FEB222017_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 G- CORP. 案 日期：2017年2月22日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家二手车经销店，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其总裁兼首席执行官的临时雇佣。见《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员临时调往美国从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任驳回了申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人（1）曾在国外受雇担任管理或行政职务，以及（2）将在美国受雇担任管理或行政职务。

本事项现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人重复了先前的主张，并主张证据支持批准该申请。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 非移民签证类别的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的 3 年内，连续 1 年雇用受益人担任管理或行政职务，或具有专业知识。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3) 的规定指出，以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请应包括证据，证明受益人在提交申请之前的 3 年内，在国外的符合资格组织全职从事管理或行政工作至少连续 1 年。申请人还必须提交受益人在美国将以行政或管理身份履行的服务的详细描述。

关于 G- Corp. 案

对于寻求延长在新办公室工作的受益人的 L-1A 身份的申请，8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii) 的规定还要求申请人提交一份关于受益人在上一年度所履行职务以及受益人在延期申请下将履行职务的说明，以及一份描述新办公室人员配置的说明，包括雇员人数和所担任职位类型，并附有支付给雇员工资的证据。

二、以管理或行政身份受雇

审理主任基于以下认定驳回了申请：申请人未能证明：（1）受益人将以管理或行政身份受雇；以及（2）受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。申请人并未主张受益人在国外以行政身份工作。因此，我们将对受益人国外雇佣的分析限于受益人是否以管理身份受雇。

本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将 “ 管理身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项职务，其中雇员主要： ”

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项基本职能；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能而言在高级别运作；以及

(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

此外，“ 一线主管不能仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。

本法第 101(a)(44)(B) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)，将 “ 行政身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的一项职务，其中雇员主要： ”

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；

(b)(6)

关于 G- Corp. 案

(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛权限；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 国外以管理身份受雇

1. 职务

在审查受益人的管理身份时，我们将首先查看申请人对工作职务的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。申请人对工作职务的描述必须清楚地描述受益人履行的职务，并说明此类职务是否属于管理或行政身份。同上。

管理身份的定义有两个部分。首先，申请人必须证明受益人履行了某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院 1991 年）（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人主要从事管理工作，而非日常运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院 2006 年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在随申请提交的一封信中，申请人称受益人“ 自 2011 年 8 月起担任[母公司]的行政经理，直至 2015 年 5 月被调往我们美国公司担任临时行政职位。 ”受益人以其作为申请公司总裁的身份签署了该信。申请人还提交了一份外国实体人力资源经理的信件副本，称受益人“ 自 2011 年 8 月 1 日起受雇于本公司，担任行政经理职位。 ”此外，初始证据包括一份未注明日期的外国实体“ 工资表 ”，其中受益人列为“ 行政和营销经理 ”。

申请人称，受益人作为外国实体行政经理的职务“ 包括但不限于以下内容 ”：

• 确保董事会实施的业务计划、政策和目标由其直接监督下的公司雇员执行。协调营销经理、采购经理和

在其直接监督下的会计经理，而该会计经理又监督和指导行政部门的整体日常运营，并向行政经理告知其他下属的绩效表现。（每周4小时或占其时间的10%）；

• 负责公司所有商业/商务活动、营销计划、库存控制和会计的管理。[受益人]监督、修订并批准营销经理、采购经理和会计经理提出的提案。与总裁一起审阅有关公司业务活动的活动报告和财务报表。根据总裁和董事会制定的计划和指示修订目标和计划。还审阅并批准重新提交的计划和财务预测，附有更详细的成本估算和关键路径。[受益人]还安排销售发票并签核所有采购分类账发票，以确保强劲的现金流以及公司每月履行对当局的义务。（每周6小时或占其时间的15%）

• 她规划、制定并实施增加收入来源和最大化利润的方法，为公司创造新的收入来源。具体而言，她制作流程图并分析公司内部的生产力趋势，以确定如何提高公司内部的生产力，从而确定如何提高生产力并因此增加收益。在此意义上，她监督旨在改善公司形象以及与客户、员工和公众关系的公共关系政策的规划和制定。（每周6小时或占其时间的15%）

