JUN132025_02D7101 · 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

案号：38791090 日期：2025年6月13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）

申请人是一家自称为咨询和投资研究公司的实体，寻求根据 L-1A 跨国公司内部调动人员非移民类别，雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。见《移民和国籍法》（该法）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，以经理或高管身份工作。

SCOPS 拒绝了该申请，认定记录未能证明申请人与受益人的前外国雇主之间存在符合条件的关系。SCOPS 进一步认定，申请人未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。此事现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题重新审查（de novo）。Matter of Christo'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，因为申请人未能证明受益人将在美国以经理或高管身份受雇。鉴于这一已确认的拒绝理由足以否定申请人的上诉，本办公室拒绝审理并在此保留其关于 SCOPS 拒绝该申请的其他理由的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定各机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯咨询性认定 ”）。

一、法律框架

为确立 L-1A 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三年内，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经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。

二、在美国以高管身份受雇

本办公室将分析的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ”是指在组织内担任的职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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由裁量权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，本办公室将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足所有四项要素，本办公室无法认定其为符合条件的高管职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管职责时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

申请人表示其是一家“ 私人控股的单一家族办公室，为有使命感的人士和企业提供股权及相关资本 ”。申请人称其负责识别和推荐美国和欧洲市场的投资机会，从而从在美国设立运营的外国[已隐去]公司获得 2% 的咨询费。申请人提交了以下关于受益人担任其 CEO 的职责描述：

投资组合客户管理（占其时间的 40%）
• 定期与投资组合客户的高级管理层和高管领导会面，以了解需求、深入了解市场趋势，并评估对公司地位的影响。

• 主持电话会议、会议、商务午餐和公司赞助的活动，以推广[申请人]的投资组合、客户保留，并加强现有投资组合关系。

业务增长战略制定与实施（占其时间的 25%）
• 审查投资组合客户的财务报告、季度财务收益和历史业绩，以评估[外国公司]投资组合的未来投资战略。
• 与[外国公司]高管领导层合作制定[申请人]的投资战略和战略业务计划。
• 参加与[外国公司]内其他区域 CEO 的每周电话会议，讨论战略举措以及在公司战略目标上的一致性。
• 访问客户办公室和现场地点，并定期与投资组合客户公司领导层会面，以了解正在进行和计划中的业务举措。

业务预测与市场研究评估（占其时间的 25%）
• 评估[申请人]研究团队和第三方供应商提供的关于市场趋势和风险分析的报告。
• 定期根据关键绩效指标（KPI）、行政运营效率以及短期和长期战略目标的实现情况评估业务绩效。
• 根据[申请人]研究团队和第三方供应商提供的财务和业务报告，识别并向[外国公司]提出投资建议。
• 定期评估[申请人]投资组合表现与战略投资目标之间的战略一致性，并根据需要调整投资组合持仓。

持续流程与绩效管理（占其时间的 10%）
• 为[申请人]美国后台和研究部门（包括现有和未来员工）确立目标和目的。
• 确保[申请人]美国员工得到适当培训并符合公司标准。
• 批准对[申请人]公司政策和程序的变更或修改。
• 参与潜在雇员的最终面试，并提供最终批准和新员工录用。

申请人提交了一份职责描述和其他支持性文件，表明其参与了与公司提供服务相关的非符合条件运营任务。例如，申请人提交了日期为 2024 年 3 月的供应商发票，涉及财务信息服务和灾难恢复许可证，其中将受益人列为账单联系人。1 申请人还提供了反映受益人谈判租赁协议的文件，以及一名客户的证据，表明其提供了管理咨询服务，协助该客户改进管理实践并修订其组织结构。尽管本办公室承认

1 该申请于 2024 年 9 月 16 日提交。

如果这些任务是在申请人的运营范围内执行，本可能属于高管级任务；但在本案中，这些咨询服务是向第三方提供的，因此反映的是与提供服务直接相关的、不符合资格的操作性任务。申请人进一步表示，受益人将负责协作并向“ [申请人]的客户 ”提供“ 有见地的建议 ”，这再次表明其直接参与向客户提供服务。申请人还提供了会议纪要和电子邮件，表明受益人负责管理公司的家族基金并就此提出投资建议。然而，几乎没有佐证文件证明受益人已从这一职责所固有的操作性任务中解脱出来，并将不符合资格的任务下放给其声称的下属。因此，受益人的职责描述和所提供的佐证文件表明，其大量参与了与公司提供服务相关的广泛不符合资格的操作性任务，或者至少表明其与同事一起从事操作性活动。

