算命詐騙？看「免費諮詢」如何成為心理陷阱
- 投資詐騙為什麼很難抓得到人？揭秘延遲效應「4-8週黃金預警期」

06

氣候治理與管理

6.1 氣候變遷與淨零

6.2 氣候治理策略

6.3 環境永續管理



6.1 氣候變遷與淨零

GRI 201-2

Gogolook 屬數位雲端產業，無生產製造行為，故無取得 ISO 14001 環境管理認證，因深知氣候變遷對全球帶來的衝擊，並將氣候行動視為企業永續發展的重要一環。故致力透過技術創新，協助企業與個人應對詐騙問題，同時也將環境保護融入自身營運，推動低碳營運並與利害關係人共同應對氣候變遷帶來的挑戰。

6.1.1 氣候趨勢與衝擊

全球氣候變遷日益加劇，極端天氣事件頻繁發生，對社會、經濟和環境造成深遠影響。隨著各國政府對淨零排放目標的日益重視，相關法規和政策的變化將對企業營運帶來轉型風險與機會。Gogolook 作為資訊服務業，營運活動主要為辦公室用電，雖然直接碳排放量相對較低，但我們仍積極關注全球氣候趨勢，評估潛在的風險與機會，並將其納入營運策略考量。

6.1.2 淨零策略與展望

Gogolook 響應全球淨零排放的目標，承諾積極推動減碳行動，並設定具體的減碳目標。目前尚未直接採用 ISO 淨零指南或 SBTi 等特定國際準則，減碳轉型與氣候變遷調適計畫，是基於 CDP 氣候變遷問卷的揭露要求所擬定。這個框架已包含對溫室氣體盤查、目標設定、風險評估與調適措施的系統性考量，並將其納入日常營運與決策流程中。我們將定期審視其執行成效，並確保其與全球永續發展的目標方向一致。作為「信任科技」產業的領導者，我們也將持續運用 AI 防詐技術，協助用戶降低被詐騙風險，間接減少因詐騙造成的社會資源浪費和潛在的碳排放。

Whoscall 2025 年碳排放減量效益評估：電話通話

2025 年，Whoscall 在全球範圍內共辨識並阻擋了 4.8 億次惡意電話與簡訊，其中包含 7,983 萬次疑似詐騙電話及 4 億則惡意簡訊。本報告將聚焦於「電話通話」部分，對其所帶來的碳排放減少量進行初步估算，以量化 Whoscall 在環境保護方面的潛在效益。

詐騙電話阻擋量與成長趨勢

2025 年，Whoscall 成功阻擋了 7,983 萬次詐騙電話。值得注意的是，2025 年詐騙電話阻擋量的年成長率衰退 8.76%，簡訊阻擋量衰退為 11.11%，全球的傳統電話與簡訊詐騙總量呈現下降趨勢（降至 4.8 億次），此一數據反映了近期政府打詐措施有成效外，也顯示詐騙活動的犯罪重心正在從傳統電信全面轉向「跨境犯罪」與「數位惡意連結（釣魚網站、App 下載）」，更突顯了 Whoscall 在即時防堵詐騙上的關鍵作用。



產品帶來之社會或環境效益推估			
類型	2024 年度	2025 年度	2025 成長率
電話阻擋通數	8,750 萬	7,983 萬	-8.76%
簡訊阻擋通數	45,000 萬	40,000 萬	-11.11%

2025 年運用 Whoscall 的詐騙辨識總量分析，台灣約 2,500 萬則，較前一年大幅減少 36.97%，是亞洲各國中降幅最明顯的地區，顯示台灣政府在防詐的政策和企業協力上已見成效。而香港的詐騙總數也年減 27%，是亞洲詐騙情況相對趨緩的唯二國家。相比之下，馬來西亞 (14.37%)、菲律賓 (7.52%) 與日本 (14.73%) 的詐騙活動仍呈現成長趨勢。雖台灣詐騙狀況相對趨緩，但亞洲各國詐騙仍緩成長，且詐騙已從單一國家轉往跨境詐騙，呼籲各國政府、企業和消費者應提高警覺，共同打擊數位詐騙犯罪。

碳排放減量估算

根據 Reboxed (註)於 2022 年 7 月提供手機碳足跡的數據，每分鐘的行動電話通話會產生約 **0.06 公斤的二氧化碳排放**。假設 2025 年 Whoscall 所阻擋的 7,983 萬次詐騙電話，平均每通通話時長為一分鐘，則透過 Whoscall 的有效阻擋，所減少的碳排放量估算如下：

