

何时质疑

如被要求做出您认为不符合《诺思罗普·格鲁曼价值观》或不道德的事情，或者您得知任何此类行为，您有责任表达疑虑。

您的责任:

- 及时提出您的疑虑
- 保持建设性和积极性
- 听取您的经理的答复
- 接受您可能不得不“同意保留不同意见”。

您的经理的责任:

- 鼓励交流和坦诚开放
- 专心听取您的疑虑
- 允许您表达意见
- 尊重您出于关心而表达疑虑。

质疑指导原则

1. 在您能够更好帮助达到我们目标的任何时候，主动提供信息，例如关于计划成本、时间表、技术性能的预警，或改进程序的建议。请提供假如您是您的经理时所希望获得的信息。不要假设您所在单位的管理层已经知道问题或者具有和您同样的疑虑。
2. 如被要求做出合法和道德的事情，但出于其它原因，您认为这些事情不符合《诺思罗普·格鲁曼价值观》：
 - 及时向您的经理表达您的疑虑。如若可能，请私下表达。
 - 让您的经理知道您为何认为您接获的指示不能促进公司的利益。

3. 如被要求做出违法或者不道德的事情，请立即向您的经理表达您的疑虑。如果出于某种原因，您认为此事需要采取另一条途径，您有几种选择。您可联系下列任何人员：

- 一名更高级的经理
- 您的业务行为主管
- 人力资源部或劳工关系部
- 您所在业务地区的法律顾问
- 您所在地的安全办公室
- 本公司的公众专线 (800-247-4952)。

何时支持

诺思罗普·格鲁曼的良好声誉取决于我们每个人。我们应该尽其所能树立对于诺思罗普·格鲁曼的自豪感，并尽力支持我们的团队。

支持诺思罗普·格鲁曼，意味着对业已做出的决定负责，既不推卸责任，也不责备他人。

您的责任:

- 以真诚的努力理解决定背后的理由。
- 尽力成功执行最终决定。
- 向其他有关同事解释决定的理由。

管理层的责任:

- 投入时间解释决定，以便您了解决定背后的理由。
- 听取您的问题和疑虑。
- 指导如何最好地执行最终决定。

支持指导原则

1. 对您的言行负责。避免推卸责任的言论，例如“他们让我告诉您此事.....”或者“这是他们的主意”等。
2. 避免“苛刻批评”他人。如果您不同意他人的意见，请使用“何时质疑”理念，并以负责和建设性的方式讨论问题。
3. 投入时间向人们解释决定。讨论决定背后的理由以及该行为对于您所处的组织层级有何意义，从而“增加价值”。
4. 如果您仍然具有道德和法律疑虑，请和您的经理或者“何时质疑”指导原则中列出的资源共同解决您的疑虑，从而肯定您的支持符合《诺思罗普·格鲁曼价值观》。

“想好再说”是一条普遍律则，特别是在实践这种质疑和支持理念时尤然。



ETHICS
TAKING THE HIGH ROAD

以《诺思罗普·格鲁曼价值观》作为准则
您的言行将会帮助:

- 提高质量
- 使客户满意
- 发挥领导作用
- 展示诚信
- 支持诺思罗普·格鲁曼员工
- 帮助供应商

如果答案为“是”，
则我们的方向正确。



ETHICS
TAKING THE HIGH ROAD

何时质疑

何时支持

实践
诺思罗普·格鲁曼
价值观

“在出现疑问或问题时，
您不仅可以提问，
而且应该提问。好消息应
该快速传播，但坏消息甚
至应该向上传得更快，
以便我们快速做出响应。

对于一个想要诚信
行事的组织而言，
坦诚交流是
不可或缺的。”

RONALD D. SUGAR
诺思罗普·格鲁曼公司董事长、
首席执行官兼总裁