OCT192020_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室 非先例决定

案号：08229621 日期：2020年10月19日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，公司内部调职人员非移民申请

申请人是一家促销产品销售企业，寻求根据L-1A公司内部调职人员非移民分类临时雇用受益人担任营销和销售总监。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A分类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。

加利福尼亚服务中心审理主任以申请人未能证明受益人曾在国外以经理或高管身份受雇，且将在申请获批后一年内以经理或高管身份在美国受雇，从而不符合新设办事处申请的要求为由，驳回了该申请。

此事现因上诉而由本办公室审理。申请人主张，记录中的证据证明受益人曾在国外以高管身份受雇，并将在申请获批后一年内以经理或高管身份在美国受雇。

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责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人将在申请获批后一年内以经理或高管身份在美国受雇。由于这是资格的一项基本要素，且申请人未满足该要素，我们将保留与受益人在国外受雇有关的其余问题不予处理。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，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，连续一年雇用受益人从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和受雇经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

如该法第101(a)(44)(A)条所定义，“ 经理身份 ”一词是指在组织内的一项职务，其中雇员主要——

(i) 管理组织，或组织的部门、分支机构、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者，如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及
(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。仅凭主管的监督职责，一线主管不被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

如该法第101(a)(44)(B)条所定义，“ 高管身份 ”一词是指在组织内的一项职务，其中雇员主要——

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；
(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；
(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及
(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

该法第101(a)(44)(C)条进一步规定：

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或高管身份行事的因素，[美国公民及移民服务局]应考虑组织、组成部分或职能在整体目的和发展阶段方面的合理需要。个人不得仅基于其监督或曾监督、或指导或曾指导的雇员人数而被视为以经理或高管身份行事（如前所定义）。

为符合L-1A非移民签证分类中经理或高管的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条和第101(a)(44)(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责，每项定义均有四个部分。如果记录未能证明所提供的职位满足相关法定定义的全部四个要素，我们无法认定其为符合资格的经理或高管职位。如果申请人证明所提供的职位满足适用法定定义的全部四个要素，则必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，

而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否主要为经理或高管职责时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、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、业务的性质，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。

二、分析

申请人成立于2019年，是总部位于中国的[已隐去]的关联公司。申请人是一家促销产品供应商，产品包括定制印制的狗牵引绳、项圈和挂绳，但也包括书写工具、科技产品、磁铁、钥匙扣和饮具，这些产品从其中国关联公司及其位于加利福尼亚州的自有制造工厂采购，并销售给美国的经销商以销售给最终用户。[已隐去]自2015年4月起在中国雇用受益人担任其营销和销售总监，现希望将其调往其美国关联公司担任营销和销售总监。

A. 在美国的受雇

审理主任认定，记录未能证明新的美国办事处将在申请获批后一年内支持一个主要为经理或高管的职位。在上诉中，申请人主张审理主任的分析有误，提交了一些补充文件，并声称受益人将在申请获批后一年内以经理或高管身份受雇于美国实体。申请人未澄清受益人将主要根据该法第101(a)(44)(A)条从事经理职责，还是主要根据该法第101(a)(44)(B)条从事高管职责。申请人必须清楚描述受益人将履行的职责，并说明此类职责属于高管身份还是经理身份。申请人必须证明受益人的职责将满足其中一种身份的要求。

1. 新设办事处要求

如前所述，寻求雇用受益人担任新设办事处经理或高管的申请人必须证明，新设办事处将在申请获批后一年内支持该职位。当新企业设立并开始运营时，法规承认，负责建立运营的指定经理或高管将从事各种通常不由高管或经理级别雇员履行的活动，且通常无法履行全部管理职责。为在运营第一年符合L-1非移民分类资格，法规要求申请人披露拟议业务的性质和美国投资的规模，并证明拟议企业将在申请获批后一年内支持高管或经理职位。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。该证据应表明一种现实预期，即企业将取得成功并迅速扩张，因为它从发展阶段迈向全面运营，

