JAN052026_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室
非先例决定

案卷编号：39703273 日期：2026年1月5日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家运输公司，寻求依据针对公司内部调职人员的 L-1A 非移民分类，临时雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。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 分类允许一家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调往美国，临时从事管理或高管性质的工作。

SCOPS 否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于管理或高管岗位，且其将在美国受雇于相同性质的岗位。此外，SCOPS 认定申请人和受益人就所主张的美国及国外雇佣情况故意虚假陈述了重大事实。本事项现依据 8 C.F.R. § 103.3 提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的岗位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国履行拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、国外高管岗位的雇佣

申请人并未主张受益人在国外受雇于管理岗位。因此，本办公室仅分析受益人是否在国外受雇于高管岗位。

“ 高管岗位 ”是指在某一组织内的职务，该雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在酌情决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查某一受益人是否具有所主张的国外高管岗位时，本办公室将审查申请人对国外工作职责的描述。申请人对国外工作职责的描述必须清楚地说明受益人所履行的职责，并表明该等职责是否属于高管性质。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证分类中高管身份的资格，申请人必须证明受益人履行了本法第 101(a)(44)(B) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明该国外岗位满足全部四项要素，本办公室则不能认定其为符合条件的高管岗位。

如果申请人证明该国外岗位满足法定定义中规定的全部要素，申请人还必须证明受益人主要从事高管层面的职责，而非与其他国外雇员一同从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在判断某一受益人的国外职责是否主要属于高管性质时，本办公室考虑申请人对国外工作职责的描述、国外公司的组织结构、受益人在国外的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、国外业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外业务中的实际职责和角色的因素。

申请人称，国外雇主成立于 2003 年，其主要业务是设计和制造促销营销材料，“ 以提高对某产品或公司的认知度或增强其吸引力 ”。申请人表示，受益人于 2006 年 11 月开始受雇于该国外雇主，担任销售代表，并一直担任该职位至 2012 年 6 月被晋升为销售主管。申请人称，受益人后来于 2015 年 8 月被晋升至其声称的符合条件国外岗位，即执行董事兼总经理。申请人解释称，受益人在国外以该身份工作，直至其于 2018 年 11 月以 L1A 公司内部调职人员非移民身份进入美国。1 申请人表示，受益人在国外监督整个组织、推动其愿景，并确保实现全公司目标。申请人列出了受益人在国外受雇期间履行以下职责：

2018 年 11 月。1 申请人表示，受益人在国外监督整个组织、推动其愿景，并确保实现全公司目标。申请人列出了受益人在国外受雇期间履行以下职责：

制定战略发展计划，以推进[国外雇主]的使命和目标，并提升收入、盈利能力和增长，成为高端促销营销服务提供商（15%）
• 基于对市场变化的深入理解，制定公司的发展战略；与[国外雇主]下属经理（运营部和市场部经理）召开会议，研究、审查并在必要时修订业务发展计划；与运营部经理和市场部经理会面并商议，以确保日常活动按照公司的使命和愿景得到适当开展 [6%]
• 指导公司的整体管理，确保其高效运营，并根据战略计划中确立的方向实现目标；根据公司战略规划制定[国外雇主]的三年和五年发展目标；批准年度实施计划以促进盈利能力和增长（6%）
• 参加行业峰会会议[…]以紧跟市场趋势，并学习其他公司在业务运营方面的先进经验（3%）

识别、审查和批准投资决策，并按照公司发展战略指导活动的实施（10%）
• 监督委托第三方机构识别适合公司业务发展的营销机会的过程，以实现业务扩张和提高盈利能力（6%）
• 指导重大谈判、尽职调查、合同执行及其他实施活动；达成新的业务交易，开发和谈判合同；将合同要求与业务运营相结合（4%）

规划和指导[国外雇主]的活动，以实现年度既定/商定的财务和贸易业绩、质量、文化和立法合规目标及标准（10%）
• 审查活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状况，并根据当前情况修订目标和计划（3%）
• 审查运营报告，包括财务报表、业务目标实现报告、销售收入实现报告；进行深入