受益人是否为高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责将“ 主要 ”为高管职责。参见该法第101(a)(44)(B)条。在此，申请人未记录在提交申请时受益人的职责中有多大比例属于高管级职能，以及多大比例属于不符合资格的操作性任务。申请人提交了职责描述和佐证文件，其中包括与向客户提供服务相关的任务，但未充分量化其在这些职责上花费的时间与符合资格的高管级职责相比的比例。因此，我们无法确定截至提交申请之日受益人是否将主要履行高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. ofJustice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相比之下，申请人未充分阐明或记录其在担任所称角色的多年间履行了哪些高管级任务。申请人未详细说明或记录其制定和设定的新政策、计划、目标和长期目的。同样，申请人未具体说明或记录其评估的来自其研究团队和第三方供应商的报告、其监控的KPI、其为后台和研究部门设定的目标和目的，以及其为所称下属指导的培训。缺乏受益人履行高管级任务并向其下属下放任务的证据尤其值得注意，因为申请人称其自2017年以来一直担任该角色。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而已。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 ofHo, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导该业务这一事实并不必然确立其有资格作为该法第101(a)(44)(B)条含义内的行政管理人员被归类为跨国公司调派人员。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责主要具有高管性质。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要的权力级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责将主要具有高管性质。

B. 运营与人员配置

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

如前所述，申请人主张在提交申请时受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理层 ”并“ 制定 ”组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导 ”组织或该组织重要组成部分或职能的“ 管理层 ”，申请人必须说明该组织、重要组成部分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作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、重要组成部分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“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人在I-129表（非移民工人申请表）中表示其有四名雇员。申请人提供了一份组织结构图，反映其将监督一名办公室经理和一名研究经理，该图进一步显示研究经理监督一名研究分析师。

在驳回申请时，SCOPS强调，申请人未充分证明受益人不仅仅是操作性层面雇员的一线主管，且其有经理或较低级别高管可供指导。SCOPS还认定，受益人的大多数职责表明其是一名履行提供服务所需任务的雇员，例如管理投资和客户关系。在上诉中，申请人辩称美国公民及移民服务局（USCIS）已认定受益人在海外受雇期间以高管身份行事，且其在美国的角色实质相似。

申请人未直接回应SCOPS驳回申请的依据；即其未证明受益人将主要指导下属经理或较低级别高管，或其高管级指导将影响这些雇员。正如SCOPS所讨论的，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、重要组成部分或特定组织基本职能的管理层。参见generalZv 2 USCIS Policy Manual L.6(D),https://www.uscis.gov/policy-manual。另参见BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7 (5th Cir. Sept. 21, 2022)（认定“ ‘ 指导组织的管理层 ’必然包括指导组织的经理 ”）。如前所述，申请人提供的文件很少支持其已主要从履行不符合资格的操作性任务中解脱出来并将任务下放给较低级别经理或高管。例如，受益人的职责表明其负责

评估由所称研究团队和第三方供应商提供的有关市场趋势和风险分析的报告。受益人的职责还表明其负责为公司后台和研究部门制定目标和目的。然而，申请人提供的佐证文件很少证明受益人在其投资活动和咨询服务中得到了下属的支持，这表明其独自或在其所称下属的很少支持下履行这些任务。记录中没有受益人向下属经理下放任务的证据。此外，受益人声称的下属中没有任何人的职责与向客户提供服务相一致，这再次表明其很可能提供了公司的所有服务。

因此，所提供的文件表明，受益人更可能是在经营该业务，而非将不符合资格的任务下放给下属、指导下属经理和高管并主要专注于制定目标和政策。同样值得注意的是，申请人提供的证据很少证明截至提交申请之日的财务状况、收入和支付的工资，这使得其是否有足够的运营来支持供受益人监督的下属管理层成为疑问。再次，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 ofHo, 19 I&N Dec. at 582, 591-92。

此外，申请人提供的支持性证据使受益人是否在自由裁量决策中拥有足够广泛的自主权存在不确定性。例如，申请人提交了日期为2025年1月和2025年2月的投资委员会会议纪要，反映受益人建议向两只独立基金分别投资约2.3百万美元和10百万美元。每份会议纪要均由总部位于巴西的母基金董事签署，议程标题为“ 批准投资 ”。受益人表示，他对有机会监管其家族在美国的基金感到“ 荣幸 ”，且支持性证据表明，他在美国监管的基金是一只较小的基金，作为总部位于巴西的较大规模家族基金的衍生业务运营。正是这家规模较大的境外基金批准了受益人的投资决定，这使得他是否曾经拥有、并且将来会拥有独立于该境外公司的广泛自由裁量决策权存在不确定性。

总之，申请人提交的证据和陈述反映，在提交申请时其运营有限，这使得它是否能够以高管身份支持受益人存在不确定性。例如，申请人未提供证据证明，在提交申请时其拥有可向客户提供服务的员工，或拥有可供受益人指挥的低层管理人员或高管。也没有支持性证据反映受益人向下属管理人员和低层高管授权职责，并且如上所述，支持其履行符合条件的高管级别职责的文件不足。因此，鉴于提交申请时申请人明显的运营情况、提交的支持性文件以及业务性质，受益人是否会以更高层高管身份行事——即主要关注广泛目标和政策而非日常运营——是存疑的。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人将以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

7