MAY112026_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

案卷编号：42777576 日期：2026年5月11日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（杰出能力）

申请人是一名商业管理专家，寻求被归类为具有杰出能力的外国人。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提供给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。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请，认定记录未能证明申请人拥有重大、国际公认的奖项，也未能证明她至少满足十项法规标准中的三项。此事现依据 8 C.F.R. § 103.3 提交本办公室审理。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题予以重新审查（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

为确立作为杰出能力外国人的资格，申请人必须证明其：

- 在科学、艺术、教育、商业或体育方面具有杰出能力；
- 寻求进入美国以继续其杰出能力领域的工作；并且
- 其进入美国将预期为美国带来实质性利益。

杰出能力必须通过持续的国家或国际赞誉的证据以及证明申请人成就已在其领域内获得认可的大量文件来证明。该法第203(b)(1)条。实施条例进一步规定，“ 杰出能力 ”一词仅指那些“ 已上升至其努力领域最顶端的一小部分 ”外国人。申请人可以通过一次性成就的证据（即

重大、国际公认的奖项）来证明其满足该移民签证类别的初步证据要求。如果此类证据不可用，则其必须另行提供证据证明其至少满足十项所列标准中的三项，这些标准要求提供关于其可能获得的较小奖项、关于其在合格媒体上的已发表材料、其学术文章的作者身份以及其他类型证据的材料。8 C.F.R. § § 204.5(h)(2),(3)。

在申请人满足这些初步证据要求后，本办公室随后在最终实质审查中考虑所提供材料的整体情况，评估记录是否显示该外国人拥有这一高度排他性移民签证类别所要求的赞誉和认可。参见 Kazarian v. USCIS, 596 F.3d 1115 (9th Cir. 2010)（讨论两部分审查，即先对文件进行计数，然后在满足所需标准数量的情况下，在最终实质审查的背景下予以考虑）；另参见 Amin v. Mayorkas, 24 F.4th 383, 394 (5th. Cir. 2022)。

二、分析

由于申请人未表明或证明其已获得重大、国际公认的奖项，她必须至少满足 8 C.F.R. § § 204.5(h)(3)(i)-(x) 中三项替代法规标准。SCOPS 认定申请人满足了关于申请人的已发表材料以及评审的标准，即 8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iii) 和 (iv)，但未满足其余所主张的关于领导或关键角色以及高薪的标准，即分别为 8 C.F.R. § § 204.5(h)(3)(viii) 和 (ix)。在审查记录中的所有证据后，本办公室认定申请人未证明其具备这一高度限制性移民类别的资格。尽管本办公室可能不会逐一论述每项证据，但已审查并考虑了每一项证据。

1. “ 证明该外国人相对于领域内其他人已获得高薪或其他显著高报酬服务的证据。 ”8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ix)。

为满足这一标准，申请人必须证明其薪资或报酬相对于在同一领域工作的其他人所获报酬而言较高。一般参见 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)。与证明高报酬相关的证据可包括：(1) 税表、工资单或其他过去薪资或服务报酬的证据，(2) 合同、录用通知或其他预期薪资或服务报酬的证据，以及 (3) 该人所在领域的比较工资或报酬数据，例如地理或职位适当的薪酬调查。同上。关于该人的报酬相对于在同一领域工作的其他人是否较高的证据可包括：(1) 地理或职位适当的薪酬调查，以及 (2) 支付高于薪酬数据的组织理由。同上。

SCOPS 认定申请人未证明其与同期在酒店业领域担任首席执行官从事类似工作的人员相比获得了高薪或显著高报酬。在上诉中，申请人重述了相同的论点并主张其符合这一标准。

为证明申请人满足这一标准，她提交了（相关部分包括）：一封来自 [已隐去] 首席财务官、日期为2025年12月8日的信函，其中表明她

自2023年4月起在该公司工作，职位为首席执行官，月薪为20,000格鲁吉亚拉里（GEL）。她还提供了工资实验室（pay lab）的一份摘录，标题为“ 格鲁吉亚首席执行官职位的高层管理薪资 ”。申请人还提交了一篇来自 Pedersen & Partners 的在线文章，标题为 [已隐去]。

本办公室认可为支持这一标准而提交的调查和文章，但申请人未说明用于收集、核实或分析其中数据的方法。申请人未证明该调查和文章如何界定相关职业类别、地理范围、经验水平或比较组中所包含的雇主类型。记录也未证明该数据具体涉及酒店业内的首席执行官，而非跨多个行业的更广泛管理或高管职位。在没有证据表明比较组充分针对类似处境的酒店业高管的情况下，该调查和文章几乎没有证明价值。

尽管申请人通过提交首席财务官的信函记录了其年收入，但她未提供充分的客观收入数据，证明其与同期在酒店业领域担任首席执行官从事类似工作的人员相比获得了“ 高薪 ”或“ 显著高报酬 ”。参见 Matter of Price, 20 I&N Dec. 953, 954 (Assoc. Comm'r 1994)（考虑一名职业高尔夫球手的收入与其他 PGA 巡回赛高尔夫球手的对比）；另参见 Crimson v. INS, 934 F. Supp. 965, 968 (N.D. Ill. 1996)（考虑一名 NHL 执行者的薪资与其他 NHL 执行者的对比）；Muni v. INS, 891 F. Supp. 440, 444-45 (N.D. Ill. 1995)（将一名 NHL 防守球员的薪资与其他 NHL 防守球员的薪资进行比较）。

记录缺乏地理或职位适当的薪酬调查、支付高于薪酬数据的组织理由，或其他充分证据以证明其报酬相对于在其领域工作的其他人而言较高。一般参见 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)。因此，申请人不满足这一标准。

2. 本办公室保留其余所主张的标准

本办公室认定，尽管申请人满足两项标准，但她不满足关于高薪或显著高报酬的标准。虽然她还在上诉中主张另一项关于 8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii) 领导或关键角色的标准，但本办公室无需就这一额外理由作出决定，因为她在数量上无法满足所需的标准数量。由于申请人无法满足 8 C.F.R. § 204.5(h)(3) 下三项标准的初步证据要求，本办公室保留该问题。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯粹咨询性认定 ”）。本办公室也无需提供 Kazarian, 596 F.3d at 1119-20 中所述类型的最终实质审查。

三、结论

基于上述理由，申请人未能证明其作为杰出能力个人的资格。上诉将因上述理由被驳回，每一项理由均作为裁决的独立且替代依据予以考量。申请人未能证明其符合《移民与国籍法》第203(b)(1)(A)条规定的杰出能力个人分类资格。上诉将基于上述理由被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的举证责任。《移民与国籍法》第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。在此，该举证责任未获满足。

裁定：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终裁决。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，或属于其他不准入境或可驱逐出境情形者，可能因签发I-862表（出庭通知）而依据《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，并可能丧失未来获得签证或其他移民福利的资格。