1 申请人此前曾为受益人获批 L1A 非移民公司内部调职签证，有效期自 2018 年 11 月 1 日至 2021 年 10 月 14 日，以及自 2021 年 10 月 15 日至 2023 年 10 月 14 日。本次申请请求批准自 2023 年 10 月 15 日至 2025 年 10 月 14 日。然而，新发现的事实以及 2022 年 6 月一次介入性实地考察所获得的信息，要求对该延期申请作进一步审议。

分析差异和不变项，以便在必要时对年度计划作出调整（3%）

- 审查会计师编制的报告（2%）
- 设定并监控年度财务目标，包括收入、成本和费用、控制及利润（2%）

负责建立并维护[外国雇主]的核心管理团队（5%）
监督招聘和建立管理团队，以及员工培训策略和政策的制定与实施。与运营部和市场部经理协调，监督员工的出勤/考勤及对公司政策的遵守情况；对公司内部新职位的新员工录用拥有最终决定权（3%）
指导[外国雇主]的管理团队协作、企业文化建设、人力资源体系以及公司人力资源政策和企业核心价值观的制定；为各部门设定期望、目标和绩效标准（1%）
监督公司绩效考核体系的建立和实施；每季度评估管理人员的绩效，以考察其对既定公司政策和目标的遵守情况以及对实现目标的贡献（1%）

监督[外国雇主]各职能的运营，以确保资源管理的高效、优质、服务和成本效益（60%）
为各部门（运营部和市场部）制定年度业务目标：次年的运营目标规划于每年10月开始，12月完成（15%）
月度计划管理：每月执行年度计划，以确保年度利润计划得以实现（15%）
审查活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状况，并根据当前情况修订目标和计划，每季度审查运营报告，包括财务报表、业务目标达成报告、销售收入实现报告；对差异和不变项进行深入分析，以调整年度计划（10%）
管理人力资源职能：监督和监控人力资源职能对人员安排、福利、人员维护政策的遵守情况，以确保各部门的高效运作（10%）
监控各部门的日常业务运营，以确保[外国雇主]的正常运营（10%）

SCOPS于2024年8月发出意向拒绝通知（NOID），指出其他非移民签证

记录显示受益人曾申请B 1/B2非移民旅行签证。2 SCOPS强调，2013年10月的一份签证申请显示受益人另有外国雇佣经历，反映其于2007年6月至2011年1月在海外一家汽车服务技术公司担任服务经理。该所列经历与受益人声称的受雇于外国雇主的经历相冲突，申请人称该雇佣始于2006年11月并持续至其于2018年11月以非移民身份入境美国。

此外，SCOPS指出，2015年8月提交的另一份B1/B2非移民旅行签证显示，受益人在海外受雇于另一家公司，担任一家医疗器械公司的销售经理。申请人后来表示，他于2011年2月至2015年12月在中国受雇于这家医疗器械公司。SCOPS强调，这两份其他B 1/B2签证中所列的雇佣经历——反映2007年6月至2011年1月以及2011年2月至2015年12月的其他雇佣——与受益人声称的受雇于外国雇主的经历相冲突，申请人称该雇佣始于2006年11月并持续至2018年11月。受益人明显相冲突的医疗器械公司雇佣经历还与其声称的2015年8月晋升为外国雇主执行董事兼总经理的时间相重叠。

针对NOID，申请人声称，受益人在上述B 1/B2非移民签证申请中未报告其受雇于外国雇主的经历，是因为签证申请表只允许列出一名主要雇主。申请人表示，受益人同时在外围雇主和其他公司任职。申请人解释称，受益人在汽车服务技术公司和医疗器械公司的雇佣在其与所声称的外国雇主雇佣经历重叠期间是其主要雇佣。然而，申请人未详细说明在重叠期间其对各职位投入的时间量。该问题关系到申请人是否可信地同时为多个雇主工作。申请人确实指出，在2015年之前，外国雇主“ 尚未成功或知名，花了数年时间才有稳定的业务。 ”