• [受益人]物色并会见承包商，以更好地分配公司的内部资源。还会见银行家、律师和公司会计师。特别是与公司会计师连同营销经理和采购经理一起，以协调财务方案的制定，为新业务和持续运营提供资金以最大化投资回报。此外，通过公司会计师确保公司所有财务和税务文件均得到遵守。（每周8小时或占其时间的20%）

• 参与公司企业政策、程序、目标和年度预算的制定和管理；定期进行成本和生产力的分析，维持利润率并控制不必要的支出，这是公司健康资产负债表的关键组成部分。（每周4小时或占其时间的10%）

• 她参与签署合同和其他文件，以使公司受法律合同协议约束，例如为新项目签订新协议以代表公司执行、采购办公用品和其他服务。她还负责通过参加会议和出席行业相关的大会和活动来建立重要的业务联系。（每周8小时或占其时间的20%）

Matter of G- Corp.

• 雇用适当人员并确立人员行为、行动和活动，例如根据资格确定其在行政部门组织结构中的层级职位。按定义，这包括关于晋升和终止的决策。她还负责制定与工作时间、休假时间、健康保险等相关的典型管理程序。在此过程中，她必然在对公司整体活动的自由裁量决策中行使广泛的自由度。（每周4小时或占其时间的10%）

审理主任发出了补充证据请求（RFE），指出“ 所列职责表明受益人直接参与了服务的提供。 ”审理主任要求申请人提交更多关于受益人在国外的前任职位的细节，以及表明该职位符合管理能力定义所有要素的信息。申请人回应时重复了相同的工作描述，并声称受益人“ 显然是一名经理，行使了她的权力并监督了实际执行企业日常职能的其他专业人员或经理。[受益人]将100%的时间用于管理职能。 ”

审理主任拒绝了该申请，部分基于一项认定，即受益人的工作描述过于模糊，无法确切表明受益人为该外国公司做了什么。在上诉中，申请人重复了受益人的国外工作描述，未就审理主任指出的缺陷作进一步评论。

经审查，我们同意审理主任关于国外工作描述缺乏细节的评估。例如，申请人称受益人每周花8小时会见公司内外各种人士，“ 以协调财务方案的制定 ”。这对于了解受益人在制定这些方案中积极作用的性质几乎没有提供任何信息。

同样，从受益人“ [确保]业务计划、政策和目标……由公司员工执行 ”的陈述中，我们也无从了解受益人的职责。工作描述的这一要素实质上相当于她对下属的权限，但申请人称这在一个典型周中仅占4小时。对下属的监督是一种权限层级，而非可识别的活动。罗列受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990).

申请人声称受益人每周另花8小时签署合同和参加大会及活动。这些是不同的活动，被归入同一标题之下；申请人未说明受益人用于每一项不同职能的时间。此外，记录未显示受益人签署了足够多的合同或参加了足够多的聚会，以（平均）达到每周8小时。

除了受益人工作描述中的一般性缺陷外，记录中还包含关于受益人在国外工作性质的矛盾之处。在回应补充证据请求时，[已隐去]称受益人“ 自2014年8月15日起获得一年产假 ”。申请人还称受益人担任职能经理，“ 管理公司的行政运营 ”。具体而言，受益人“ 保持对美国公司整体行政活动的控制 ”，同时“ 代表美国公司谈判并签订重大商业协议 ”。这一陈述似乎与上述工作职责不一致。

在拒绝通知中，审理主任质疑受益人如何能在委内瑞拉工作期间监督申请人的行政活动，因为她于2014年8月休产假离开委内瑞拉，比申请人于2014年12月成立早数月，且在申请人代表她提交申请时仍在美国。

在上诉中，申请人未处理这一重大矛盾。在美国公司存续期间，受益人从未在委内瑞拉，因此不可能在为该外国公司海外工作期间监督美国公司的运营。此外，受益人以访客身份在美国从事的任何工作，无论是否代表该外国公司，均不构成合格的外国雇佣。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

对申请人证据任何方面的怀疑都可能削弱支持签证申请的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988). 在本案中，申请人声称受益人的国外职责包括对美国公司的责任，而该公司当时尚不存在。在拒绝通知中，审理主任特别向申请人告知了这一矛盾，但申请人在上诉中未解决甚至未承认这一问题。

审理主任关于所提交的受益人国外工作职责描述既缺乏一致性又缺乏足够细节的认定未被反驳，结合下文讨论的对全部证据的审查，不允许我们认定申请人已就受益人在国外的前任职提供了充分、可信的信息。

2. 人员配置

除对工作职责的必要描述外，USCIS在审查受益人声称的管理能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

(b)(6)

Matter of G- Corp.

