JUN172022_01B2203 · EB-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：20612257 日期：2022年6月17日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（杰出能力）

申请人是一家制药行业的商业高管，寻求被归类为具有杰出能力的个人。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(1)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(1)(A)。这一第一优先类别使移民签证可供那些能够通过持续的国家或国际赞誉证明其杰出能力、且其成就已通过大量文件在其领域内获得认可的人使用。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明申请人满足该类别十项初步证据标准中至少三项的要求。此事现因上诉而由本办公室审理。

在这些程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。参见该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

该法第203(b)(1)(A)条使具有杰出能力的外国人可获得签证，如果：

(i) 该外国人在科学、艺术、教育、商业或体育方面具有杰出能力，该能力已通过持续的国家或国际赞誉得到证明，且其成就已通过大量文件在其领域内获得认可，

(ii) 该外国人寻求进入美国以继续在其杰出能力领域内工作，且

(iii) 该外国人进入美国将潜在地为美国带来实质性利益。

“ 杰出能力 ” 一词仅指那些 “ 已上升至其从事领域最顶端的一小部分比例 ” 的个人。8 C.F.R. § 204.5(h)(2)。实施条例

8 C.F.R. § 204.5(h)(3)规定了一种多部分分析。首先，申请人可以通过一次性成就（即一项重大的、国际公认的奖项）证明其成就已在其领域内获得认可。如果申请人未提交此证据，则其必须提供足够的合格文件，满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)所列十项标准中至少三项（包括奖项、特定媒体上的已发表材料以及学术文章等项目）。

在申请人满足这些初步证据要求后，我们随后在最终实质审查中考虑所提供材料的整体情况，并评估记录是否显示持续的国家或国际赞誉，以及是否证明该个人属于其从事领域最顶端的一小部分比例。参见Kazarian v. USCIS，596 F.3d 1115（第九巡回法院2010年）（讨论一种两部分审查，即先对文件进行计数，然后在满足所需标准数量的情况下，结合最终实质审查加以考虑）；另参见Visinscaia v. Beers，4 F. Supp. 3d 126, 131-32 (D.D.C. 2013)；Rijal v. USCIS，772 F. Supp. 2d 1339 (W.D. Wash. 2011)。

二、分析

申请人是一位在制药行业拥有超过25年经验的商业高管。记录显示，她最近于2017年至2019年担任[已隐去]（董事总经理）。她此前曾担任[已隐去]（2013年至2017年）的总经理，并在欧洲和美洲的[已隐去]集团公司工作了17年，担任逐步晋升的职位，最近于2011年至2013年在委内瑞拉担任[已隐去]的执行总裁。申请人表示，她打算在美国建立一家咨询企业，以协助、辅导和指导商业及组织领导者。

由于申请人未表明或证明其已获得8 C.F.R. § 204.5(h)(3)所指的重大、国际公认奖项，她必须满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)中至少三项替代监管标准。审理主任认定，申请人提交的证据满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iii)的标准，该标准要求提供关于申请人的、与其工作相关的、在主要行业或专业出版物或其他主要媒体上的已发表材料的文件。记录支持审理主任关于申请人满足该标准的认定。1

在上诉中，申请人称她可以满足另外五项标准，下文予以讨论。在审查了所提供的全部证据后，我们认定申请人未能证明其满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)十项标准中至少三项，因此未满足该类别的初步证据要求。

1 记录包括一篇2019年由[已隐去]发表的题为[已隐去]的在线文章。该文章关于申请人，包含所要求的标题、日期和作者，并附有证明该出版物符合主要媒体资格的证据，符合8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iii)的要求。

个人获得其从事领域内卓越表现的国家或国际公认程度较低的奖项或奖励的文件。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)。

该监管标准要求提供申请人获得奖项或奖励的证据，以及证明此类奖项或奖励因在从事领域内的卓越表现而获得国家或国际认可的证据。关于授予奖项或奖励的依据是否为该领域内的卓越表现的相关考虑因素包括但不限于：授予奖项或奖励所使用的标准、奖项或奖励在该领域内的国家或国际意义、获奖者或奖项接受者的数量以及对参赛者的任何限制。2