79,830,000 通話次數 × 0.06 公斤/通話 = 4,789,800 公斤的二氧化碳排放量

換言之，2025 年 Whoscall 透過阻擋詐騙電話，估計為地球減少了約 **4,790 公噸的二氧化碳排放**。

註1：Reboxed®是一家總部位於英國的循環科技公司，核心業務是銷售高品質的翻新 (refurbished) 科技產品，如：智慧型手機。他們的使命是顛覆傳統的「購買-升級-丟棄」模式，透過回收、翻新和再利用，來大幅減少全球的電子垃圾和與之相關的碳排放。

註2：上述計算之假設情境如下：每通攔阻電話均假設原本會接通；每通通話時間假設為一分鐘；採用之每分鐘碳排係數；數值係參考外部資料推估，並非實際量測或確信數據。大幅減少全球的電子垃圾和與之相關的碳排放。

營運排放

2024 年至 2025 年因阻擋詐騙電話減少的碳排

電話類型	2024 年度	2025 年度	2025 成長率
行動電話	5,250	4,790	-8.76%

單位：公噸 CO2e

註1：詐騙通話量的計算數據來源為 2024-2025 年度《Whoscall 年度報告》。

註2：計算為基於「全部為電話通話且每通平均一分鐘」的假設估算，實際減少量會因電話與簡訊的比例、實際通話時長、用戶行為及各地通話技術差異等因素而有所不同。

行動方案

推動低碳營運

優先考量辦公室營運的能源效率提升，透過節能設備導入及推廣員工綠色辦公或生活習慣，以降低範疇二的碳排放量。

運用核心能力應對氣候變遷挑戰

我們的 AI 防詐技術不僅能保護數位資產，減少社會資源浪費，更可間接降低因詐騙活動衍生的不必要碳足跡。例如，減少詐騙導致的通訊成本、金融交易的冗餘流程等。

6.2 氣候治理策略

GRI 201-2

為確保氣候治理策略的有效實施，Gogolook建立清晰的氣候治理組織架構，明確各層級的職責與權限。董事會為最高監督單位，管理階層在氣候相關風險與機會評估和管理所扮演的角色，永續長領導的永續小組財務部成員負責氣候變遷策略規劃與執行、鑑別氣候相關風險與機會並制定風險管理政策，同時負責各營運單位重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。

6.2.1 氣候風險與機會之鑑別與評估

Gogolook積極遵循TCFD(氣候相關財務揭露)框架，執行氣候相關風險與機會鑑別，並積極研擬解決方案，期望能降低因氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。Gogolook作為信任科技產業的領先者，深知數位基礎設施與數據安全對於營運的關鍵性，因此，我們將氣候相關風險與機會的議題，與公司在數位信任領域的專業能力和日常營運及能資源管理深度整合，並納入考量。

以下將統整屬於Gogolook的氣候風險與機會，同時評估這些風險及機會可能造成的影響時間區間，藉此決定可能對公司造成重大財務影響的氣候相關風險與機會，同時所辨識之風險及機會，評估其可能造成的財務衝擊，並從產品及服務、調適和減緩方式、業務經營等面向擬定因應措施，Gogolook定義短期為未來3年內、中期為3~5年、長期為5年以上等時間區間，作為衝擊可能影響時間評估，評估請詳下表：

項目	類別	影響時間	衝擊內容	財務影響	因應措施
風險	轉型風險	短期	對既有產品與服務增加強制性法規： 台灣《氣候變遷因應法》2025年實施，AWS/Google Cloud因碳稅可能調漲服務費用。 利害關係人的負面回饋： 若公司在永續議題上的作為未能滿足利害關係人的期望，可能導致聲譽受損，影響客戶信任和人才吸引。	成本增加	- 密切關注國內外政策發展趨勢及法規變動情況，主動提出因應措施。 - 持續公開永續報告書，提高資訊透明度。透過多元溝通管道，積極回應利害關係人關注的重要議題。
		中期	低碳技術轉型成本： 為實現淨零目標，公司可能需要投入更多資源於低碳技術的研發與導入，增加營運成本。	成本增加	因應政府政策，透過技術優化降低雲端機房使用量，間接降低供應商雲端機房營運造成的碳排放。
		長期	全球淨零趨勢要求範疇3排放透明化，未達標可能面臨投資撤離。	成本增加	盤查關鍵排放源，並與供應商合作收集數據，展開減碳基礎工作，並依循SBTi設定科學減碳目標，優化供應鏈與產品設計以降低碳足跡。