届时将实际需要一名经理或高管来主要履行符合资格的职责。

2. 申请人的组织结构

随申请提交的组织结构图列出了美国新设办公室的十个职位，包括一名总裁、一名首席运营官、三名部门主管（营销与销售部、财务部、生产与运输部），以及营销与销售部（三名）和生产与运输部（两名）的五个下属职位。在2019年5月提交申请时，这十个职位中有三个（总裁、首席运营官和财务部主管）已有人任职。其余七个职位预计在2020年2月前填补。其中包括受益人拟担任的营销与销售主管职位，以及该部门的三个下属职位——包括两个直接下属职位，即营销专员和程序员/网页设计师，以及第三个职位——平面设计师——隶属于程序员/网页设计师。

3. 拟任职位的工作职责

在审查受益人在美国的就业是否将担任管理或行政职务时，我们将首先审查申请人对工作职责的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。在申请中，受益人拟在美国担任营销与销售主管的职责描述如下：

管理营销和广告活动；
制定营销和销售的实施计划；
指导营销人员的招聘和培训；
制定软件设计和实施；
设计网络产品；
就定价策略提供建议；
建立分销网络；
与营销平台谈判合同和定价协议。

随申请提交的中国关联公司首席执行官的信函以及申请人首席运营官（COO）应审理主任的证据请求（RFE）提交的信函中，提供了受益人拟任职责的更详细描述。这些职责被安排为三大类别及相关的子类别，并分配了各项职责的时间百分比。如此呈现，受益人拟任职责如下：

指导营销与销售部的运营——40%

• 编制每周、每两周、每月、每季度、每半年和年度报告，分发给首席财务官、首席运营官、总裁和首席生产官。该工作职责包括以下子职责：10%
o 根据下属的每日签到信息汇编销售报告，包括有关 incoming orders、定价、新客户和产品库存的信息。

o 在仔细分析当前行业趋势、客户评价、incoming sales 和生产分销后汇编业务报告。纳入商业理论以持续改善公司绩效并提高效率。

• 协调或参与促销活动或贸易展览，与开发商、广告商或生产经理合作，以营销产品或服务。该工作职责包括以下子职责：10%
o 通过与平面部门协调需求、盘点库存、指示未来下属下单（定制、 specialty 或其他）以及核实材料收据，确保原始促销材料准备好用于任何促销活动或贸易展览。
o 通过指导和监督需求的识别、汇集和协调来规划会议和贸易展览；相应制定时间表和任务分配；建立联系；协调邮寄名单和电子邮件活动。
o 通过参与教育机会、阅读行业出版物以及参加在线 SAGE 研讨会来了解行业变化和趋势，以便能够根据行业更新来运营市场和销售部门。
o 与下属一起规划和组织促销演示，并监督样品促销产品和广告材料的开发。

• 与开发商、广告商或生产经理合作营销产品或服务。该工作职责包括以下子职责：5%
o 汇集并分析下属的销售预测，以相应地为实施营销和广告活动提供指导。
o 根据产品需求、市场趋势、季节性、活动和节假日制定市场和广告策略，以保持公司竞争力。
o 指导和监督下属与开发商合作，实施和更新兼容 iOS 和 android 技术的基于网络和移动应用程序的系统。

• 与采购人员协商，获取有关预期需求的产品或服务类型的建议。该工作职责包括以下子职责：5%
o 让下属研究竞争产品，并识别和评估产品特性、市场份额、定价和竞争性广告策略，如价格比较、更优质材料等。
o 维护研究数据库以备将来使用。
o 带领并参与与市场和销售下属的头脑风暴会议，根据研究结果和采购人员的建议确定如何最好地营销和开发新产品。

• 与运营经理协商，讨论特定时间的生产能力，以确保销售与之对应。该工作职责包括以下子职责：5%
o 让下属通过分析和录入销售、费用和新业务数据（包括来自其他供应商的更便宜的产品成本）来跟踪产品线销售和成本，同时对新库存保持质量控制。
o 审查员工的部门营销报告。
o 收集、分析和汇总营销人员的销售数据，以确保订单或报价请求方面没有错误。
o 与运营经理会面并讨论报告，就未来生产能力应如何提供指导。