申请人证明她是三个奖项的获得者：(1) [已隐去]奖，由第十八届亚太人力资源管理大会于2019年颁发，以及(2) 由[已隐去]于2017年颁发给她的两个奖项（[已隐去]奖和[已隐去]奖）。尽管我们承认由[已隐去]授予的奖项认可了申请人的专业成就，但记录未能证明这些奖项的国家或国际意义，也未能证明该公司内部奖项项目（必然仅限于在单一组织内工作的人员）满足该标准的要求。在上诉中，申请人未再主张其基于来自[已隐去]的奖项满足该标准。

申请人的初步证据包括其[已隐去]获奖证书的副本以及亚太人力资源管理大会网站宣传其2019年奖项的截图。该网站列出了组织奖和个人奖类别。根据该信息，个人类别奖项的参赛作品应附有被提名人的个人简介，包含成就、获得的奖项或荣誉、媒体报道、发表的文章、照片以及“ 任何其他相关细节 ”等信息。网站表明“ 评审团将评估每份参赛作品并决定获奖者。 ”

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，初步证据不足以证明她所获得的奖项满足该标准的所有要求。审理主任建议她提交额外的客观证据，证明谁有资格获得此类奖项的考虑、授予奖项所使用的标准以及奖项或奖励的意义，包括与之相关的国家或国际认可及每年颁发的奖项数量。

作为回应，申请人重新提交了其获奖证书的副本以及亚太人力资源管理大会关于2019年奖项的网站打印件。她提供的唯一额外证据是其LinkedIn页面上一条编辑过的帖子的副本，其中她引用了从第十八届亚太人力资源管理大会收到的邀请。帖子引用的部分表明她将获得[已隐去]的称号，颁发组织将其描述为[已隐去]。组织者的邀请表明该奖项的评选依据包括在组织中建立可持续的领导力

2 参见6 USCIS政策手册F.2(B)(2)附录，https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-6-part-f-chapter-2（指出例如仅限于来自单一机构的参赛者的奖项可能具有很小的国家或国际意义）。

管道、赋权、社会变革、影响能力以及“ 培养接班人和职业发展路径 ”。
审理主任认定，申请人未提交客观证据证明其获得国家或国际公认的、因其领域内卓越表现而颁发的奖项或奖励，因此未能履行其证明该奖项满足该标准所有要求的责任。

在上诉中，申请人重新提交了上述证据。在书面论证意见中，律师强调亚太人力资源管理大会的网站称其奖项计划表彰“ 最佳中的最佳 ”。律师进一步称“ 每个类别的获奖者人数限于一名，但面向亚太地区任何机构开放 ”，“ 该奖项在该领域具有重大意义 ”，并且“ 在国际上得到认可——在整个亚太地区 ”。然而，记录中缺乏支持这些陈述的客观证据。律师的断言不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用 Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。律师的陈述必须以独立证据在记录中予以证实。

虽然我们承认亚太人力资源管理大会是一个国际组织，但仅此事实并不能证明其年会颁发的奖项是在申请人领域内作为卓越奖而获得国内或国际认可的奖项。记录中未包含证明该奖项在颁发组织之外所获认可的证据。相反，关于该奖项的唯一信息来源于该组织自己的网站。申请人未提供支持性证据，例如专业或行业出版物或其他媒体对该奖项的报道，或其他证明该奖项在该领域作为卓越奖获得认可的证据。最后，尽管审理主任要求，记录中仍不包含关于参赛和评选流程以及用于遴选获奖者的标准的充分信息和证据。

基于上述理由，申请人未能证明她曾获得满足该标准的奖项。

个人在其寻求分类的领域内加入协会的证明文件，该等协会要求其成员具有杰出成就，并由其学科或领域内公认的国内或国际专家评判。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii)。

为满足该标准，申请人必须证明其加入某协会，并证明加入该协会是基于被公认的国内或国际专家评判为在寻求分类的领域内具有杰出成就。3

3 参见 6 USCIS Policy Manual 同上，at F.2(B)(2) 附录（提供作为外籍准会员加入美国国家科学院的示例，该加入要求个人由科学院成员提名，且成员资格最终基于对个人在原创研究中杰出成就的认可而授予）。