項目	類別	影響時間	衝擊內容	財務影響	因應措施
風險	實體風險	短期	極端降雨事件 ：颱風或洪水可能影響AWS數據中心(如新加坡或美國)，導致Whoscall服務短暫中斷，損害客戶信任。	成本增加	採多區域部署，建立異地備援與災難復原計畫，確保服務不中斷，定期將重要資料備份至不同區域建立自動化的災難復原計畫及定期進行壓力測試與演練；與AWS協調應變措施；建立分散式架構與混合雲模式，降低單點故障風險，提升服務韌性。
		中期	平均氣溫上升 ：氣溫上升可能導致辦公環境過熱，增加空調能耗，影響員工舒適度及工作效率。	成本增加	設定辦公室溫度管理規範推動節能行動，改善辦公室散熱及降溫措施。宣導氣溫知識，持續研擬氣溫過高時之解決方案。
		長期	海平面上升 ：海平面上升威脅沿海數據中心(如AWS東京節點)，可能導致服務長期不穩定。	成本增加	採多地理地區部署策略，定期審查雲端供應商的地理位置與氣候風險報告，應對極端氣候的數據中心停擺。
機會		短期	市場 ：全球數位防詐市場快速成長，透過優化防詐技術來協助各市場客戶因降低詐騙通訊減少碳排。	成本減少	深耕現有市場，並積極拓展至東南亞、歐美等新市場，使Gogolook的防詐服務覆蓋全球。透過收購ScamAdviser強化網域防詐能力，加速企業端防詐服務的發展，並拓展歐美市場。
		中期	產品服務 ：發展先進AI防詐技術，協助消費者與企業降低詐騙通訊的碳排放量。	成本減少	持續投資研發，開發更先進的AI防詐技術，讓詐騙集團無所遁形。持續創新商業模式、孵化新服務，深耕不同場景。
		長期	韌性 ：提升公司應對氣候變遷的風險管理能力，確保營運持續性。 資源效率 ：透過推動辦公室節能、電子化流程，減少紙張使用，提升營運效率。	成本減少	- 建立風險管理政策與程序。完善整體風險管理制度，規劃納入氣候以及各種風險加以管理。 - 持續推行節電宣導及推廣電子化流程，鼓勵員工關閉不必要電源設備及減少紙張列印需求。

轉型風險情境分析

面對全球淨零趨勢與氣候法規收緊，企業面臨多重轉型風險。短期內，臺灣《氣候變遷因應法》可能導致雲端服務成本增加，若企業在永續作為上未能滿足利害關係人期望，將損害聲譽與客戶信任。應對策略為密切關注法規動向，並透過永續報告書透明揭露資訊，積極與利害關係人溝通。中期來看，實現淨零目標需要投入大量資源研發與導入低碳技術，增加營運成本。因應措施是透過技術優化來降低供應商雲端機房的碳排放。長遠來看，全球對範疇三排放的透明化要求，可能使未達標的企業面臨投資撤離。因此，企業需盤查並與供應商合作量化範疇三排放，依循SBTi設定科學減碳目標，並透過優化產品設計與供應鏈來降低碳足跡，以應對長期的轉型挑戰。

實體風險情境分析

極端氣候事件對企業營運帶來實際威脅。短期內，極端降雨(如颱風、洪水)可能影響AWS等雲端數據中心，導致服務中斷，損害客戶信任。為此，企業需建立多區域部署、異地備援與災難復原計畫，確保服務連續性。同時，與雲端供應商保持溝通，並採用分散式架構與混合雲模式來降低單點故障風險。中期來看，氣溫上升會導致辦公室空調用電量增加，不僅提高營運成本，也影響員工工作效率。應對策略是推動節能措施，改善辦公室散熱，並研擬氣溫過高時的應變方案。長期而言，海平面上升將威脅沿海數據中心的穩定，可能導致服務中斷。因此，企業應採多供應商策略，提升服務韌性，並隨時準備好應對極端氣候對數據中心造成的停擺風險，以確保營運的永續性與穩定性。

