JUL152026_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

案由：40935081 日期：WLY 15, 2026

对美国公民及移民服务局（USCIS）决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1A 经理或高管）

申请人打算向“ 美国市场提供优质农产品 ”。其寻求以 L-1A 非移民分类——适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调动人员——在其新办公室1雇用受益人担任“ 管理成员 ”。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

USCIS 否决了该申请，认定记录未能证明：1）申请人与外国实体之间具有合格关系；2）申请人已获得足够的实际场所容纳其新办公室；以及3）受益人在国外的职位属于经理或高管身份。本事项现依据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室审理。2

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。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，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人曾在国外以经理或高管身份受雇。由于所认定的否决理由对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于其余问题的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出裁决所不必要的争议问题作出认定 ”）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不具备资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

1“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 规定，“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年内可支持高管或经理职位。
2 申请人在表格 I-290B（上诉或动议通知）第 3 部分中称，其提交了“ 证明其与外国母公司之间合格关系的实质性证据 ”，并附有“ 支持本动议 ”的说明。然而，表格 I-290B 显示申请人勾选了 I.a 框，该框对应的是提交上诉而非动议。尽管存在错误引用，我们将把本次提交视为上诉。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格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担任经理或高管身份，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

此外，关于新办公室申请，申请人必须提交证据证明新办公室将能够在一年内支持一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。See generally, 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 分析

待处理的问题涉及受益人的国外雇佣事宜。USCIS 认定记录中缺乏充分证据证明受益人如所称在国外以经理身份受雇。3 然而，为满足国外雇佣要求的全部内容，申请人不仅必须证明受益人在提交本申请之前连续一年以经理身份在国外受雇，还必须证明受益人的国外雇佣是在合格组织。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)；see also 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(G)(1)。

作为初步事项，我们认定申请人未能证明受益人的国外雇佣是在与申请人具有母公司、分公司、子公司或关联公司关系的合格实体。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)-(L)（分别定义母公司、分公司、子公司和关联公司）。提交申请时，申请人将 Farm Fix Investment Ltd.（申请人声称的尼日利亚母公司）列为受益人的国外雇主，声称该雇佣始于 2021 年 3 月 10 日。然而，美国国务院（DOS）记录中包含一份受益人于 2022 年 12 月 13 日提交的非移民签证（NIV）申请，其中他将[已隐去]列为其“ 现任雇主 ”，称其为[已隐去]“ 董事长兼总经理 ”，并自 2010 年 2 月 3 日起一直在那里工作。4 申请人并未声称，记录中也不包含证据表明[已隐去]与申请人存在关联关系，以致受益人在 2022 年 NIV 申请中列为雇主的实体可被视为合格组织，以满足相关资格标准。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)；see also 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(G)(1)。

3 申请人并未声称受益人在国外以高管身份受雇。
4 美国国务院记录显示，受益人此前分别于 2018 年和 2016 年提交了另外两份 NIV 申请，均将[已隐去]列为受益人的“ 现任雇主 ”。由于 2018 年和 2016 年的 NIV 申请早于当前 L-1 申请中所列的国外雇佣日期，它们与本讨论无关，无需进一步处理。

上述不一致使我们质疑申请人关于受益人据称在[已隐去] Ltd. 国外雇佣的主张的真实性。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（确立记录中的差异必须通过指向真相所在的独立、客观证据加以解决）。尽管记录中包含公司生成的工资单，载有受益人的姓名和在[已隐去] Ltd. 的据称收入，但最早的工资单日期为 2023 年 6 月 30 日，不足以证明受益人如所称自 2021 年 3 月起受雇于[已隐去] Ltd.。此外，申请人未能证明内部生成的文件（如工资单）属于“ 独立、客观证据 ”，足以克服上述差异。See id.

此外，撇开差异不谈，申请人未能证明与受益人声称的外国实体“ 业务发展与推广总监 ”职位相关的职位描述包含关于其据称履行的职责的充分信息。最初的职位描述称受益人的工作职责包括以下内容：

- 为公司提供有远见的领导和战略方向，确保与其使命、价值观和目标保持一致。
- 监督运营政策、程序和举措的制定与实施，以推动组织增长和盈利能力。
- 在员工中培养创新、协作和问责的文化，促进高绩效工作环境。
- 建立并维护与利益相关者（包括投资者、客户、合作伙伴和监管机构）的牢固关系。
- 监测行业趋势和市场动态，以识别扩张、多元化和竞争优势的机会。
- 通过设定和实现收入目标、控制成本和优化资源配置来管理财务绩效。
- 公开代表公司，担任其发言人并在各种论坛和活动中捍卫其利益。