• 为公司识别和开发新市场。该工作职责包括以下子职责：5%。
o 让未来的营销专员就开设新地点和/或扩展现有业务以包括新产品或服务编制可行性报告。
o 通过比较和分析实际结果与计划和预测来监控预算。

实施和未来扩张计划——35%

• 根据市场特征、[中国关联公司首席执行官]设定的目标以及成本和加价因素，识别、制定和评估最合适的营销策略。该工作职责包括以下子职责：15%
o 与营销专员和网页设计师合作，确定当前市场特征并相应调整现有策略，以最好地服务于公司获取定期月度订单、全国业务关系和改善公司间政策的目标。
o 让营销专员根据成本分析和目标定价编制成本和加价因素报告，以保持竞争力。

• 在员工会议上建议组织流程和政策变更。该工作职责包括以下子职责：5%
o 基于效率创建组织流程，将公司的某些方面数字化，并就改善客户关系和产品开发的政策变更提供见解。
o 根据部门的市场研究，建议更新现有订单管理系统，使客户更容易跟踪订单。

• 回应管理成员和上级关于销售业绩的询问，并转达其设定的未来目标计划是否能在设定时间内实现。该工作职责包括以下子职责。5%
o 向下属提供指示，以实现管理成员的产品分销目标计划。
G

o 为下属创建时间表，规定从收到订单到发货给最终用户的每个步骤应何时完成。
o 监督和管理实现目标的逐步计划，并审查最终产品以确定是否已达到目标。

• 分析运营以评估公司及其销售的绩效，确定最大化回报和提高销售与营销团队生产力的领域。该工作职责包括以下子职责：5%
o 审查销售数据、市场趋势、预测、账户分析和新产品信息，并根据调查结果制定部门指导方针。
o 监控预算，确保成本分析与目标计划和公司未来预测一致。
o 让营销专员和网页设计师起草部门绩效报告，指出问题领域和生产问题，以便相应调整部门计划。

• 作为高级管理团队成员参与关键决策。该工作职责包括以下子职责：5%
o 提供行业竞争信息，并通过审查利润率、竞争性定价和部门效率，协助制定战略以使公司保持可行且具有竞争力。
o 制定定价管理准则和最优定价百分比，以确定公司增长和扩张路径。
o 就如何保持和提高销售生产力向其他高级管理人员提供指导。

定价与合同谈判——25%

• 与供应商或分销商谈判并批准合同，以管理产品销售渠道，建立分销网络或制定分销战略。该工作职责包括以下子职责：15%
o 与分销商谈判合同，以便在贸易展或博览会的营销或促销活动中使用产品。
o 最终确定并批准供应商和分销商产品。
o 管理制成品的分销渠道，以确保从生产到最终用户的过渡。
o 监督既有分销网络的管理，以确保收到库存并将产品交付给最终用户。
o 指导营销主管通过分销渠道和网络跟踪产品，以确保及时交付给最终用户。

• 确保所有形式发票均已开具，并确保团队回复客户的所有询问。该工作职责包括以下子职责：5%
o 最终批准所有形式发票，确认拟议发票上的细节与采购订单相符。

o 就如何回复客户询问向部门提供准则。
o 监督对定制报价询问的回复，并就如何进行定制报价提供具体准则。在最终报价发送给客户之前予以批准。

• 确定产品的价格和货币政策。该工作职责包括以下子职责：5%
o 研究类似产品的竞争价格、原材料出厂定价和运输成本，以确定最佳产品定价。
o 确保最终定价和公司货币政策使公司保持竞争力和可行性。

4. 下属职位的工作职责

如前所述，申请人的组织架构图确定了营销和销售部门中直接隶属于受益人职位的两个职位——包括一名营销主管和一名程序员/网页设计师——以及第三个职位——平面艺术家——隶属于程序员/网页设计师。申请人的首席运营官针对补件通知提交的信函列出了所有三个职位的作职责以及分配给每项职责的时间百分比，如下：