6.2.2 風險管理分析

本分析旨在依循TCFD架構，將氣候相關風險與數位雲端產業連結，透過風險傳導路徑，剖析其對數位雲端業務可能造成的衝擊與因應。



實體風險管理

在實體風險管理流程方面，Gogolook將營運中斷風險視為最直接的衝擊。由於Whoscall產品與服務高度依賴雲端服務，雲端基礎設施的穩定性至關重要。除了仰賴雲端服務供應商(如AWS)的備援設施外，Gogolook內部也制定了緊急應變計畫，並定期進行演練，確保員工熟悉應對流程與措施，以持續管理氣候變遷帶來的實體風險。此外，在與外部廠商簽訂服務合約時，Gogolook會明確規範資訊安全、數據保護、復原與遷移、服務水準等權責，以降低因外部環境不穩定所帶來的營運風險。

轉型風險管理

在轉型風險管理流程方面，2050年淨零碳排的趨勢使Gogolook面臨巨大的政策與法規變化，可能導致減碳或調適氣候變遷的合規成本增加，並面臨減排壓力。根據《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《上市公司永續發展行動方案》，Gogolook因應未來資本額50億元以下的上市公司要求，將持續揭露合併財報公司的溫室氣體盤查，並訂定具體減碳目標與策略。此類風險被列為重點管理項目，由永續發展小組定期向永續長提報執行情形。Gogolook要求所有部門均須遵守現行法規，並持續追蹤未來可能新增的法規發展。儘管Gogolook非高碳排產業，仍會密切關注相關法規變動，隨時評估其對公司經營成本的潛在影響。

指標及目標

Gogolook設定具體可衡量的環境指標及目標，以追蹤和評估我們的氣候行動成效，並定期審查這些目標的進度，並依據實際情況調整策略。

目標	說明
溫室氣體減排	以2024年合併範疇一、範疇二排放量為基準，至2030年減少5%。
能源效率	持續推行節能措施，目標是每年降低每度電的能源消耗強度。
水資源管理	以2024年用水量為基準，至2030年減少5%。
廢棄物減量	以2024年人均一般生活廢棄物為基準，至2030年減少5%。

6.3 環境永續管理

GRI 305-1 / 305-2

Gogolook為數位雲端產業，主要的環境影響為辦公室營業場所。為了在發展永續環境盡一份力，我們推動辦公室環保，鼓勵員工節約能源與節約用水、廢棄物減量及無紙化作業、選用節能電子用品及管控空調等友善環境措施。

6.3.1 能源管理

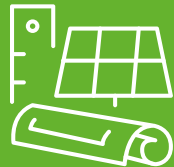
雲端軟體產業核心在於數據中心(Data Center)的運作，以及軟體開發與營運的效率。因此，節能減碳的措施不僅限於辦公室層面，更深入至技術架構、營運流程與供應鏈管理。從源頭管理、節能概念宣導、設備管理三大行動，落實各項節能減碳措施。

節能措施



資源彈性擴展
(Elastic Scaling)

確保應用程式能夠根據實際需求動態擴展或縮減計算資源，避免資源閒置造成的能源浪費。



設備管理

優先採購具備節能標章的辦公設備，並定期維護空調系統，確保其效能；實施下班後關閉非必要照明及電器設備的機制。



智慧能源管理

正評估導入智慧照明系統和空調自動控制，依據使用狀況調整能源消耗。



員工宣導

定期向員工宣導節約用電的重要性，鼓勵隨手關燈、節約用水、廢棄物減量等。



綠色空間及辦公室文化

辦公室設計盡量利用自然採光，減少照明需求。同時鼓勵遠端工作及電子化流程，包括電子合約、電子簽核、雲端文件共享等。

6.3.2 溫室氣體排放量

電力是營運中最主要的能源消耗，2025 年總用電量為 126,311 度，換算成溫室氣體 CO2e 排放量 58.861 公噸；公司產業特性無製程，因無直接排放源故範疇一無數據。因節能管理產生具體成效，溫室氣體排放量減少 17.20 %。

項目	台灣		泰國
	2024年度	2025年度	2025年度
直接(範疇一)	0(註1)	0(註1)	0(註1)
能源間接(範疇二)	71.088	58.861	3.180
其他間接(範疇三)	未統計	未統計	未統計
總計	71.088	58.861	3.180

