MAR232026_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：41452986 日期：2026年3月23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）

申请人是一家农产品进口商和销售商，寻求根据 L-1A 非移民身份（公司内部调职人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）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 身份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调往美国，以经理或高管身份临时工作。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了申请，认定申请人未能证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

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)。本办公室对此事项中的问题重新审查（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 非移民签证身份的资格，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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。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。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期一年，至2024年4月24日止。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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) 的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。申请人于2024年2月21日提交了当前的新办公室延期申请。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配备及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

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，本办公室的分析仅限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一种职务安排，其中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；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 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 非移民签证身份中高管的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 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资格的高管职位。

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、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、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。

申请人表示，其根据 L-1A 新办公室申请被调往美国，以重启其进口 “ 来自印度的椰糠土壤介质集装箱……用于水培农业 ” 的业务，并进一步表示其已 “ 建立第一阶段发展 ”。申请人解释称，受益人将被赋予以下职责：

1. 制定战略目标和方向（占其时间的20%）
肩负公司重任，CEO 负责设计新的战略计划和政策，将其愿景变为现实。通过设定明确的目标和目的，CEO 帮助员工和 BoD [董事会] 更好地理解未来业务增长的预期，无论是短期还是长期。

2. 实施拟议计划（占其时间的15%）
CEO 指导和监督企业的整体战略方向，制定符合其短期和长期目标的高质量业务战略和计划。其职责是将方法传达至整个公司，以确保其运营符合总体战略，目标是最大化利润、增加股东价值并改善市场地位。

3. 预算和预测（占其时间的20%）
令许多人沮丧的是，并非 CEO 的所有财务职责都可以转交给首席财务官（CFO）。相反，年度预算必须首先由 CEO 设定，以在考虑净收入、现金流和其希望实现的价值等因素的情况下分配资本。在 CFO 的帮助下，CEO 随后在计算来年潜在费用、收入和盈利能力时考虑行业波动等变量。

4. 公共关系（占其时间的10%）
公众自然将 CEO 视为公司的门面，使其几乎成为不可或缺的营销工具。作为企业的主要代表，CEO 在很大程度上被期望以身作则，其价值观和行为，无论好坏，都会对公司声誉产生重大影响。

5. 与董事会沟通（占其时间的10%）
董事会很容易成为两件事之一——CEO 最大的盟友或其败亡的原因。正如必须向员工传达期望一样，应通过定期董事会会议让董事会了解重要的——有时是困难的——业务决策。

6. 跟踪公司业绩（占其时间的10%）
对公司的业绩相对于其他竞争对手有高管层面的理解，是 CEO 角色的关键部分。可从收入增长、毛利率和累计销售额中得出可操作的见解。然后这些可用于塑造进一步的关键绩效指标（KPI），以指导必要的调整并帮助公司实现其新目标。

7. 建立工作文化（占其时间的15%）
从实习生到经理再到高级高管，每个人在某种程度上都仰视 CEO。创造健康的工作文化意味着以身作则。通过展示你期望他人具备的相同工作态度，CEO 将赢得尊重，并

成为更好的动力，激励员工以同样的方式回应并为他们做同样的事。积极的工作环境应与公司价值观、愿景和目标保持一致。凭借富有成效的工作文化——以及一套清晰的公司价值观，CEO 能够更好地推动整个公司持续的高水平绩效。

申请人提交了大量支持性文件，反映受益人在新办公室申请于2024年4月结束之时及之后相当长一段时间内从事不符合资格的经营性职责。例如，申请人提供了受益人智能手机于2025年3月的截图副本，该时间约为新办公室期限届满之日约一年后，显示其与同事就“需要运送4个托盘”进行互动，包括讨论托盘的尺寸和重量以及装运地址。同样，申请人提交了一封2025年2月的电子邮件，反映其与一家仓储承包商的互动，其中受益人询问：“能否请您把1加仑Plantin的库存发给我。”申请人还提供了一封2025年1月的电子邮件，其中受益人与供应商协调获取生产其农产品的机械报价，以及一封2024年10月的电子邮件，显示其讨论因海关问题导致国际货运延误。