受益人列出的不同外国雇佣经历与其声称的外国雇佣经历相冲突，这对其声称的海外合格雇佣经历造成了重大不确定性。然而，针对NOID，申请人提交了很少的支持性证据来证实其声称的2015年8月至2018年11月期间作为外国雇主执行董事兼总经理的合格雇佣经历。例如，申请人为其声称的合格外国雇佣经历提供了一份通用的工作职责描述，该描述可适用于任何公司或行业任何职位上的任何高管。申请人未详细说明或记录受益人制定和修订的发展战略和计划、其实施的战略计划、其制定的年度实施计划或其处理的重大谈判。同样，申请人未描述或记录其发现的财务差异和偏差、其设定的年度财务目标、其实施的员工培训策略和政策、其建立的人力资源政策或其建立的绩效考核体系。事实上，受益人60%的

2 我们注意到，SCOPS还于2024年2月发出补充证据请求（RFE），要求提供额外证据以证实申请人受雇于外国雇主担任合格高管职位，包括培训、薪酬或其他人事记录的副本，以及外国雇主授权代表描述其海外高管职位的信函。申请人于2024年5月作出回应。

针对RFE和NOID提交的所述职责在很大程度上是对最初提供的职责描述中已阐述任务的重复。

尽管我们不期望申请人详细说明受益人的每一项高管级任务，但缺乏细节加上所声称的重叠雇佣，使得以下事项存在重大不确定性：他是否主要在海外履行高管级职责、是否如所称受雇于该外国实体，以及其是否为所声称的合格雇佣提供了准确的日期和职责。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。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).

此外，申请人提交了很少的额外证据，例如与其声称的合格外国雇主相关的充分薪酬记录，或与受益人在汽车服务技术公司或医疗器械公司雇佣相关的记录，以佐证其声称的双重雇佣。申请人也未解释其如何将时间分配给这些不同职位。例如，针对NOID，申请人未提交任何针对其声称的合格外国雇佣经历（在其明显存在相冲突的外国雇佣期间）的额外支持性文件。此外，针对先前的RFE，申请人仅提供了一份与外国雇主相关的工资单列表，显示受益人的时间为2018年4月，该时间与其声称的双重雇佣期间并不吻合。因此，申请人提交了很少的细节和支持性文件，不足以克服其B 1/B2非移民签证申请中所列的差异，更关键的是，未能充分证实受益人声称的在高管级职位上的外国雇佣经历。

相反，申请人反而提供了支持性文件，显示受益人据称在其合格外国雇佣期间之后很久、且推测在其受雇于美国期间，在海外担任其所声称的高管级职位。例如，申请人提供了受益人据称为外国雇主于2023年和2024年签署的服务合同，以及其于2023年4月签署的租赁协议。3 申请人还提交了据称的2024年5月至8月的外国工资记录，其中列有受益人。它还提供了2024年的“ 增值税专用发票 ”，其中将受益人列为“ 收款人 ”、审核人和“ 开票人 ”。令人质疑的是，申请人在回应RFE或NOID时，未提交此类具有相应日期范围的支持性证据来证实其声称的2015年8月至2018年11月期间的外国雇佣经历。

现在，在上诉中，申请人提交了列明受益人的外国内部工资单文件，日期为2015年12月至2016年11月。然而，SCOPS在补件通知（RFE）和拒绝意向通知（NOID）中要求提供受益人符合条件的外国雇佣的额外证据。由于申请人已被通知并获得合理机会提供该证据，我们不会在上诉中首次考虑该证据。见 Matter of Furtado, 28 I&N Dec. 794, 801-02 (BIA 2024)（当申请人已被通知所需证据并获得合理机会提供该证据时，拒绝在上诉中考虑新证据）（引用 Matter of Soriano, 19 I&N Dec.