單位：公噸 CO2e

- 註1：範疇一來源主要係公務車、冷氣、滅火器及冰箱，因2025年未有上述資產，故為0。
- 註2：2025年度電力排碳係數的基準為經濟部能源署盤查使用之電力排碳係數0.466公斤CO2e/度，泰國辦公室則依序泰國溫室氣體組織(TGO)所公布的0.4999公斤CO2e/度，上述數據係國富浩華確信之採用依據。[電力排碳係數\(2025年\)](#)
- 註3：走著瞧為台灣及泰國雙總部，台灣係大安區辦公室之電力，大安區辦公室為走著瞧股份有限公司、袋鼠金融科技股份有限公司及走著瞧金融科技股份有限公司共用之辦公空間，泰國係曼谷辦公室之電力，為Gogolook (Thailand) Co., Ltd.使用之辦公空間，其餘海外子公司多為遠程辦公。
- 註4：根據證交所公告，本公司為資本額50億以下之公司，需於2028年盤查範疇三，並於2029年隨同2028年度年報正式對外公告範疇三的數據，惟第一年為緩衝，故最遲可於2030年公告。

溫室氣體盤查及確信情形

2026 年 7 月下旬進行 2025 年度外部稽核確信，預計於 2026 年第 4 季由外部第三方確信機構完成溫室氣體盤查數據有限確信工作。

硬體基礎設施的環境足跡 TC-SI-130a.1

能源類型	單位	2024年度	2025年度	
			台灣公司	泰國公司
外購電力(一般)	GJ	509.53	454.72	22.90
總能源消耗	GJ	509.53	454.72	22.90
能源消耗強度	GJ/百萬元新台幣	0.59	0.43	

- 註1：營業額配合能源消耗揭露範疇為台灣地區，使用個體財務數據。
- 註2：子公司非屬公開發行公司未公開財報資訊，故無計算子公司之能源消耗強度。

來自電網的比例：100%	來自再生能源的比例：0%
--------------	--------------

平均每坪排放量

項目	單位	2024年度	2025年度
溫室氣體排放強度	公噸 CO2e/ 營收百萬元新臺幣	0.083	0.056
每坪溫室氣體排放量	公噸 CO2e/ 辦公室坪數	0.154	0.126

單位：公噸 CO2e

- 註1：營業額配合能源消耗揭露範疇為台灣地區，使用個體財務數據。

措施與成果

持續推行節電宣導及推廣數位流程，包括定期向員工宣導關閉不必要電源設備及減少紙張列印需求(如電子簽核系統)。

2025 年度範疇二(能源間接排放)為 58.861 公噸 CO2e，較前一年度減少 17.20%；排放強度為每百萬元營收 0.056 公噸 CO2e，亦較前一年度下降 33.8%，顯示相關節能措施已具成效。

6.3.3 水資源與廢棄物管理

TC-SI-130a.2 總取水量/總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例

水資源管理

本公司製程無大量用水製造，主要用水為員工生活用水，又因採遠端辦公，推估平日實體上班人數2025年占總體員工17%，2025年實體上班為30人/天。

項目	單位	2024年度	2025年度
用水量	百萬公升	0.72	0.74
人均用水量	立方米/人	24.06	24.60

註1：走著瞧母公司及子公司之所有用水量均為辦公室用水，及非來自水資源壓力區。上表統計僅包含走著瞧及台灣子公司。

總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例：100%

TC-SI-130a.3 如何將環境考量整合在數據資料中心的策略規劃之中

走著瞧使用亞馬遜網路服務 (Amazon Web Services, AWS) 之雲端服務，資料全數建置於雲端環境，因此無自建數據資料中心。

AWS 數據中心秉持永續發展原則，透過AI數據分析優化伺服器部署狀況，大幅縮減閒置能耗與滯留電力；同時結合先進硬體與混合冷卻架構，極大化能源與資源效率，將電力使用效率(PUE)進一步提升至1.14的優異水準。在水資源保育方面，AWS積極實施循環利用與增效措施，水資源使用效率(WUE)達0.12 L/kWh，優於業界平均7倍以上；截至2025年，全球已達成75%的「水資源正效益」目標。

本公司深化與AWS合作，2025年因使用AWS服務所產生之取水量為166立方米，相較2024年之202立方米顯著減少17.82%，展現本公司在水資源管理上的具體成效。AWS的永續營運成果，與走著瞧(Gogolook)致力推動永續發展的目標高度契合。