申请人最初声称，她基于以下情况满足该标准：她是青年总裁组织（YPO）的成员、她是印度制药生产商组织（OPPI）的成员，以及她被选举并担任德国-委内瑞拉工商会的I I。审理主任认定，她未能履行举证责任，证明这些协会或组织中的任何一个将杰出成就作为成员资格的条件，或该等成就是由该领域公认的国内或国际专家评判的。

在上诉中，申请人未对审理主任的认定提出异议，即她未能基于其在OPPI的 中的参与及其在l 4的 I职位而确立资格。因此，我们将审查范围限于她关于其YPO成员资格满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii)标准所有要求的主张。

关于其YPO成员资格，申请人提交了：

- YPO Mumbai Connect分会经理的信函，确认申请人是该分会的成员，该分会是南亚地区15个分会之一
- YPO Connect网站上申请人会员资料页面的截图
- 来自该组织网站（YPO.org）的YPO会员标准和申请程序
- _____ Grupo Maso的信函，其中称他于2012年邀请申请人加入YPO委内瑞拉分会

根据YPO网站，该组织要求准会员证明其：（1）在其公司或部门内拥有合格职称（董事总经理、总裁或董事会主席）；（2）监督至少50名员工；（3）符合YPO的年龄要求（申请时未满45岁），以及（4）为合格公司工作。为证明受雇于合格公司，申请人必须证明其雇主满足门槛财务要求（最低总营业额或资产）。

YPO网站表明上述标准是最低要求，且各个YPO分会可能有额外标准。此外，该网站称“ 申请必须由外部审计公司或其他经批准的独立第三方认证。 ”该第三方必须核实申请人的职位、所监督员工人数及其年薪，以及公司销售额/营业额。

关于申请和审核流程，YPO网站表明申请由“ YPO会员发展经理 ”审核，如果满足所有量化标准，则转交当地分会审议。该网站称各分会有自己的接纳会员流程。关于满足量化要求的申请人，该网站称：

4 我们注意到，尽管审理主任称申请人已确立其在OPPI和I I的成员资格，但记录中不包含证明这两个组织中的任何一个基于对个人成就的审查而接纳个人成员的客观证据。相反，她似乎是以成员公司代表的身份担任当选或任命的职位。例如，OPPI总干事的一封信称，申请人在代表I I期间是执行委员会成员。

满足具体的量化要求并不自动保证被YPO接纳。还有其他重要的、较难界定的要求也需要满足。这些要求本质上是定性的，由现任分会执行委员会酌情决定。

虽然提交的证据明确说明了YPO会员资格的组织范围内门槛量化要求，但记录中不包含来自接纳申请人的任何分会的关于任何额外要求、其当地接纳会员流程、或关于他们如何基于未界定的定性因素做出酌情决定的信息的证据。证据未能证明所述量化要求（涉及申请人年龄、职位、公司财务和监督人员数量），尽管经第三方审计师确认，是由该领域公认专家进行评判并由其做出会员决定。

证据表明最终决定由当地分会执行委员会做出，但记录未证明该等委员会职位由申请人领域内公认的国内或国际专家担任。5 记录也未指明或记录这些执行委员会考虑的酌情定性因素，以致我们无法确定“ 杰出成就 ”是否超出申请中收集的量化数据而成为会员资格的条件。

为支持该标准而提交的证据必须证明，作为被授予协会会员资格的条件，该人由公认的国内或国际专家评判为在寻求分类的领域内取得了杰出成就。我们承认，在职业生涯相对较早阶段在合格公司担任高级管理职位是一项重大的职业成就。然而，基于上述理由，记录未能证明YPO会员资格满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii)所述的所有要素。因此，申请人未能证明她满足该标准。

个人在领域内具有重大意义的原创科学、学术、艺术、体育或商业相关贡献的证据。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(v)

为满足该标准，申请人必须证明他们不仅对该领域做出了原创贡献，而且这些贡献具有重大意义。例如，申请人可以证明这些贡献已在该领域广泛实施、显著影响或影响了该领域，或以其他方式达到了该领域的重大意义水平。

审理主任承认申请人提交了推荐信以及她参加小组讨论、活动和网络研讨会的证据。然而，审理主任认定，虽然记录反映申请人做出了影响其雇主的商业贡献，但证据未能证明她做出了具有