3 当前申请于2023年10月12日提交。美国公民及移民服务局（USCIS）记录未显示受益人在2018年作为非移民入境后曾返回中国。

764, 766 (BIA 1988)）；另见 8 C.F.R. § 103.2(b)(11)（要求在回应补件通知或拒绝意向通知时，所有证据必须一次性一并提交，仅提交部分所需证据将被视为请求依据现有记录作出决定）。

因此，在回应RFE和NOID时提供的记录中，与其外国雇佣同时期的唯一支持性文件是一份2018年4月内部生成的工资单文件，该文件不足以证实其声称的外国高管级别职位。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管受益人声称在该组织内担任高级职位，但其管理或指导海外业务的事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内的高管身份分类资格，或在提交申请时具备该资格。根据法规，该分类的资格要求外国职位的职责在性质上"主要"为高管性质。同上。受益人可能对外国雇主的日常运营行使了自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限级别；然而，申请人仅提交的职位描述不足以确立其外国职责主要为高管性质，因为这些描述未提供足够的细节。

B. 运营与人员配置

申请人提交了一份外国组织架构图，表明其监督运营和营销部门经理。运营部门经理被显示监督一名会计和一名物流专员，而该图表反映营销部门经理监督一名公共关系专员和四名销售代表。

如前所述，申请人主张受益人在海外以高管身份受雇。"高管身份"一词的法定定义侧重于个人的 elevated 职位。根据法规，受益人必须有能力"指导管理"并"确立目标与政策"，针对某一组织或其重要组成部分或职能。该法第101(a)(44)(B)条。

为表明受益人将"指导管理"某一组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须展示该组织、重要组成部门或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员"指导"该组织、重要组成部门或职能而被视为法规意义上的高管。受益人还必须行使"广泛的自由裁量决策权"，且仅接受"来自组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导"。同上。高管通过控制管理级或较低级别高管雇员的工作来指导组织、重要组成部门或特定组织基本职能的管理。一般见 2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。另见 BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7 (5th Cir. Sept. 21, 2022)（裁定

"'指导组织管理'必然包括指导组织的经理。"）

如前所述，申请人提交了很少的支持性证据来确立其担任 elevated 职位，主要设定广泛目标和政策，同时控制下属经理或较低级别高管的工作。例如，几乎没有与其声称的2015年至2018年外国雇佣同时期的文件显示其履行符合条件的高管级别职责，或反映其对下属运营和营销部门经理的指导或授权。基于所提交的通用工作职责，以及提交的两份签证申请中声称的外国雇主不同，额外文件在本案中至关重要。

此外，与受益人声称的外国职责非常相似，申请人为其声称的海外下属提供了通用的职责描述。例如，运营部门经理的职责描述表明其任务为"监督[业务支持人员以确保业务运营顺畅[原文如此]、安全和效率；[并]指导[支持]团队以确保所有客户相关活动的准确和快速周转。"尚不清楚申请人指的是哪些员工，也不清楚是什么业务和"客户相关活动"。同样，营销部门经理的职责描述称其负责管理"跨各种直接营销邮件、电子邮件、互联网和印刷品的营销活动"并确定"对公司及竞争对手产品和服务需求。"同样，提交的证据几乎没有表明外国雇主实施了哪些营销活动或其产品和服务是什么。这些模糊的下属职责对于证实这些外国职位作用甚微，且几乎未包含对外国雇主海外业务的可信讨论。其声称的经理以下下属的职责描述同样通用，可适用于在任何公司或行业工作的任何员工。申请人也未提供任何文件来证实受益人对声称的下属经理或其部门的指导。考虑到受益人据称在该职位工作了三年，特别是鉴于B1/B2非移民签证申请中所列其外国雇佣的已讨论差异，这种文件缺失值得注意。