总之，申请人提交的文件证据表明，其直接参与了企业内几乎每一项不符合资格的经营性任务，包括确定设施和供应商、参观展会和农场、处理运输、海关和交付问题、订购供应品、安排仓储、处理行政账单问题以及获取机械报价。相比之下，几乎没有文件反映其将这些任务下放给下属经理或较低级别的高管员工。高管通过控制经理或较低级别高管员工的工作来指导组织、组织的主要组成部分或基本职能的管理。参见一般性规定《2 USCIS政策手册》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（第五巡回法院，2022年9月21日）（裁定“‘指导组织的管理’必然包括指导组织的经理。”）

受益人是否为高管员工，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”为高管职责。参见该法第101(a)(44)(B)条。在此，申请人未能充分记录在一年的新办公室期限结束时，受益人的职责中有多大比例为高管级别职能，以及多大比例为不符合资格的经营性任务。申请人提交了受益人的职责及支持性证据，表明其直接参与众多行政或经营性任务，但未充分量化其在这些职责上所花时间与符合资格的高管级别职责相比的比例。因此，我们无法确定受益人在一年的新办公室期限结束时是否主要从事高管职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相比之下，申请人未充分阐明和记录在一年的新办公室期限结束时其从事哪些日常高管级别任务。受益人的职责描述仅是对任何企业或任何行业中首席执行官典型角色和职责的泛泛解释，而非对其在特定企业背景下高管级别职责的详细描述。例如，受益人的职责描述称，首席执行官

负责“制定新的战略计划和政策”并将“其方针传达至整个公司，以确保其运营符合总体战略”。它还进一步补充说，首席执行官自然是“公司的门面”。申请人还含糊地表示，“并非首席执行官的all财务职责都能转交给首席财务官（CFO）”，尽管其组织架构图中并未列出首席财务官。对典型首席执行官的职责和属性作泛泛解释，在证明受益人在作为新办公室一年后实际主要履行高管级别职责方面几乎没有证明价值。

我们承认，申请人试图在回应补件通知（RFE）时进一步说明受益人的高管级别任务，但这些并非日常高管级别任务，而是单一事件和决策，例如规划向美国东海岸扩张、决定在 开设仓库、雇用几名额外员工、与外国董事会协调两次以及解雇一名销售员工。申请人也未充分详述和记录受益人制定的政策、其设定的方针，或其在延期申请下将主要履行的其他日常高管级别任务。这与大量证据表明其参与企业几乎所有不符合资格的经营方面形成对比。申请人还提供了极少的支持性证据来证实，在申请提交时其将经营性任务主要下放给下属。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于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)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内高管身份的公司内部调职人员分类资格。根据法规，该分类资格要求某一职位的职责“主要”属于高管性质。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级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责将主要属于高管性质。

B. 运营与人员配置

根据该法第101(a)(44)(C)条，如果人员配置水平被用作判断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。

在I-129表格（非移民工作者申请）中，申请人表示截至2024年2月申请提交之日其有三名员工。申请人随申请提供了组织架构图，反映受益人监督一名在线营销代表，该代表又监督一名销售代表。该图还显示受益人监督两名承包商，包括一名“物流外包”员工和一名仓库管理员工。

法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求我们审查申请人的组织结构和人员配置水平。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管职位。USCIS法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。如果企业在一年后没有必要的人员配置来充分使受益人免于履行经营和行政任务，则申请人按法规不符合延期资格。因此，如SCOPS所述，我们将仅考虑反映申请人在作为新办公室一年后的人员配置和运营的证据，而不考虑申请人在2025年5月回应RFE时提供的扩展组织架构图，该时间已超过一年办公室期限结束一年以上。2 值得注意的是，申请人提交了2024年第二季度的州季度工资表，该季度与一年新办公室期限结束相对应，反映其雇用了受益人以及所称的销售代表和在线营销代表。