5 在上诉中，申请人提交了一份YPO网站的摘录，其中列明了其_____的成员。她称“ 会员资格的批准 ”由该董事会作出，且他们被认定为该领域的专家。然而，如上文所述，该组织提交的证据表明，关于会员资格的最终决定由地方分会级别的执行委员会作出，而非由更大的YPO组织的董事会作出。

更广泛的影响或影响力，从而使其贡献可被视为在该领域具有重大意义。审理主任强调，这些推荐信缺乏足够的独立客观证据支持，以证明申请人贡献的重大意义。

在上诉中，申请人主张，她提交的来自“ 该领域知名人士 ”的推荐信得到了独立证据的支持，这些证据讨论了她的贡献，例如已发表的文章以及一本对她进行采访的书籍。她称自己是“ 商业界的第一位lI ”，并获得这一称号是因为她“ 领导了一项全面且具有I I变革性的工作，将I I应用于一家位于l I的大型复杂商业运营 ”。申请人坚持认为，尽管这一方法最初影响的是她的雇主，但“ 已获得全球认可 ”，提交的媒体报道即为证明。

在审查这一标准时，我们考虑了提交的推荐信、6份已发表材料、申请人在其领域参加的小组讨论和研讨会、她在OPPI的I方面的工作，以及她支持申请的陈述。基于下文所述理由，记录未能证明申请人的商业相关贡献在其领域具有重大意义。
在其陈述中，申请人解释称，在她于l I（2017年至2019年）的最后一次任职中，她“ 受命实施一种变革性的运营模式以及一种新的商业和领导力方法 ”。她表示，这一新战略在一年内得以实施，成为“ 多家其他公司的标杆 ”，并“ 影响了印度及世界医疗保健领域的其他领导者 ”。申请人还强调，在OPPI任职期间，她“ 带领成员公司共同制定了一项战略，遵循将社会影响带入协会战略的原则，专注于超越……销售我们产品的成果，支持扩大医疗保健的可及性 ”。此外，申请人强调，她“ 支持医疗保健更广泛影响和更人性化领导力 ”的努力，使她受邀参加小组讨论和圆桌会议，讨论领导力和医疗保健的未来。

申请人的支持证据包括一封来自l I的l I的信，他称在她于该公司任职期间曾向她汇报。他表示，申请人“ 以人为本的领导风格为 的每一位员工注入了兴奋和乐观，并推动组织制定了2030年愿景，该愿景以变革 ［原文此处空白］的医疗保健、关爱每一位患者的生命为核心 ”。他表示，这一“ 行业首创 ”的愿景“ 辅以详细的战略路线图、以患者为中心的运营模式以及以使命为驱动的组织文化 ”。I !将申请人的“ 富有远见和以领导力为中心的领导风格 ”归功于带来了业务增长、提高了员工敬业度得分，以及与多家政府和大型私营组织签署了多项长期谅解备忘录，专注于交付更广泛的医疗保健影响，这些“ 在行业中树立了决定性趋势 ”。他进一步提到，申请人“ 经常在许多行业会议上发言，分享她对公司如何对社会产生更大影响、以使命为驱动的领导力以及构建量子型组织的前瞻性观点 ”。

6 尽管我们在本决定中并未讨论每一封信，但我们在评估申请人是否证明其符合这一标准时，已审查并考虑了每一封信。

一封来自l I的信，其也是 的高级经理，讨论了申请人的工作， I I
指出她 “ 对组织做出了重大贡献 ”，并通过引入 、制定长期愿景以及构建实现该愿景的战略而使其转型。
将申请人的运营模式描述为 “ 与同行公司相比极具未来感 ”，并表示其 “ 已成为许多希望转型其组织者的标杆 ”。尽管她表示I I组织内的其他团队曾要求申请人分享其专业知识，但她并未提供实例说明申请人在l l的工作的影响或作用如何延伸至该组织之外。

记录支持申请人曾对ll做出商业相关贡献，对其雇主产生了重大影响。然而，记录未包含充分支持，以认定她在 I的工作已在组织之外被广泛认可为 “ 行业中的决定性趋势 ” 或整个行业的 “ 标杆 ”。此外，尽管记录包含证据表明申请人曾受邀参加小组讨论和研讨会，向其同行讲述她在l I的工作，但记录未包含证据表明这些演讲活动已经对领域内的其他组织或其他商业领袖产生了与具有重大意义的原创贡献相符的已证实的影响或作用。