基于上述理由，申请人未能确立受益人在海外以高管身份受雇。由于这一已确认的拒绝依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于受益人在美国是否以高管身份行事的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（"法院和机构无需对作出决定对结果不必要的议题作出认定"）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人否则不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

III. 对重要事实的故意虚假陈述

SCOPS进一步认定，申请人和受益人故意虚假陈述了与其声称的美国及外国雇佣相关的重要事实。

该法第212(a)(6)(C)(i)条规定，任何外国人通过欺诈或故意虚假陈述重要事实，寻求获取（或已寻求获取或已获取）签证、其他文件、进入美国许可或该法规定的其他利益，均不可入境。

为认定故意虚假陈述，审理主任必须认定以下所有要素：

- 该人获取或寻求获取美国移民法下的利益；
- 该人作出了虚假陈述；
- 该虚假陈述是故意作出的；
- 该虚假陈述是重要的；以及
- 该虚假陈述是向美国政府官员作出的，通常为移民或领事官员。

如果上述所有要素均具备，则该人因故意虚假陈述而不可入境。见 Matter of Y-G-, 20 I&N Dec. 794, 796 (BIA 1994)，另见 Matter of Tijam, 22 I&N Dec. 408, 424 (BIA 1998)，另见 Matter of G-G-, 7 I&N Dec. 161 (BIA 1956)，一般见 8 USCIS Policy Manual J.2(B), https://www.uscis.gov/policymanual。

如前所述，SCOPS于2024年8月发出一份NOID，讨论受益人出现在B1/B2非移民签证申请中的所报外国雇佣情况存在差异。SCOPS进一步讨论了2022年6月对申请人所主张工作地点的实地考察。SCOPS指出，当美国移民局官员在其声称的工作地点询问时，受益人——即所称的首席执行官——无法提供申请人雇员的清晰组织架构图、其职责和职务。此外，SCOPS表示，受益人难以写下其简历和工作经历，包括其据称自2006年11月至2018年11月期间的先前符合条件的外国雇佣的详细情况。缺乏回应使受益人对申请人和外国雇主的真实角色以及申请人美国运营的有效性受到质疑。

作为回应，申请人主张美国移民局在实地考察期间未提供充分的翻译服务，指出尽管美国移民局官员通过电话提供了翻译，但该沟通“具有挑战性且容易产生误解”。申请人主张，由于所称的翻译不充分及其缺乏法律代表，受益人被剥夺了宪法权利。申请人表示，其无法回忆有关公司的具体细节是由于突击考察带来的压力以及翻译服务不充分所致。申请人还指出，美国移民局未提供实地考察的同期笔记或录音，从而剥夺了其反驳所收集信息的实质性机会，属于错误。申请人声称其提供了充分的支持性文件，以证明其在美国具有符合条件的行政级别角色。

SCOPS后来驳回了该申请，结论是申请人和受益人基于相互冲突的签证申请以及2022年6月实地考察所获信息，故意虚假陈述了与受益人的工作经历和职位相关的重大事实，并因此认定记录未能证明受益人在国外受雇于符合条件的职位，或受益人将以符合条件的身份受雇于申请人。

在上诉中，申请人基本上重新提交了在回应NOID时提供的相同主张，并主张申请人和受益人并未故意虚假陈述有关其外国和美国雇佣的重大事实。申请人再次主张，其在外国雇主和申请人处的符合条件的角色“有充分记录并得到记录中证据的支持”。

在根据《移民与国籍法》第212(a)(6)(C)(i)条作出不可入境认定时，记录中必须至少有某些证据表明，一个理性的人会认定申请人或受益人为获得签证、其他文件、进入美国或任何其他移民福利而故意虚假陈述了重大事实。8 USCIS Policy Manual J.3(A)(1)，https://www.uscis.gov/policymanual。《移民与国籍法》明确规定，寻求入境的外国人必须“清楚且毫无疑问地”证明可入境性。《移民与国籍法》第235(b)(2)(A)条和第240(c)(2)(A)条。

