OCT312018_02D7101 · 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

关于 O-1-B-S- 公司案 日期：2018年10月31日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人 [1] 是一家数字营销服务提供商，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员类别，临时雇用受益人担任新办公室 [2] 的总裁。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 类别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派至美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任撤销了该申请的批准 [3]，认定申请人未能按要求证明：(1) 申请人在提交申请时与拟议的美国雇主具有符合条件的关系；(2) 美国实体在提交申请时已为其新办公室取得足够的实际场所；(3) 受益人在其申请入境前的三年内，已在符合条件的组织中全职工作至少一年；(4) 受益人在国外以管理或行政身份受雇；(5) 美国实体将在申请获批后一年内以管理或行政身份雇用受益人；以及 (6) 受益人的服务将由美国雇主用于临时期间。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地撤销了申请的批准，认为受益人符合所寻求福利的所有资格要求，并提交了额外证据。

经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能推翻六项撤销理由中的四项。但是，我们将撤回审理主任关于受益人在提交申请前三年内在国外全职工作一年的认定，以及其关于申请人未证明受益人服务将用于临时期间的认定。 [4]

[1] 本事项中的申请人是受益人的加拿大雇主。拟议的美国雇主是 ，于2017年在加利福尼亚州成立。
[2] “ 新办公室 ”一词指在美国开展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不超过一年内支持行政或管理职位。
[3] 该申请最初由海关和边境保护局（CBP）根据 8 C.F.R. § 214.2(l)(17) 的规定，在加利福尼亚入境口岸批准为期一年。

申请，以及其关于申请人未证明受益人服务将用于临时期间的认定。[4]

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前的三年内，以管理或行政身份连续雇用受益人一年。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，以继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持管理或行政职位。该证据必须证明申请人已取得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

根据美国公民及移民服务局（USCIS）的规定，L-1A 申请的批准可在通知后根据六种特定情形予以撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为适当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含撤销理由的详细说明以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。

二、符合条件的关系

首先要处理的问题是，申请人是否证明其在2016年10月6日提交申请时与受益人的拟议美国雇主具有符合条件的关系。

该类别要求在美国有一个实体雇用受益人。为符合“ 符合条件的组织 ”的定义，必须有一个美国雇主。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)(2)。此外，为确立“ 符合条件的关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一

[4] 审理主任根据 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(vii) 认定申请人未证明受益人在美国的服务将是临时的，其部分依据是受益人在首次以 L-1 身份入境后购买了住宅，我们认为该因素与本认定无关。受益人仍是该外国实体的共同所有人，且申请人已履行其举证责任，证明其打算在授权停留期结束时返回加拿大。

此外，申请人已提交充分证据，证明其在本申请提交前三年内在加拿大雇用受益人至少一年，符合 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii) 的要求。在此，审理主任的认定部分依据受益人简历中的一项陈述，即他于2013年出售了该加拿大实体。在审查该简历（其中包含明显的排版错误）及全部证据后，我们认定该证据支持申请人的主张，即他至少自2013年以来一直全职担任其共同总裁。

。

关于 O-1-B-S- 公司案

雇主（即一个拥有“ 分支 ”办公室的实体），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。参见该法第 101(a)(15)(L) 条；另参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

如前所述，本事项中的申请人是受益人的加拿大雇主。在表格 I-129（非移民工作者申请）的附件中，申请人称受益人的美国雇主将是，并表示该公司的注册文件于2016年 提交。申请人提供了一份收据，表明其于该日向第三方 LegalZoom.com 支付了服务费用，服务包括提交公司章程以及为一家加利福尼亚州公司准备章程细则和决议。但是，申请人未提供美国实体实际公司章程的副本或其所有权证据。在表格 I-129 上，申请人将 ____确定为其子公司。

针对审理主任的撤销意向通知（NOIR），申请人提供了证据，证明 于2017年 在加利福尼亚州注册成立，即在受益人在美国入境口岸提交申请三个多月之后。申请人还提交了一份由 董事会全体书面同意代替组织会议的行动，其中表明受益人和另一名个人以相等比例拥有该公司。记录中有证据表明，同样的两名个人是申请人各占50%的所有人。

在撤销决定中，审理主任认定，尽管申请人和 似乎共享共同所有权，但 在提交申请时并不存在，因此美国没有符合条件的组织，符合条件的关系未获确立。此外，审理主任指出，在回应 NOIR 时记录的 所有权，与申请人先前关于美国实体是其子公司的主张不一致。