申请人还提供了来自 的一封信，其是 大学的教授兼 的讲师，合著了该书 表示，作者们将申请人作为 “ 对某组织及整个社会的领导力做出重大贡献的精选商业领袖群体 ” 的一员进行了采访，以用于他们的书。I 称赞申请人为积极且鼓舞人心的领导者，指出她 “ 激励其团队创建了全面的愿景，以改善数百万人的医疗保健质量和可及性 ”。他并未为其关于她对 “ 整个社会 ” 做出重大贡献的笼统主张提供具体支持，也未表明申请人对l] 的愿景已经取得了超越公司的影响力，或对 I的医疗保健质量和可及性产生了可证明的影响。记录包含l J章节的摘录，其中讨论了申请人在l I的工作。该章节解释了申请人以使命为驱动、以人为本的方法对 l产生的积极影响，并支持认定她对其雇主做出的商业贡献已使她获得了一些基于这些原则研究组织领导力的人士的认可。

我们还考虑了讨论申请人与YPO和OPPI工作的信件。企业家 指出，申请人 “ 积极从其庞大的全球网络中邀请演讲者I I，以指导或与YPO的印度同事分享经验 ”。他进一步表示，申请人曾受邀担任演讲者并为 YPO分会举办研讨会， “ 分享她关于如何通过更专注于 来交付成果和提高生产力的专业经验 ”，但他并未解释或指出证据说明她的经验 I如何在该领域具有影响力或作用。

申请人还提供了一封来自Grupo Maso及YPO拉丁美洲地区董事会成员的信。他表示，在申请人作为拉丁美洲YPO成员期间，她 “ 因其作为杰出领导者的工作而成为灵感来源，在

委内瑞拉非常复杂的时期，于制药行业。”他表示，她创建了“一种非凡的领导力模式，该模式后来成为全球标杆，为I I
称赞申请人的才华，指出她作为演讲者参加YPO会议和活动，并主张“YPO委内瑞拉以及整个委内瑞拉今天变得更好，归功于[申请人]在委内瑞拉期间所做的贡献”。然而，I并未指明对“整个委内瑞拉”产生影响的特定贡献，也未以其他方式解释她在I或拉丁美洲YPO的工作如何被认可为对商业或组织领导力领域的重大意义贡献。

一封来自OPPI的____信函确认，作为该组织____的一部分，____从2018年至2019年，申请人“参与了行业主导的患者倡导活动，并积极与印度政府接触，以应对该国的医疗保健挑战。”该____还确认了申请人此前担任OPPI____的职务，指出她“在为该集团创建基于价值的医疗保健使命方面发挥了关键作用”，并“负责推动30家OPPI成员公司，将它们聚集在一起，朝着以最可持续的成本提供更好患者结果的集体共同愿景努力。”他称赞申请人“帮助加强了OPPI在印度的知识和思想领导力”，但未说明她在一年期间对该协会其中一个工作组的有效领导如何产生了显著影响或影响了制药或医疗保健行业或该行业其他公司的贡献。

该领域专家专门阐述个人贡献如何对该领域具有重大意义及其对后续工作的影响的信函具有附加价值。另一方面，缺乏具体内容并使用夸张语言的信函不增加价值，也不被视为可能构成满足该标准基础的证明性证据。7 在此，这些信函不包含具体、详细的信息，解释申请人的工作对整个领域所产生的不同寻常的影响或高影响力。

申请人强调有关她____在____担任____角色的媒体报道证明了她对行业的影响。8 申请人的证据包括Forbes.com、Dialogue以及____网站发表的在线文章。这些文章内容非常相似，三篇均由____撰写，申请人认定此人是她的导师之一。在这些文章中，____解释了申请人如何将____使命调整为____所面临的独特挑战，指出她作为____的角色“具有变革性”，为公司重塑了其奖励框架，用自主选择的患者影响目标取代传统的药品销售指标，并将一切与____联系起来。在文章中，____写道，“[对]于想要效仿____领导力的公司来说，至关重要的是完全授予____从业务核心进行领导和变革的权力。”这些文章表明，申请人在____的领导风格和转型努力非常有效，可作为其他组织的有用范例。它们还讨论了____职位名称的新颖性，指出其他组织