如前所述，申请人在上诉中主张受益人在2022年6月实地考察时并未虚假陈述自己，理由是其未能正确理解美国移民局官员的英语指令以及通过电话提供的翻译。鉴于所提供的文件证据——申请人主张这些证据决定性地证明了其行政级别职位——我们不认为申请人和受益人的这一主张可信。例如，整个记录中有大量文件证据反映受益人显然理解英语，包括与2022年6月实地考察同期及之前的证据。申请人提交了许多日期从2020年8月至2024年4月、跨度近四年的电子邮件，反映受益人经常用英语向其下属和第三方写信，涉及一系列日常运营事务，包括购买卡车和安排融资、续签租赁协议、安排与新助理的面试、雇用新卡车司机、审查挂车清单并安排购买、为新卡车司机安排保险以及其他类似任务。来自其下属和第三方的电子邮件也是英文的，因此，鉴于受益人的回复，可以合理推定受益人能够理解这些邮件。例如，申请人提供了一封受益人与其所称运营经理在2022年5月——即美国移民局实地考察前不久——的电子邮件往来，其中其下属用英文向他发送了一份长长的可用挂车清单。受益人用英文回复该清单称“[运营经理]，请让经销商发送前五辆挂车的pies”，随后他用英文表示打算购买某一特定挂车。

同样，申请人提供了受益人于2021年12月对其所称运营经理进行的员工绩效评估。受益人在评估中用英文写了以下内容：

感谢你的辛勤工作。与上一年相比，司机流失率显著下降。区间配送的准时率有所提高，客户满意度也有所提高。但是，我希望能够敦促司机保持车辆内的清洁[sic]，增加机械知识，丰富经验，帮助司机更快地解决路上的车辆问题并降低故障率。

同样，受益人完成的另一份对公司所称办公室经理的绩效评估也是在同时期用英文写的。

记录还包括许多其他反映受益人理解英语的文件，包括日期从2021年1月至2022年4月的英文会议纪要，均由受益人签署。2021年6月的会议纪要表明，受益人受命“ 探索一个新的停车场 ”和“ 拜访所有客户 ”。受益人若不具备功能性英语理解能力，似乎不太可能签署这些会议纪要或完成这些任务。申请人还提供了一份日期为2021年3月的英文内部审批表，由受益人签署，反映其批准购买一辆约41,000美元的卡车。同样，申请人提交了一封2021年3月来自卡车拍卖商、致受益人的英文信函。值得注意的是，申请人还提交了另一份与2024年3月融资协议相关的内部审批表，反映受益人用英文批准，而其下属用普通话签署了该文件。

记录还反映受益人在多年间签署了许多合同，全部为英文并由其用英文签署，包括安保、租赁、融资等协议。相关值得注意的是，在一份日期为2020年8月的租赁协议中，受益人不仅用英文签署了协议，还在签名线下方用英文写下了申请人的地址。总之，记录中包含压倒性证据表明受益人具有功能性英语理解能力。因此，申请人在上诉中的核心主张——即其在2022年6月实地考察期间无法理解美国移民局官员的任何指令，无论是英语还是通过普通话翻译——非常可疑。

此外，同样清楚的是，他理解美国移民局官员的指令，因为他自愿带他们参观办公室、回答有关地点的问题，并坐下来提供所要求的有关美国组织及其雇佣的信息。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致、差异、不协调和模糊之处，以指向真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重大不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。Id.；另见 Matter of O-M-0-, 28 I&N Dec. 191, 197 (BIA 2021)（“ 通过提交伪造证据，上诉人损害了其整个主张的完整性 ”）（已清理）。

申请人在上诉中主张，记录中的文件决定性地证明了其行政级别角色，并克服了实地考察所提出的问题。我们不同意。如SCOPS决定中所述，受益人难以写下其工作经历和简历，尽管其据称在外国雇主处工作了十二年，且当时在申请人处工作了四年时间，据报担任首席执行官。4