措施與成果

措施包括宣導節約用水，鼓勵同仁自行攜帶可重複使用之水杯，並在茶水間設置飲水機，減少公共茶杯清洗的用水量，定期檢查水管是否有漏水現象。

2025年度人均用水量較前一年度增加約2.2%，主要係因當年度舉辦大型活動及提高實體會議參與度，致辦公室使用情形增加所致，整體用水變動尚屬合理範圍。

廢棄物管理

Gogolook無事業廢棄物，廢棄物皆為員工上班所產生，估計辦公室員工日均會產生0.43公斤之廢棄物，一年約250個工作天，整體廢棄物產生量維持於穩定水準。

項目	單位	2024年度	2025年度
一般生活廢棄物量	公斤	3,375	3,225
人均一般生活廢棄物量	公斤/人	0.45	0.43

註1：上表統計僅包含走著瞧及台灣子公司。

措施與成果

持續推行節電宣導及推廣電子化流程，包括定期向員工宣導關閉不必要電源設備及減少紙張列印需求(如電子簽核系統)，成果尚待明年編輯年報時彙整。

2025年度一般生活廢棄物總量較前一年度減少約4.4%，顯示相關減量措施已逐步發揮成效。

第三方確信意見書

報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
查證標準	中華民國確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」
查證機構	國富浩華聯合會計師事務所台北所
確信等級	有限確信(Limited Assurance)
查證範圍	涵蓋本公司台北總部。



GRI Standards 指標索引

使用說明	走著瞧股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露要求	應對内容	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	07
2-2	組織永續報告中包含的實體	關於本報告書	03
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03
2-4	資訊重編	本報告書報導期間內無進行任何重編。	03
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	03
2-6	活動、價值鏈和其商業關係	1.3 商業模式	12
2-7	員工	4.2 人才招募與留才	57
2-8	非員工的工作者	4.2 人才招募與留才	57
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	23
2-10	最高治理單位的提名與篩選	2.2 建立永續發展體系	23
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	23
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續治理	19
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續治理	19

指標	揭露要求	應對內容	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續治理	03
2-15	利益衝突	2.2 建立永續發展體系	22
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 建立永續發展體系	21
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 建立永續發展體系	21
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 建立永續發展體系	20
2-19	薪酬政策	2.2 建立永續發展體系	22
2-20	薪酬決定流程	2.2 建立永續發展體系	22
2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制，故不予揭露	
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續治理	04
2-23	政策承諾	4.1 人權	52
2-24	納入政策承諾	4.1 人權	52
2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營	26
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	26
2-27	法規遵循	2.4 誠信經營	30
2-28	公協會的會員資格	台灣數位信任協會、TiEA 台灣網路暨電子商務產業發展協會 中華民國無店面零售商業同業公會、中華民國資訊軟體服務商業同業公會	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人溝通	40
2-30	團體協約	4.3 培育與福利	61

GRI 3: 重大主題 (2021)

指標	揭露要求	應對內容	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.2 重大主題鑑別與優先順序	43
3-2	重大主題列表	3.2 重大主題鑑別與優先順序	45
3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	47

重大主題	主題	指標	揭露要求	應對內容	頁碼
法律遵循	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	47
資料安全	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 資訊安全與個資保護 3.3 重大管理方針	47 32~35
財務績效	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	47
	GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 經濟績效	16
	GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.4 經濟績效	16
	GRI 201：經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務援助	1.4 經濟績效	17
系統風險管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 資訊安全與個資保護 3.3 重大管理方針	33~34 48
資料/客戶隱私	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	48
	GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全與個資保護	35
創新研發	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 資訊安全與個資保護 3.3 重大管理方針	32~38 48

重大主題	主題	指標	揭露要求	應對內容	頁碼
人才吸引與員工 留任	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	48
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全體員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 培育與福利	61~62
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4.3 培育與福利	63
風險管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	50
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 培育與福利	61
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-3	接受定期績效考核的男女員工比例	4.3 培育與福利	61
勞雇關係	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	49
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才招聘與留才	54
誠信經營	GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大管理方針	49
	GRI 205：反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理 2.4 誠信經營與風險控管	23~24 26~38