外国公司的组织结构图包含以下关于受益人下属组成部分的信息：

董事会
I
行政管理层 [受益人]

行政助理 I
I I I I
市场部 会计与税务部 采购部 人力资源部
I
机构与许可关系 出纳 人员选拔
与培训

图表的另一部分“ 运营管理 ”显示了数量未指明的额外雇员：

运营管理 ·
生产主管 ·
实验室与质量控制 ·
配送主管 ·
安保主管 ·
· 安保
工人 ·
车队 ·

总体而言，外国公司的组织结构图有21个部分，其中一些部分带有诸如“ 工人 ”之类的标签，表明或暗示某一特定类别内有多名雇员。提交申请时提交的公司工资单图表包括20名雇员，列明了姓名、职位、入职日期和教育水平。其中，11名雇员被列为担任“ 工人 ”职位。其他雇员包括一名总经理、一名董事、一名主管、一名配送经理和一名维护主管。其余雇员为受益人（列为行政和营销经理）、一名人力资源和机构关系经理、一名行政协调员/会计和税务[已隐去]以及一名出纳[已隐去]。与组织结构图一样，工资单图表未列出市场部或采购部的任何下属雇员。

申请人还提交了工资单和社会保障记录，列明2015年全年外国公司有17名雇员（包括受益人）。这些名单未显示其职位或职责，也未说明其中有多少雇员在受益人的权限下工作而非在运营管理下工作。

Matter of G- Corp.

在RFE中，审理主任要求申请人提供证据证明受益人对专业人员、经理或主管拥有管理权限。审理主任还指出，外国公司列出的17名雇员不足以填满组织结构图中的所有职位。作为回应，申请人称受益人“监督其他专业人员或经理”，并将其直接下属列为：会计和税务经理；营销经理；采购经理；以及人力资源经理。

申请人还称受益人担任职能经理，“管理公司的行政运营”。申请人未回应审理主任的观察意见，即外国公司未显示有足够雇员来对应组织结构图上显示的职位和部门。

审理主任在拒绝通知中认定，受益人的直接下属虽被列为经理，但承担了重要的操作性职责；公司规模较小，似乎不需要受益人在人事事务上花费大量时间；且申请人未提供关于受益人下属的足够信息。就此，审理主任重申其认定，即雇员名单与组织结构图不相符，并补充说图表未显示营销经理或采购经理之下有任何下属。

在上诉中，申请人重复其主张，即受益人“监督其他专业人员或经理”，但未回应审理主任的具体关切。申请人称组织结构图显示外国公司“在委内瑞拉雇用了21名个人”，但未解释为何雇员名单分别仅显示17个和20个名字。此外，组织结构图并未显示21名雇员，而是21个方块，其中若干方块要么是部门，要么指代多名未指明的“工人”。

经审查记录，我们同意审理主任的意见，即申请人未提供关于受益人下属的足够可信信息，以证明她主要监督主管或经理。20人工资单图表未显示受益人声称的任何下属完成了大学学位或在与法定定义为专业的领域工作，因此记录未显示这些下属中任何人是专业人员。1 申请人提供了关于外国公司人员的不完整且相互矛盾的信息，再加上我们已讨论的其他有记录的可信度问题，使情况更加复杂。

“管理能力”的法定定义允许“人事经理”和“职能经理”。见法案第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理是

1 为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该工作领域的最低要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“专业”定义为“任何以美国学士学位或其外国同等学历为进入该职业最低要求的职业”）。法案第101(a)(32)条，8 U.S.C. § 1101(a)(32)规定，“专业一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”

(b)(6)

Matter of G- Corp.