4 此外，我们已讨论的与其美国职位相关的支持性文件绝大多数反映，受益人几乎参与了该企业所有不符合资格条件的运营环节，包括每一次卡车司机聘用、面试、卡车采购、保险费、租约续签、客户拜访等例证。例如，申请人提供了其2024年8月的保险单副本，显示受益人被列为受保卡车司机，这对其所声称的高管级别职位留下了更多疑问。证据未能证明受益人是以其所声称的高层职位行事，即主要指导管理层并确立组织的总体目标和政策，同时控制经理级或较低层高管雇员的工作。该法第I01(a)(44)(B)条。参见 generally 2 USCIS Policy Manual L.6(0), https://www.uscis.gov/policy-manual。另参见

同样，如上一节所述，申请人也未提供明确客观的证据，以克服其在先前B1/B2非移民签证申请中所报告的相互矛盾的外国工作经历所引起的重大不确定性。

在上诉中，申请人还主张，受益人因翻译不充分以及现场考察时缺乏法律代理而被剥夺了宪法权利。再次，基于我们上述的广泛讨论，根据所提交的证据，受益人无法理解以英文提供的问题或口译员（申请人和受益人均承认已提供口译员）的可能性似乎不大。

申请人进一步指出，USCIS官员未提供现场考察的同期记录或录音，从而剥夺了其反驳所收集信息的实质机会。然而，USCIS无需提供调查报告副本，因为8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)仅要求将不利决定所依据的贬损性信息“ 告知 ”申请人和/或受益人。该法规并未对USCIS施加要求，即为遵守正当程序而必须向申请人或受益人提供实际文件。Mangwiro v. Napolitano, 939 F. Supp. 2d 639, 646 (N.D.Tex., 2013)（采纳非先例BIA决定的推理）。申请人和受益人已被告知，其在现场考察时无法清楚说明公司的组织架构及其海外工作经历，并且他们在回应NOID时以及现在在上诉中均获得了补救这些缺陷的机会。

申请人和受益人显然寻求获取移民利益，即L-1A跨国公司调任人员签证。基于上述讨论，我们认定申请人和受益人就其符合条件的外国工作经历及其所声称的与申请人的雇佣关系作出了虚假陈述。鉴于这些陈述系为支持申请及在上诉中自愿提交，我们认定其系故意向美国政府官员提交。受益人和进而申请人在Form I-129和Form I-290B（上诉通知或动议）上的签名“ 确立了一项强有力的推定 ”，即其知悉并同意其内容。参见 Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 496, 499 (BIA 2018)。最后，受益人的美国及外国工作经历无疑对所寻求的利益具有实质性。因此，我们认定，一个理性的人会得出结论认为，申请人和受益人寻求利用故意虚假的实质性陈述向美国政府官员获取美国移民法下的利益，这些陈述涉及其外国和美国工作经历以及其在现场考察期间理解和回答USCIS官员所提问题的能力。进而，出于类似理由，我们认定申请人和受益人也故意虚假陈述了实质性事实，因为受益人是申请人的唯一所有人并签署了Form I-129和I-290B。

申请人和受益人在回应NOID时以及在此上诉中均获得了机会，以反驳签证申请中显而易见的以及现场考察中发现的贬损性信息

BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, at *7。事实上，证据表明受益人与下属一同从事日常运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313, 1316。因此，申请人未提供明确客观的证据以克服美国现场考察所引起的重大差异，而所提供的支持性文件仅对其所声称的职位增添了更多疑问。

考察，从而导致SCOPS得出虚假陈述的结论。然而，他们未提交明确、客观的证据以克服该虚假陈述。据此，上诉被驳回，我们维持对申请人和受益人的虚假陈述认定。

命令：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留或另有不可入境或可驱逐出境情形的外国人，可能因签发Form I-862（出庭通知）而根据该法第240条面临遣返程序的启动。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其丧失未来签证或其他移民利益的资格。