在上诉中，申请人主张加拿大实体和美国实体拥有相同的所有权。申请人还解释称，加利福尼亚州的 之所以在较晚日期注册成立，是因为申请人仍不确定将设立何种类型的公司，但尽管注册成立较晚，运营已经开始。

作为这些所称美国运营的证据，申请人指出其于2016年9月与 （另一家加拿大实体）和 _ （一家华盛顿州公司）签订的合同。申请人称，“ 获得这份与美国公司的合同正是促使在美国设立分支并在数周后的10月提交 L-1 申请的原因。 ”

所引用的文件是一份“ 代表代理协议 ”，其中将申请人的加拿大实体确定为“ 供应商 ”，将 和 合称为“ 代表 ”。该协议赋予代表在加拿大和美国西部几个州向客户和潜在客户推广和销售申请人服务的权利。

。

关于 O-1-B-S- 公司案

上诉时提交的证据未能推翻审理主任撤销批准的依据。在提交申请时必须存在符合条件的美国雇主，而不仅仅是打算在不久的将来设立一个美国实体。同样，外国实体通过与一家无关美国公司签订代表协议而在美国营销和销售其服务的步骤，不能替代存在一个将作为受益人L-1A雇主的合格美国法律实体。

最后需指出，我们认为证据支持认定申请人与目前存在8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(L)所定义的关联关系，尽管申请人最初声称该美国实体将是其子公司。无论如何，由于申请人未能证明受益人的拟议美国雇主在提交申请时已经存在，其无法证明当时与某一美国实体存在合格关系。因此，我们认为审理主任撤销该申请的批准是适当的。

III. 实际办公场所

接下来需处理的问题是，申请人是否证明美国雇主已获得足够的实际办公场所来容纳其新办公室。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(A)。

在I-129表格上，申请人称受益人将在加利福尼亚州[已隐去]工作，并称其已在该地址获得办公空间。申请人提供了一张[已隐去]的谷歌地图截图。申请人未提交由申请人或美国雇主签署的租赁协议，也未提交任何其他证据或说明，以证明所声称的办公场所或所获得的空间如何足以容纳新办公室。

在NOIR中，审理主任告知申请人该缺陷，并要求提供美国实体租赁协议的副本以及一份说明，描述其开展运营所需的空间类型。

作为回应，申请人称[已隐去]在加利福尼亚州[已隐去]获得了一间办公室，并提交了一份2017年5月签署的按月租赁协议，该协议签署时间比提交申请之日晚了六个多月。该协议表明，所租办公室内的最多入住人数为一人。

在撤销决定中，审理主任指出，所提交的租赁协议未能证明申请人在提交申请时满足实际办公场所要求。此外，审理主任指出，申请人未解释2017年获得的办公室如何足以满足新美国实体的实际办公场所要求。

在上诉中，申请人主张该美国公司此前位于[已隐去]，如申请中所述，“ 在其与客户[已隐去]的合作关系协助下 ”。申请人提交了一份受益人的声明，其中称“ [已隐去]将他们办公室提供给我们，作为我和[已隐去]的临时或可能的永久办公地点，直到我们决定建立永久办公室的最佳地点为止。 ”然而，

。

Matter of O-I-B-S- Inc.

仅凭受益人未经佐证的陈述，不足以证明美国实体已获得适合开展运营的实际办公场所。尽管记录中包含来自[已隐去]的函件，显示该公司的地址为[已隐去]，但记录中不包含[已隐去]确认其向[已隐去]提供了办公室、有关该安排条款的证据，或[已隐去]曾实际使用该办公室的证据。申请人未经支持的陈述证明力有限，通常不足以履行其举证责任。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在提交上诉之后，申请人提供了证据，证明[已隐去]于2018年7月在加利福尼亚州[已隐去]获得了一间更大的办公室。受益人的声明和新租赁协议均不能推翻审理主任的认定，即申请人未能证明美国实体在提交申请之日已获得实际办公场所。审理主任据此撤销该申请的批准是适当的。

IV. 担任管理或行政职务的雇佣

接下来需处理的问题是，申请人是否证明：(1) 受益人已在国外受雇担任管理或行政职务，以及(2) 新的美国办公室将在申请获批后一年内以管理或行政职务雇用受益人。

A. 定义

“ 管理能力 ”是指在某一组织内的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内的某项基本职能，或该组织的部门或分支；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条。