营销主管：

• 编制销售和绩效报告提交给[受益人]审查，以确保部门每月达到所有目标订单：20%
• 就竞争性定价、类似公司使用的不同广告方法以及市场趋势，对全国不同地理区域的市场进行深入研究，以协助[受益人]为公司产品制定最合适的营销战略：20%
• 在部门内实施[受益人]的营销和销售战略，如遇到任何障碍或延误，直接向他报告，以就如何纠正上述错误获得最终指示：10%
• 撰写每日订单报告，跟踪所有进来的订单、订单规模的增加、不同类别的订单（定制或标准）以及请求订单的客户类型，并提交给[受益人]审查：10%
• 审查运营记录和报告，预测销售额并确定盈利能力，然后将最终结论报告给[受益人]：5%
• 在[受益人]最终批准之前编制所有形式发票：10%
• 编制详细说明部门进展、合同和产品/服务新销售的报告提交给[受益人]，并附上一份详细说明任何给定时间段内销售增减可能原因的报告：10%
• 协助[受益人]与客户协调促销活动：5%
• 按照[受益人]的指示管理部门对客户询问的回复，特别是定制报价，并通过分销渠道和网络跟踪订单，以确保及时交付给客户：10%

程序员/网页设计师：

• 根据[受益人]关于公司希望瞄准的受众以及应在网站上突出展示的产品的指示，设计、构建和维护公司网站：20%
• 审查平面艺术家为公司网站所做的概念设计，并将其提交给[受益人]进行最终审查和批准，以确保设计令人满意：15%
• 与[受益人]协商，优先处理编程和网站设计需求，解决网页设计和网站维护方面出现的任何冲突，并在遇到障碍时选择最佳解决方案：10%
• 设计和实施网站安全措施：5%
• 识别并维护来自其他网站（如中国关联公司）的链接，以实现最大效率。按照[受益人]的指示将其他网站链接到公司网站：5%
• 在平面艺术家的协助下开发网站设计，并确保设计符合基于公司所瞄准的季节性、特殊活动、节假日等的当前广告战略：10%
• 确保网站设计遵循精心设计网站的关键要素，包括友好的用户体验、搜索引擎优化和转化优化：10%
• 向[受益人]提供最终设计样稿以供最终批准：10%
• 确保公司网站内容保持最新并持续得到妥善维护：10%
• 管理网站的持续修订，以确保客户看到最新的促销、产品设计和广告：5%

平面艺术家：

• 就竞争对手公司使用了哪些平面设计、产品虚拟设计适配网站和电子邮件广告的当前趋势进行市场研究，并起草报告供[受益人]制定产品设计最佳方向准则：25%
• 从[受益人]处收集信息和准则，开始为新产品和现有产品规划概念设计，以纳入电子邮件和网站广告的各个方面：10%
• 通过设计艺术和文案的粗略布局（涉及排列尺寸、字体大小和样式以及其他相关美学概念）来阐明概念：25%
• 通过提交粗略布局供批准，获得程序员/网页设计师对概念设计的初步批准：10%
• 根据程序员/网页设计师指出的任何更改，准备概念设计的最终布局：15%
• 协助程序员/网页设计师为公司重点关注的促销活动、节假日、季节性进行整体网站设计：15%

5. 审理主任的决定

审理主任在其决定中认定，受益人的两名直接下属将主要履行新办公室的日常常规职能，而非管理职责，且受益人将亲自监督其三名下属员工的工作，而非指导申请人营销和销售部门的管理。因此，受益人作为营销和销售主管的职位不会满足该法第101(a)(44)(B)条“ 行政能力 ”定义的所有要素。审理主任还认定，受益人拟议职位不会满足该法第101(a)(44)(A)条“ 管理能力 ”定义的所有要素。营销和销售部门三个下属职位的职位描述均未表明这三个职位中任何一个要求特定的学士学位，而这是被视为专业职位所必需的。因此，受益人不会监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作，最多只是履行企业日常运营任务的员工的一线主管。审理主任得出结论，记录未能证明受益人将如何从为新办公室（其预期员工为10人）主要履行日常运营任务中解脱出来，也未能证明新办公室将如何在申请获批后一年内支持一个行政或管理职位。