如前所述，申请人主张受益人在获批延期下本应符合高管资格。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据法规，受益人必须有能力“ 指导管理 ”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“ 指导管理 ”组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须说明该组织、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总体目标和政策，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员工“ 指导 ”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“ 组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人提交的证据和陈述反映，截至2024年4月，其人员配置有限，这使得该申请人当时是否在以高管身份支持受益人存在重大不确定性。如前所述，申请人提供了一份组织架构图，显示在提交申请时受益人仅有两名下属。正如我们详细讨论的，申请人提交了大量支持性文件，反映受益人几乎直接参与了业务的所有运营方面，例如运输、海关、仓储、机械报价、寻找设施和供应商、参观展会和农场、订购供应品、处理行政账单问题，以及其他不符合条件的运营任务。尽管有证据表明受益人与他的销售代表、仓储承包商和其他承包商进行了协调，但申请人未提供证据证明在2024年4月一年新办公室期结束时，他主要将不符合条件的运营任务委派给其下属和所声称的承包商。至少，有大量证据反映受益人很可能与其所声称的下属一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313, 1316。申请人也未提交足够的支持性证据以证明所声称的两名承包商

2 申请人在回应补件通知时提供的组织架构图并未反映其2024年4月的人员配置，而是反映了一种截至2025年5月共有七名所声称的管理人员、员工和承包商向受益人汇报的结构。

在其组织架构图中所列的人员参与程度足以在其组织架构内被视为下属。

同样，尽管申请人提交了一份组织架构图，显示其在线营销代表对销售代表担任监督角色，但没有证据反映受益人将任务委派给下属管理人员或较低级别的高管员工。事实上，申请人提供了大量证据显示受益人直接监督和指导销售代表，且没有证据表明下属在线营销代表担任下属管理人员的角色。再次强调，高管通过控制管理人员或较低级别高管员工的工作来指导组织、主要组成部分或某一组织基本职能的管理。See generally 2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。See also BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7。此外，申请人提交的具体细节很少，文件也很少，以支持受益人主要履行符合条件的行政级别职责，例如其执行目标、政策和程序。因此，申请人未能充分证明在2024年4月受益人是在指导申请人的管理并主要关注其总体目标和政策，而非其日常运营。

在上诉中，申请人补充了记录，提交了T-M博士的专家意见书，T-M博士是[已隐去]内的一名教职人员，其意见为“ 在审查所有文件后 ”，[申请人]的“ 首席执行官职位……反映了美国公民及移民服务局所定义的‘ 高管身份 ’角色。 ”然而，T-M博士的信函令人存疑地聚焦于申请人运营的许多预期方面，聚焦于其“ 更新的组织架构图 ”，并称他“ 管理[申请人]的多个组成部分 ”。他的陈述表明其关注点是在2024年4月之后很久的组织结构。例如，如上所述，申请人在2024年4月的组织结构并未反映“ 多个组成部分 ”，而只有两名运营下属，且文件显示仅偶尔就业务的运营方面与承包商进行协调。T-M博士还称，受益人的“ 电子邮件、短信和运营通信显示他利用下属管理人员和外部专业人员就如何最好地指导整体物流和供应商谈判做出战略决策。 ”我们不同意。正如我们在上文详细讨论的，所提供的电子邮件、短信和其他文件显示，在一年新办公室期结束前后及之后，受益人几乎直接参与了申请人每一个不符合条件的运营方面。此外，几乎没有证据证实受益人如所称那样主要将这些不符合条件的任务委派给下属管理人员。

总之，T-M博士的信函不过是重申请人已经提供的证据和主张，我们已在本决定中予以处理，且该信函对于证明受益人的资格不具有证明力。我们可自行裁量，将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的证据中的陈述用作咨询意见。然而，当某一意见与其他信息不一致或在任何方面

存疑时，我们无需接受该证据或可给予其较低权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988)。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人在延期申请下将以高管身份受雇。

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表出庭通知而根据该法第240条面临遣返程序。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。