“ 行政能力 ”一词被定义为某一组织内的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织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。该法第101(a)(44)(B)条。

B. 国外雇佣

在审查某一受益人的管理或行政能力时，我们将考察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履行的职责，并表明该等职责是否属于

管理或行政性质。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，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。

1. 职责

申请人的初始证据包括在I-129表格上对受益人职责的宽泛描述。申请人指出，其作为加拿大公司“ 联合总裁 ”的职责分为：(1) 规划——包括制定年度运营计划、界定公司愿景、开发和监控财务以及培养领导力；(2) 管理——包括雇用、管理和解雇人员，监督公司的日常运营，以及管理合规事务；以及(3) 销售与营销——包括规划和执行销售与营销举措，并确保实现销售目标。

在NOIR中，审理主任要求提供对受益人职责更详细的描述，包括说明花在每项具体任务上的时间。审理主任还要求申请人解释受益人的职责如何符合管理能力或行政能力的定义。

作为回应，申请人提交了一封信函，对受益人的职责描述如下：

- 管理业务的日常运营，包括获取订单、答复询问和管理预算。高效分析问题并提供可行的解决方案。(25%)
- 制定和实施销售策略以实现销售目标……在销售环境中实施精益和持续改进。(20%)
- 招聘和培训人员，确保关键员工的持续培训和发展……解决冲突并为员工做出决定。(10%)
- 识别关键市场和商业机会，并与潜在合作伙伴建立联系以进一步拓展产品覆盖范围。(10%)
- 实施报告、控制措施，并按照既定政策和程序管理所分配的运营。(10%)
- 管理和监督营销计划以实现销售目标。(10%)
- 编制年度预算和运营费用计划。(10%)
- 建立适当的场地维护、安保和卫生方案。(5%)

申请人还称，受益人“ 负责通信软件和数字媒体系统的共同开发和设计 ”，并且其“ 继续与国内和跨国合作伙伴合作，通过B2B渠道推进业务发展。 ”

Matter of O-I-B-S- Inc.

在撤销决定中，审理主任认定，为回应NOIR而提交的描述过于宽泛且不具体，无法说明受益人在日常工作中履行了何种类型的职责，因此不足以证明其受雇担任的职位主要属于管理或行政性质。

在受益人支持上诉而提交的陈述中，他重复了上述职责清单，并声称在加拿大，他的重点“ 指向商业和销售发展 ”，并且他将时间分配在寻找新的关联合作伙伴关系和发展有效的销售和管理团队之间。他还提供了关于其他声称的员工在加拿大履行的职责的额外信息，我们将在下文讨论。

我们同意审理主任的意见，即申请人在提交时以及回应NOIR时提供的职位描述不足以证明受益人已在加拿大以管理或行政能力受雇。这些描述过于宽泛，无法提供对其日常工作任务性质的任何洞察。例如，申请人称受益人花费四分之一的时间“ 管理业务的日常运营 ”，但没有解释或提供他履行这一职责的实际职责的例子。同样，受益人负责“ [i]实施报告、控制和管理分配的操作，遵守既定政策和程序 ”以及建立场地维护和“ 卫生计划 ”是模糊的。我们无法确定“ 实施……控制 ”和“ 管理分配的操作 ”会涉及哪些类型的活动，或者在公司数字营销业务的背景下存在哪些类型的卫生计划。背诵受益人的模糊工作职责或宽泛的业务目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人没有提供受益人在日常工作中活动的足够细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

此外，申请人表示受益人40%的时间将用于销售、营销和业务发展活动，这些活动没有足够详细地描述。虽然我们不怀疑受益人有权确定这些领域的策略，但没有足够的信息来证明他也没有参与执行相关的非管理性销售和营销职责。如下文进一步讨论的，记录中没有包含对申请人人员配置水平的一致描述，以支持其声称受益人拥有下属员工以减轻他对此类销售和营销职责的重大参与。

最后，我们注意到申请人称受益人负责通信软件和数字媒体系统的开发，但没有解释这些任务如何具有管理性质，也没有在其对受益人在加拿大受雇期间如何花费时间的分解中包括这些职责。受益人在上诉中的陈述没有提供对其日常工作任务性质的进一步洞察，申请人也没有进一步说明其工作职责。相反，申请人强调证据显示他是加拿大实体的总裁，这一事实没有争议。

"7

。

Matter of 0-1-B-S- Inc.