6. 申请人的上诉

在上诉中，申请人主张，受益人在美国的雇佣将在申请获批后一年内满足管理性和行政性两种职能的定义要求，其方式是通过对U.S.企业营销和销售这一“ 基本职能 ”的监督来实现。具体而言，申请人主张，受益人将在该法第10l(a)(44)(A)(ii)条的含义范围内管理这一基本职能，并且他将在该法第10l(a)(44)(B)(i)条的含义范围内指导该职能的管理。1 因此，申请人已将其对受益人在管理性或行政性职能中雇佣性质的定性，从对下属员工的管理或行政监督，转变为对业务某一具体且基本职能的管理或行政监督。

“ 职能管理者 ”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。参见该法第10l(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，则必须清楚地描述在管理该基本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‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(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处于高级别，或就所管理的职能而言处于高级别；以及(5)

1 主张受益人将作为“ 混合型 ”管理者/行政人员履职的申请人，除非已证明受益人将主要从事管理性或行政性职能的职责，否则将不满足其举证责任。参见该法第I0l(a)(44)(A)-(B)条。尽管在某些情况下可能存在兼具管理性和行政性性质的职责，但申请人有责任证明受益人的职责满足管理性或行政性职能法定定义中规定的每一项要素。如果记录中的证据不能证明受益人将主要从事管理性或行政性职能的雇佣，则申请不得获批。

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)。

在主张受益人将以管理性职能受雇时，申请人主张，受益人将通过监督和管理其下属部门员工所执行的任务，以及与生产和运输部门主管的协商，来管理营销和销售这一基本职能。由于受益人据称将管理某一基本职能，申请人主张其无需证明受益人将监督和控制其他监督性、专业性人员或管理人员的工作（根据该法第10l(a)(44)(A)(ii)条）。尽管如此，申请人仍主张，营销和销售部门的所有三个下属职位均属于通常要求学士学位的职业，因此应被视为专业性职位。因此，与审理主任的认定相反，申请人主张，受益人将监督和控制专业性员工以及组织的一项基本职能，并且还将拥有雇用和解雇下属员工的权力，并对营销和销售职能的日常运营行使自由裁量权，从而满足“ 管理性职能 ”雇佣的所有定义要求。

在主张受益人将以行政性职能受雇时，申请人主张，受益人将通过其直接和间接下属——营销主管、程序员/网页设计师和平面设计师——指导U.S.企业营销和销售职能的管理。与审理主任的认定相反，申请人主张，营销主管和程序员/网页设计师将不会主要从事生产产品或提供服务所必需的日常运营任务，而是将主要管理申请人主要组成部分之一——其营销和销售部门——的营销和销售以及编程和网站设计职能。因此，据申请人称，受益人将指导U.S.公司某一主要组成部分和职能的管理，并且还将满足“ 行政性职能 ”雇佣的其他定义要求，因为他将确立由下属员工实施的营销和销售职能的目标和政策，在自由裁量决策中行使广泛自由，并拥有雇用和解雇下属员工的完全权力，且仅接受COO的一般监督。

申请人主张，既然审理主任通过指出预期的10人办公室在一年内无法支持行政性或管理性职位而考虑了其人员配置水平，那么审理主任本还应按照该法第10l(a)(44)(C)条的要求，结合组织的总体目的和发展阶段，考虑组织、组成部分或职能的合理需要。申请人指出其商业计划（其更新版本已在上诉时提交）论述了新U.S.公司的合理需要，并确立了在申请获批后一年内需要一名主要履行行政性或管理性职责的员工的必要性。更新后的商业计划确认，申请人的产品线将包括狗牵引绳、狗项圈和挂绳（配有相关夹子和挂扣）的库存，这些产品将从其中国关联公司和位于加利福尼亚州LJ的一家U.S.制造设施采购，产品将销售给美国的分销商，主要在中西部和西部各州。U.S.企业的启动成本预计不会很高，因为