SASB 準則內容索引

揭露主題	指標代碼	揭露要求	本報告書是否揭露	參考章節
硬體基礎設施的環境足跡	TC-SI-130a.1	1. 總能源消耗 2. 來自電網的比例 3. 來自再生能源的比例	是	6.3 環境永續管理
	TC-SI-30a.2	1. 總取水量 2. 總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例	是	6.3 環境永續管理
	TC-SI-30a.3	如何將環境考量整合在數據資料中心的策略規劃之中	是	6.3 環境永續管理
資訊隱私和表達自由	TC-SI-20a.1	與行為定向廣告和用戶隱私相關之政策及措施	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-20a.2	資料被用於二次使用的用戶數量	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-20a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致現金方面損失	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-20a.4	1. 執法單位索取用戶資訊的次數 2. 被索取用戶資訊的用戶數量 3. 用戶資訊被揭露事件次數占比	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-20a.5	核心產品或服務受到政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查之國家名單列表	是	2.5 資訊安全與個資保護
資訊安全	TC-SI-30a.1	1. 資料外洩次數 2. 個人可識別資訊受影響之資料外洩事件占比 3. 受影響之用戶數量	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-30a.2	如何辨識並處理資料安全風險，包含採用的第三方網路安全標準	是	2.5 資訊安全與個資保護
招募和管理全球多元化及技術性勞工	TC-SI-30a.1	1. 外國籍員工 2. 海外員工的比例	是	4.2 人才招募與留任
	TC-SI-30a.2	員工參與比例	是	4.2 人才招募與留任
	TC-SI-30a.3	1. 管理階層 2. 技術人員 3. 其他員工的性別與種族群體比例	是	4.2 人才招募與留任

揭露主題	指標代碼	揭露要求	本報告書 是否揭露	參考章節
智慧財產權保護 與競爭行為	TC-SI-20a.1	與反競爭行為有關之法律程序處理所導致現金方面損失	是	2.5 資訊安全與個資保護
管理技術中斷帶 來的系統性風險	TC-SI-50a.1	1. 效能問題次數 2. 服務中斷各別次數 3. 用戶服務總中斷時次數	是	2.5 資訊安全與個資保護
	TC-SI-50a.2	與運作中斷相關的營運持續性風險	是	2.5 資訊安全與個資保護

TCFD 氣候相關財務揭露對照表

揭露主題	揭露要求	應對內容
治理	1. 董事會對氣候相關風險與機會的監督。	6.2 氣候治理策略
	2. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	6.2 氣候治理策略
策略	1. 組織所辨識的短期、中期、長期氣候相關風險與機會。	6.2 氣候治理策略
	2. 氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃的影響。	6.2 氣候治理策略
	3. 組織在不同氣候情境下，策略的韌性。	本公司未使用情境分析
風險管理	1. 組織辨識與評估氣候相關風險的流程。	6.2 氣候治理策略
	2. 組織管理氣候相關風險的流程。	6.2 氣候治理策略
	3. 氣候相關風險的鑑別、評估與管理流程如何整合於組織的整體風險管理制度中。	本公司已訂有「風險管理政策與程序」，未來將規劃納入氣候以及各種風險加以管理，完善整體風險管理制度。
指標與目標	1. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	本公司將規劃自 2026 年起，評估氣候變遷風險對財務業務之影響，並逐步擬定相關執行計畫。
	2. 揭露範疇1、範疇2 和範疇3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	6.3 環境永續管理
	3. 管理氣候相關風險與機會的目標，以及達成該目標的表現。	6.3 環境永續管理

上市公司氣候相關資訊

項次	揭露要求	應對內容
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	請詳 6.2 氣候治理策略
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	請詳 6.2 氣候治理策略
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳 6.2 氣候治理策略
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	本公司已訂有「風險管理政策與程序」，未來將規劃納入氣候以及各種風險加以管理，完善整體風險管理制度。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應敘明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司未使用情境分析
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，應說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司將規劃自 2026 年起，評估氣候變遷風險對財務業務之影響，並逐年檢視對本公司之影響程度評估是否執行相關計畫
7	若使用內部碳定價作為槓桿工具，應敘明價格制定基礎	本公司未有採用內部碳定價，未來將依公司營運模式及發展趨勢評估採用。
8	若有設定氣候相關目標，應敘明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊。若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成短期目標，應敘明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	本公司之溫室氣體排放量等減碳目標、推動措施及達成情形之相關數據，請詳本報告 6.3 環境永續管理。目前暫無使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 之規劃。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	溫室氣體盤查情形、減量目標、策略及具體行動計畫，請詳 6.2 氣候治理策略、6.3 環境永續管理；Gogolook 目前針對溫室氣體進行外部第三方確信。

2025 Gogolook

本報告書著作人為走著瞧股份有限公司，
並保留所有著作權法上之權利。