在随后的补件请求（RFE）中，申请人被要求提供受益人国外工作职责的更详细描述。申请人被要求列出受益人的典型管理职责，并提供履行每项职责所花时间的百分比。申请人还被要求论述经理身份的法定定义要素，解释受益人的国外雇佣如何满足每一要素，以及受益人如何在外国实体日常运营的背景下作出决策。

回复中包含一封使用外国实体信头的信函，提供了关于受益人据称国外职位的额外一般信息。为解释受益人如何监督或控制其他主管的工作，该信函陈述如下：

按照组织结构，部门主管被授权监督其直接下属，并依据组织内的绩效管理结构和体系设定绩效标准与目标。他们应使其直接下属对结果负责，而他们自身承担问责。每个

部门经理还在每月绩效审查期间提供部门绩效反馈。如果在审查中发现绩效差距，业务发展与推广总监可以直接提供支持（主要是咨询性支持），或通过批准资金以提供增强或改善绩效所需的额外资源（人力、工具和材料），从而按支持业务目标的要求提供支持。

该信函提供以下内容，以解释受益人如何管理“ 组织、部门、分支机构、职能或组织的组成部分 ”：

我们与董事会就年度业务目标达成一致，然后通过业务规划流程与各职能部门的负责人界定这些目标，后者再将其逐级传达给其下属。这些目标被转化为绩效计划和策略。每周与各职能部门负责人及其部分员工举行会议（每周绩效审查），根据资本化进度表、网络、营销和销售绩效报告，审查上周的行动计划，并确定本周的战术干预措施，以期建立基线绩效、找出差距，并为新的一周选择纠正性行动计划。

通过绩效管理流程，对计划目标与实际达成目标进行月度成就与目标对比审查，以评估设定目标与实际达成之间的差异。如果个人表现不佳，我们提供辅导支持；如果需要正式培训，则相应部署。

外国实体的信函未解释受益人所称海外职位的决策过程，而且尽管该信函宽泛地涉及构成管理性能力定义的四项法定要素中的两项，但它缺乏所要求的、分配给受益人据称职位的典型管理职责百分比明细。相反，该信函继续仅提供一般性信息，主要强调该职位的自由裁量权，例如通过“ 批准资金 ”或提供“ 辅导支持 ”，但并未详细说明受益人据称在外国实体“ 综合农场和农业相关业务 ”日常过程中所履行的职责。

在上诉中，申请人主张，此前提交的外国实体首席执行官的信函“ 清楚证明 ”受益人的职责“ 符合管理性和行政性能力的法定定义 ”。我们不同意。我们此前的分析强调了职位描述的相当大的缺陷，最显著的是缺乏对受益人具体工作职责的详细说明，而这是补件通知（RFE）所要求的。并且，就申请人现在声称受益人的外国职位也符合行政性能力的法定定义而言，申请人提出了新的主张，我们不会在上诉中首次考虑该主张。见 Matter of Furtado, 28 I&N Dec. 794, 801-02 (BIA 2024)（当申请人已被告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. 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提交

，并且仅提交部分所需证据将被视为请求根据记录作出决定）。

此外，仅仅提供一份宽泛表述的职责清单，传达出受益人对人员和“组织目标”拥有自由裁量权的意味，并不必然确立受益人是以《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A) 条意义上的管理性能力行事。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“主要”是管理性或行政性的。《移民与国籍法》第 101(A)(44)(A) 和 (B) 条。为作出这一认定，我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为其职责是否主要具有管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重述法规的问题。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)。

在此，申请人未提供所要求的关于受益人所称海外工作职责的信息。此外，尽管申请人提供了一份据称是外国实体员工的 14 人名单，但申请人此前对外国运营的描述与该人员构成不一致。即，申请人的支持声明将外国实体的运营描述为“一支 dedicated workforce，由超过 80 名受雇于各个农场运营的人员和 12 名管理行政职能的毕业生组成”。

总之，申请人不仅未提供受益人在其据称担任外国实体业务发展与推广总监职位中所履行工作职责的详细描述，而且记录中还包含关于外国实体人员构成的不一致信息。见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 第 591-92 页。这些相当大的证据缺陷，连同受益人在 2022 年非移民签证（NIV）申请中提供的不一致信息，削弱了申请人的主张，并妨碍就受益人的海外就业作出有利裁定。

III. 结论

记录缺乏充分可信的证据证明受益人以管理性能力受雇于符合条件的海外实体。因此，本申请不能获批。

命令：上诉被驳回。

通知：本通知构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟该决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外国人，或在其他方面不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发 I-862 表（出庭通知）而根据《移民与国籍法》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，并可能使其未来无法获得签证或其他移民福利。