大部分办公设备和压印机械已由申请人的一名共同所有人提供。商业计划预计第一年销售额约为500,000美元，第二年约为700,000美元，第三年约为900,000美元。根据申请人的组织架构图，商业计划还确认，将在2020年2月前招聘七名员工，以补充已在职的三名员工。如申请人所述，商业计划强调了U.S.企业在下一年运营中的以下关键步骤：

1. 我们打算专注于中西部和西海岸的分销商……[并]专注于我们压印工艺的质量和耐久性，保证其质量，以便分销商能够向其客户保证他们的信息将留存一段时间。
2. 所有广告将通过Advertising Specialist Institute的出版物传播。
3. 由于许多 specialty advertising 分销商对与其认为“ 直接交易 ”的供应商做生意持谨慎态度，所有直接询价都将转介给我们已与其建立业务关系的分销商。
4. 我们的主要营销计划将围绕放置我们的全系列、全彩目录和价格表展开……我们将通过明信片向广告 specialty 行业介绍[新]产品，明信片一面印有产品，另一面印有我们的邮寄地址……[申请人]还将聘用业内经验丰富、最高水准的销售代表……他们不会被期望完成销售，但将被期望在竞争环境中代表我们的产品。
5. 我们的定价策略是在各个产品类别中具有竞争力，但不依赖销售价格来掩盖与公司做生意的其他优势。
6. ……我们的内部销售部门将拜访一些较大的西海岸分销商。我们已聘用一名顾问，他在过去24年中与其中许多分销商保持着持续的业务关系，我们指望他从一开始就帮助我们实现销售目标。

更新后的商业计划中的信息并未显著增加我们对申请人初创业务运营及其第一年人员配置需求的了解。在这些程序早些时候，申请人提交了证据，证明U.S.企业至少已投入运营，包括其商业租赁协议、2 第一个月的租金付款、场所照片、第一年的预计启动成本、一名共同所有人50,000美元的出资、银行账户对账单，以及运营头几个月的一些采购订单。然而，这些文件几乎无法为就U.S.企业的未来前景得出任何结论提供依据。记录中的证据不足以证明存在一种现实预期，即该企业将取得成功并在从发展阶段走向全面运营的过程中迅速扩张，并且到一年期结束时它将实际需要一名主要履行符合条件职责的行政人员或管理人员。一般参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)。

2 租赁协议将租赁场所描述为：“ 位于仓库二层的约500-800平方英尺存储空间，按需提供办公设施，按需提供印刷和运输区域。 ”

即使我们同意申请人的观点，即营销和销售是一项明确界定的活动，且是美国企业的核心职能，从而符合Matter of G-中“ 基本职能 ”的前两个要素，但记录中的证据并不表明受益人将主要管理而非履行这一职能，而这正是“ 基本职能 ”第三个要素所要求的。Matter of G. 如本次程序所述，受益人及其两名直接下属的工作职责表明，营销主管和程序员/网页设计师将以市场调研、运营支持、记录保存和信息技术服务的形式向营销和销售总监提供协助，而营销和销售总监将对这两名员工行使某些管理任务。然而，正如中国关联公司首席执行官和申请人首席运营官所描述的工作职责所示，这种协助并不会使营销和销售总监免于履行企业的许多日常运营任务。因此，记录并未显示受益人将主要“ 管理 ”营销和销售职能，而这正是满足该法第101(a)(44)(A)(ii)条管理能力就业定义性要求所必需的。