要求主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。法案明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非被监督的雇员是专业人员。 ”法案第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人声称受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是主管、专业人员或管理人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。法案第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

记录也支持审理主任的认定，即所认定的经理履行了操作性职责。例如，申请人称其会计和税务经理“ 编制纳税申报表和其他税务文件 ”并“ 执行所分配项目的会计工作 ”，这些是会计而非会计经理的任务。另一个例子是，申请人称营销经理“ [编]制和制定营销计划 ”，但记录未指明有任何下属员工实际执行营销任务。据说由受益人管理的四个部门似乎总共只有三名雇员，包括一名出纳。

此外，申请人提供了关于若干职位（包括受益人职位）的相互矛盾的信息。在回应RFE时，申请人称[已隐去]同时担任采购经理和会计与税务经理；此人此前在外国实体的工资单名单上被列为“ 行政协调员/会计和税务 ”。申请人称[已隐去]担任营销经理，但她在工资单名单上被列为出纳，而该名单将受益人本人列为营销经理。申请人未以独立、客观的证据解决这些不一致之处，以指明真相所在。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。基于所有这些理由，记录不支持受益人监督下属经理或主管的认定。

尽管申请人在整个程序过程中一直主张受益人在美国境外监督管理层，但申请人同时也声称受益人主要担任职能经理。"职能经理"一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一"基本职能"的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。"基本职能"一词未由成文法或法规作出定义。如果申请人声称受益人将管理某一基本职能，则申请人必须清楚地描述为管理该基本职能而将履行的职责，即：具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中专门用于管理该基本职能的比例。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须表明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。

申请人所指明的唯一基本职能是受益人声称的对作为申请人的美国公司行政管理的监督。如上所述，这一主张经不起

Matter of G- Corp.

审查，因为在上述美国公司存在期间，受益人从未在委内瑞拉工作过。此外，虽然该美国公司是一家汽车经销商，但该外国公司销售瓶装水。申请人未界定这两家公司的管理之间存在任何合理的关联。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未能证明受益人在美国境外以管理身份受雇。

B. 在美国以管理或行政身份受雇

1. 职责

申请人最初表示，根据延期申请，受益人将以行政身份任职。"行政身份"一词的法定定义侧重于个人在复杂的组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该个人指导该组织的权力。该法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。根据该成文法，受益人必须有能力"指导管理层"并"确立该组织的目标和政策"。该定义的内在要求是，组织必须设有下级管理层员工供受益人指导，且受益人必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔，或仅因作为所有者或唯一管理人员"指导"企业，即被认定为该成文法意义上的行政人员。受益人还必须行使"广泛的自由裁量决策权"，且仅接受"组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导"。同上。

受益人的完整职位描述超过三页，篇幅过长，无法在此全文转载。该描述的主要内容如下：

- 规划 [每周占其时间的25%]
- 财务管理 [25%]
- 管理 [20%]
- 市场营销和销售 [20%]
- 人力资源管理 [10%]

申请人表示，受益人将负责对上述各项内容进行"规划、确立、指导和掌控"。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，受益人的职位描述主要由"含糊和笼统的措辞"（如"确立目标和政策"）构成，并混杂了非行政职能，例如"查找并移除或纠正行政和后勤系统所提供信息中可能影响业务运营的可能错误"。对此，申请人重复了其主张，即受益人的职能完全属于行政性质。申请人未回应审理主任在补件通知中所引用的不符合条件职责的具体例子

Matter of G- Corp.

。相反，申请人称审理主任未具体说明职位描述有何不令人满意之处。

在拒绝通知中，审理主任指出，分配给各项职责的时间百分比"结合[申请人]二手汽车零售业务的规模和能力来看，似乎并不现实，且不清楚所描述的[任务]中有多少可被视为行政性质。"

在上诉中，申请人未就受益人的职位如何属于行政职位提供任何新信息或论证。相反，申请人重复了最初的职位描述，并称"证据压倒性地支持受益人符合所有这些标准的结论，因此，如上文更全面阐述的那样，可以轻易被认定为职能经理。"然而，本段之前的各项主张涉及的是行政身份，而非职能经理身份。在上诉之前，申请人并未声称受益人将担任职能经理，且上诉中亦未就此提出任何连贯的主张。