7 参见6 USCIS Policy Manual，supra，F.2(B)(2)附录。
8 虽然我们将讨论重点放在讨论申请人在____担任____角色的文章上，但我们已审查了所有提交的文章。其他文章包括一篇关于申请人被指派至____的文章、一篇关于她离职的文章，以及讨论____药品的文章。

可能受益于将此类角色分配给高级领导者，以认可____领导力的价值。然而，记录中已发表的资料并未说明，记录也未证明，申请人的____领导风格或她在____实施的新颖商业策略已经对该领域的其他组织产生了重大影响。

基于上述所有理由，经审查，我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明她满足该标准。

证据表明该个人曾在具有杰出声誉的组织或机构中担任领导或关键角色。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii)

为满足该标准的明文要求，申请人必须证明其曾担任领导或关键角色，且该角色是为具有杰出声誉的组织或机构（或组织或机构的部门或分部）担任的。如果是领导角色，证据必须证明申请人现在是或曾经是领导者。带有相应职责的职位名称可以帮助证明某一角色现在或过去事实上是领导性的。9

如前所述，记录证明申请人最近担任____及____的董事总经理，并且她是被指派至该实体的高级____高管。10 申请人提交了____及其____子公司的公司信息，以支持其关于该公司作为全球领先制药公司以及____领先癌症治疗提供商享有杰出声誉的主张。

在认定申请人未能证明其满足该标准时，审理主任部分指出，她提供的来自雇主的信函“ 未证明[申请人]的角色如何影响或影响了____的区域和国家商业行业……整体上。 ”基于该陈述，审理主任似乎错误地适用了适用于8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(v)标准的标准。如上所述，带有相应职责的职位名称可以支持认定某一角色是“ 领导性 ”的；该标准不要求申请人证明其角色影响了行业。申请人提交了足够的证据记录其职位名称和职责，以证明她作为被指派至____的董事总经理满足了该要求。此外，我们不同意审理主任关于记录“ 不包含有关该组织获得的任何奖项、认可或成就的信息 ”从而可证明其杰出声誉的认定。申请人提交了媒体报道和行业奖项证据，足以证明该组织（包括____子公司）享有杰出声誉。

在审查所有证据后，我们认定申请人已履行其举证责任，证明基于她最近在Roche集团公司担任高级高管的职位，她满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii)的标准。

9 参见6 USCIS Policy Manual，supra，F.2(B)(2)附录（指出Merriam-Webster在线词典将“ distinguished ”定义为“ 以卓越、杰出或优秀为特征的，或与杰出人物相称的 ”），
10 记录____且包含她接受____国际派遣的证据，申请人的雇佣合同与____

证据表明该个人相对于该领域其他人获得了高薪或其他显著高报酬的服务报酬。8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ix)。

为满足该标准，申请人必须证明其薪资或报酬相对于该领域其他工作人员获得的报酬是高的。申请人有责任提供适当的比较证据。示例可能包括但不限于地理或职位适当的薪酬调查。在不同国家工作的人员应根据该国的工资统计数据或可比证据进行评估，而不是简单地将薪资换算为美元，然后查看该薪资在美国是否会被视为高薪。11

审理主任认定申请人“提交了外文薪酬报告副本，未附英文翻译”，并表示此类文件将不予考虑。审理主任进一步认定，申请人未提供客观收入数据证据，足以证明她相对于其他类似受雇工作人员获得了高薪或其他显著高报酬。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张先前提交的证据包括证明其过往收入的英文证据。我们同意申请人以____充分记录了其报酬。一封来自____人力资源部的信函表明，申请人在2019年的基本薪资为364,332瑞士法郎。该信函附有英文薪酬报表以及她在2017年至2019年期间收入的其他书面证据。尽管证据包括未附英文翻译的委内瑞拉纳税申报表，但记录包含申请人过往报酬的其他相关、证明性证据。