营销和销售部门下属员工的预期工作职责也不表明受益人作为部门负责人将满足行政能力就业的所有定义性要求。尽管申请人声称营销主管和程序员/网页设计师是管理职位，因此受益人作为营销和销售总监将“ 指导管理层 ”行使营销和销售职能，但营销主管和程序员/网页设计师的工作职责明确表明，这两个职位本质上都不是管理性的。营销主管没有下属，且该职位的工作职责（如首席运营官信函中详述）不含管理任务。程序员/网页设计师确实有一名下属——平面设计师——但程序员/网页设计师的职责中仅有合计占其时间25%的两项职责（如首席运营官信函中详述）涉及对平面设计师的管理职责。3 因此，程序员/网页设计师的职责并非主要是管理性的。因此，营销主管和程序员/网页设计师都将主要履行企业的日常运营任务，而非管理任务。由于直接隶属于营销和销售总监的两个职位均非管理职位，受益人将不会“ 指导管理层 ”行使申请人的营销和销售职能，而这正是满足该法第101(a)(44)(B)(i)条行政能力就业定义性要求所必需的。

申请人声称受益人将在美国以管理或行政能力受雇，这一主张进一步被为支持上诉而提交的一些文件所削弱。申请人提交了美国劳工统计局《职业展望手册》（OOH）网站的摘录，提供有关营销经理和计算机程序员职业的信息。该文件作为证据提交，用以证明这两个职业通常要求学士学位，即8 C.F.R. § 204.5(1)(2)法规所定义的“ 专业人员 ”的教育门槛，并用以证明申请人相应的营销主管和程序员/网页设计师职位因此将是专业职位。OOH

3 这两项管理职责是：(1) 审查平面设计师为公司网站提供的概念设计，并将其提交受益人进行最终审查和批准，以确保设计令人满意（15%）；以及 (2) 在平面设计师协助下开发网站设计，并确保设计符合公司所针对的基于季节性、特殊活动、节假日等的当前广告策略（10%）。

信息还表明，2018年营销经理的年薪中位数为132,620美元，计算机程序员的年薪中位数为84,280美元。这些数字远高于申请人打算支付给其营销和销售总监的薪资。I-129表格申请表明，营销和销售总监的月薪为5,000美元，折合年薪60,000美元。申请人的首席运营官为回应补件通知而提交的信函表明，受益人的美国薪资将更低——每年24,000美元。因此，申请人提供了两个差异巨大的受益人薪资数字，二者均远低于申请人组织架构图上隶属于受益人的两个职业职位的中位数薪资。

申请人有责任通过独立客观证据解决记录中的任何不一致之处。试图解释或调和此类不一致，若无指向真相所在的合格证据，则不足以解决问题。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。对申请人证据任何方面产生的疑问也会影响申请人其余证据的可靠性。See id.

申请人未解决上述讨论的不一致之处。它未解释其为营销和销售总监职位提供的两个不同薪资，也未解释为何这两个数字相差如此之大。它也未解释为何在组织架构图上高于营销主管和程序员/网页设计师职位的营销和销售总监职位，其薪资水平会远低于这些下属职业类别的中位数薪资。4 此外，为营销和销售总监职位拟议的相对较低的薪资数字引发了关键问题：工作职责是否被夸大，以及受益人是否将实际行使高层管理或行政职能，或在组织内担任高级别职务，如申请人所声称的那样。低且不一致的薪资数字进一步削弱了申请人关于受益人将实际以管理或行政能力受雇的主张。

最后，申请人在本次程序中未明确其就受益人在美国的预期就业是主张管理能力还是行政能力。申请人有责任证明受益人将以管理能力或行政能力受雇，并明确是哪一种。如前所述，申请人在签证申请程序中负有举证责任，以证明其寻求的移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人在本案中未履行其举证责任。

B. 海外就业

如前所述，由于申请人未能证明受益人将在美国以管理或行政能力受雇，而这是本次程序中寻求的移民福利资格的基本要素，我们保留对受益人海外管理或行政能力就业问题的裁定。

4 申请人未说明其自身营销主管和程序员/网页设计师的薪资。

III. 结论

根据上述分析，我们认定申请人未能证明受益人将在申请获批后一年内在美国以管理或行政能力受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。