受益人未能表明其声称的职责将主要是管理性质的。审理主任所提出的异议同样适用于管理身份和行政身份的主张；所主张的职责缺乏细节和佐证，且与所描述的组织并不现实地相符。例如，受益人的职位描述将其职责之一确定为"与其他行政人员建立联系"，但该公司并无其他行政人员。又如，职位描述未将销售或采购列为受益人的职责。但案卷中包含数份发票副本，其中将受益人列为"销售人员"，另有一些发票将受益人列为为申请人转售而购买二手车的采购人。受益人有据可查地参与这些汽车的购买和销售，既非管理性质也非行政性质，而申请人未在职位描述中披露这一重要信息。因此，该职位描述并非对受益人在申请人处真实职责和责任的可靠陈述。

2. 人员配置

申请人表示，其将运输、维修及相关职能外包。申请人还称，受益人"已雇用员工承担对[申请人]运营的管理，因为其100%的时间将用于行政职责。"

在I-129表格上，申请人表示其在美国有四名员工。该数字与申请人2016年第一季度的国税局941表格（雇主季度联邦税申报表）一致。申请人列出的员工如下：

- 总裁 [受益人]
- 运营经理
- 销售和营销经理
- 销售人员

II

Matter of G- Corp.

申请人表示，受益人唯一的直接下属——运营经理——"监督美国组织的规划、发展和政策及目标的确立"，并"保存人员记录……[并]管理人员事务"等职责。申请人将其他所有员工列为运营经理的下属。

申请人表示，运营经理同时也是采购经理，但申请人未指明任何员工履行采购职能，且运营经理的职位描述未具体说明其采购职责。

在补件通知中，审理主任认定运营经理的部分职责属于行政性质而非管理性质，且其他职责"与受益人的职责重叠"。对此，申请人称职责并不重叠，因为受益人确立公司政策，而运营经理执行这些政策。这相当于修改了此前关于运营经理"监督规划、发展和政策及目标的确立"的主张——该措辞表明运营经理不仅执行这些政策，而且还制定这些政策。

在拒绝申请时，审理主任重复了补件通知中首次描述的缺陷，并认定申请人未表明受益人的任何下属符合管理人员的资格。审理主任指出，申请人未表明由谁履行公司的各项关键职能。尽管申请人声称其将部分职能外包给承包商，但审理主任认定，申请人仅记录了这些承包商的最低限度使用情况（例如，在法律和专业费用上花费625美元）。审理主任认定，提交各类发票不足以表明申请人定期而非偶尔或间断地聘用承包商的服务。申请人的无佐证陈述权重极为有限，通常不足以承担其举证责任，尤其是在相关佐证文件本可合理获得的情况下。参见Matter of S-M-C-, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm'r 1998)（引用Matter of Treasure Craft of Cal., 14 I&N Dec. 190 (Reg'l Comm'r 1972)）；另参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

在上诉中，申请人未就该拒批理由提出任何实质性回应。如前所述，申请人重复了其初始信函中受益人的职位描述，并在末尾添加了一段称“ [t]证据压倒性地支持 ”批准该申请。申请人未作解释或详述，而仅凭受益人符合所寻求之福利的赤裸主张，无法推翻审理主任在拒批通知中详尽列明的具体理由。

所提交的证据未提供足够信息，说明每名员工在申请人经营二手车经销业务中所扮演的角色。例如，没有任何职位描述包含为转售而采购车辆所涉及的运营和行政任务，但这些任务对一家汽车经销商的运营而言是根本且不可或缺的。受益人本人的姓名出现在部分采购文件上，表明受益人本人有时履行这些

职能。因此，该证据既指向受益人履行了不符合资格的职责，也表明其职位描述不准确或至少不完整。

基于上述缺陷，申请人未能证明其将在延期申请项下以管理或行政能力雇用受益人。

III. 结论

在签证申请程序中，证明符合所寻求福利之资格的责任始终由申请人承担。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。在此，该责任未获满足。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of G- Corp., ID# 188320 (AAO Feb. 22, 2017)