MAY262021_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

案号：17305985 日期：2021年5月26日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家全球性纤维基工程产品供应商，寻求根据L-1A非移民分类继续受益人的临时雇佣，担任其“战略举措高级总监”，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的公司内部调动人员。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明其将在延期申请下以经理或高管身份雇佣受益人。此事现由我们审理上诉。

在本程序中，申请人负有以优势证据证明资格的责任。该法第291条；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。经重新审查，申请人已证明受益人更有可能在延期申请下以该法第101(a)(44)(A)条所定义的经理身份受雇。因此，我们将支持上诉。

申请人是一家上市公司，拥有超过2500名员工，在十个国家设有分支机构，年销售额约为10亿美元。申请人于2015年将受益人从其欧洲业务调至其美国总部，担任其一个业务部门的运营总监，并于2020年将其提升至现任战略举措高级总监一职。申请人表示，受益人向其高级副总裁兼首席商务官汇报，负责领导公司的战略增长举措，申请人将其描述为其全球组织的“一项关键职能和组成部分”。

“经理身份”的法定定义涵盖“人事经理”和“职能经理”。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。“职能经理”一词通常适用于受益人并不直接监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“关键职能”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项关键职能，则必须清楚描述在管理该关键职能中将履行的职责。此外，

申请人必须证明“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 关键的’，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别地位；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人充分解释并记录了属于受益人管理职责范围内的战略和业务增长举措如何构成其组织内的“ 关键职能”。证据表明，受益人在整个组织的技术和业务团队支持下，负责确定产品领域和流程以促进新业务，并直接向高级管理人员提供建议，以识别、评估和执行业务增长战略，如合并、收购和合资企业，并就业务的技术方面向他们提供咨询。申请人最新年度报告中包含的信息证实，公司正在进行“ 重大战略转型”，包括流程改进和业务组合重塑，并支持其关于受益人职责领域是业务核心的主张。

在描述所提供职位的详细信函中，受益人的经理解释说，受益人被赋予自由裁量决策权，以界定和管理公司的战略举措，并对若干业务增长、产品开发和流程开发项目提供高层监督，仅接受首席商务官的一般监督。证据表明，受益人在公司组织层级中处于高级别地位，仅次于高管层，且无需参与公司产品和业务举措的非管理性日常运营，这些运营由较低级别的经理、科学家、技术人员和其他专家以及其两名直接下属（均为专业人士）执行。虽然申请人对受益人职责的详细描述和分解表明，其在履行部分职责时需要运用其技术专长，但整体证据支持以下结论：受益人主要履行与该方法第101(a)(44)(A)条经理身份定义相符的更高层级职责。

总之，申请人已履行其责任，以优势证据证明受益人将在延期申请下以经理身份受雇。

命令：上诉获支持。