然而，审理主任面前的记录并未包含相关比较数据，以支持申请人关于其相对于他人获得了高薪或显著高报酬的主张。如前所述，对于在美国境外工作的人员，应依据其就业所在国的工资统计数据或可比证据进行评估，而非将其薪资换算为美元并提交美国的比较工资数据。在此，申请人的薪资以瑞士法郎提供，且其在提供收入证明文件所涉期间曾在委内瑞拉和印度工作。她并未将薪资换算为委内瑞拉和/或印度货币并提供来自其中一国或两国的报酬数据，而是将其换算为美元，并提供了来自Study.com和PayScale等在线来源的反映美国高管薪资的数据。基于此，我们同意审理主任的认定，即申请人未提供相关的比较工资统计数据，以支持其关于相对于该领域他人获得了高薪或其他显著高报酬的主张。

申请人在上诉时提交了额外证据。我们注意到，该标准已在审理主任的补证通知（RFE）中予以处理，且申请人在被拒之前有机会提交补充证据，包括“地理或职位适当的报酬调查”。在此情形下，如本案，申请人已被通知证据存在缺陷并已获得回应该缺陷的机会，AAO将不接受首次在上诉时

11 见6 USCIS政策手册，前引，F.2(B)(2)附录。

提交的证据。Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。12

因此，基于上述理由，我们认定申请人的证据未能证明其满足该标准。

III. 结论

申请人未提交所要求的初始证据，即一次性成就或至少满足十项标准中三项的文件。因此，我们无需提供Kazarian案，596 F.3d at 1119-20中所提及的最终实质审查。尽管如此，我们告知，我们已对记录进行整体审查，结论是记录不支持认定申请人已确立所寻求分类所需的赞誉和认可。

申请人寻求的是高度限制性的签证分类，旨在面向已处于各自领域顶尖的个人，而非面向正在向顶尖迈进的个人。见Matter of Price, 20 I&N Dec. 953, 954 (Assoc. Comm'r 1994)（认定即使大联盟级别的运动员也不自动符合“杰出能力”个人的法定分类标准）；Visinscaia, 4 F. Supp. 3d at 131（内部引号省略）（认定杰出能力认定“在设计上极为限制性”）；Hamal v. Dep't of Homeland Sec. (Hamal II), No. 19-cv-2534, 2021 WL 2338316, at *5 (D.D.C. June 8, 2021)（认定EB-1签证“保留给极少数 prospective immigrants”）。另见Hamal v. Dep't of Homeland Sec. (Hamal I), No. 19-cv-2534, 2020 WL 2934954, at *1 (D.D.C. June 3, 2020)（引用Kazarian, 596 at 1122（维持对一位专攻非爱因斯坦引力理论的已发表理论物理学家的申请拒绝）（指出“法院已认定即使高度成就的个人也未能获得此认定”））。

在此，申请人未证明其工作的重要性表明其具有所要求的持续国家或国际赞誉，或与国会所设想的“在该领域享有赞誉的职业生涯”相一致。H.R. Rep. No. 101-723, 59 (Sept. 19, 1990)；另见该法第203(b)(1)(A)条。此外，记录亦未以其他方式证明申请人在该领域获得了持续的国家或国际赞誉，且其属于已升至所从事领域最顶尖的少数百分比之一。见该法第203(b)(1)(A)条及8 C.F.R. § 204.5(h)(2)。

12 上诉记录包括申请人2019-20评估年度的印度所得税申报表，显示其来自_____的年度收入。所报告的“总薪资”数字为INR80,674,391，其中INR37,273,831为薪资支付（其余归类为“附加福利价值”）。申请人还提供了来自三个在线来源的印度CEO薪资比较工资数据，并在其书面论证意见中指出其中一个来源（PayScale）显示“印度CEO的平均薪资”为INR35,947,500。我们注意到，如其中报税表所报告，申请人的基本薪资仅略高于该报告的平均薪资，且该证据即使在被拒之前提交，也不足以证明其相对于其领域他人获得“高薪”。尽管她提供了其总报酬的证据，但记录中不包含可将其总报酬与印度同类职位他人总报酬进行比较的证据，因此不支持认定其总报酬“显著高”。

基于上述理由，申请人未证明其作为杰出能力个人的资格。上诉将基于上述理由被驳回，每项理由均作为独立的替代裁判依据予以考虑。

裁定：上诉被驳回。

13