根据管理能力和行政能力的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未出版的表格决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而不是与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006); Champion World, 940 F.2d at 1533。

在这里，尽管记录显示受益人与申请人的共同所有者一起管理加拿大业务，但他管理或指导业务的事实并不必然确立根据法案第101(a)(44)条的含义以管理或行政能力作为公司内部受让人进行分类的资格。受益人可以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的权威水平；然而，宽泛的职位描述不足以证明他在国外的实际职责主要是管理或行政性质的。

2. 人员配置和组织结构

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政能力行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，根据组织的总体目的和发展阶段。See section 101(a)(44)(C) of the Act。

初始证据还包括一份未注明日期的“ 公司组织 ”文件，其中列出了受益人和加拿大公司内的其他10名个人。这些员工包括一名CEO/总裁、销售副总裁、三名销售员工、一名客户支持员工、一名簿记/行政员工、两名负责网络开发的员工和一名客户履行员工。

在NOIR中，审理主任要求提供显示申请人在加拿大的结构和人员配置水平的组织图表或示意图，指出申请人应通过姓名、职位、职责摘要、教育水平和工资来识别所有员工。作为回应，申请人重新提交了提交时提供的上述“ 公司组织 ”文件，一份11名员工的名单。申请人还提供了一份商业计划，其中包括加拿大业务的组织结构图。该图表仅包括五名员工——共同所有者/公司总裁/CEO、销售副总裁、客户支持代表、一名网络开发员工和一名客户履行员工。

申请人的回应包括其共同所有者/总裁的简历、加拿大销售副总裁的简历（不包括其在申请人的雇佣期间）、一份20165年雇佣协议，职位为“ 客户开发专家 ”，

5“ 雇佣包 ”的封面页注明“ 版本：03.08.16。 ”协议的实际签署日期未提供。

。
Matter of O-I-B-S- Inc.

以及一份雇佣协议，职位为“ 客户支持/产品专家 ”。6

申请人的回应还包括加拿大业务的财务报表，提供了截至2014年6月30日至2016年6月30日的财政年度的数据。2016年，申请人支付了8,994加元的工资和薪金，并向分包商支付了32,952加元。2015年，它没有支付工资和薪金，并向分包商支付了1,497加元。最后，在2014年，它支付了1,867加元的工资和薪金，没有向分包商支付任何款项。在撤销决定中，审理主任注意到申请人资产负债表中的低工资数字，并认定没有足够证据表明它雇用了其“ 公司组织 ”文件中列出的11名个人。审理主任还认定申请人没有确立受益人一直在监督下属经理、主管或专业人员。

申请人的上诉没有充分解决这些缺陷。在他的陈述中，受益人解释了申请人的服务，包括网站开发和维护、资料更正和列表管理、社交媒体设置和管理以及本地搜索引擎优化。他指出公司需要员工向客户提供这些服务、回应客户电话查询和管理其销售团队，并表示他没有管理网站、社交媒体或其他技术组件。

受益人的陈述纳入了先前提交的五人加拿大组织结构图。他解释他的重点是业务和销售发展，包括招聘、培训和管理销售团队。图表上唯一的销售员工是“ 销售副总裁 ”，受益人表示该员工将在受益人调往美国前不久接管“ 加拿大销售团队管理 ”。他提供了图表上所有五名员工目前履行的职责的简要职位描述。申请人必须证明它在2016年10月提交申请前的三年内至少一年以管理或行政能力雇用了受益人。根据提交的证据，申请人声称的五名员工中至少有三人是在受益人调往美国前的几个月内雇用的，并且无法在一年内减轻他履行不合格职责。此外，没有足够证据支持认定申请人雇用了受益人在提交时提交的“ 公司组织 ”文件中指名的11名个人。正如审理主任所指出的，申请人年度资产负债表报告中报告的工资、薪金和分包商付款相当低，并支持申请人的声称，即它雇用了一个下属员工队伍以减轻受益人对公司日常运营的参与。此外，尽管申请人于2011年在加拿大成立，但它报告的销售额为

6 和 ；职位名称在其他地方分别被标识为“ 网络开发 ”和“ 客户支持代表 ”。

2014年为11,420加元，2015年为6,375加元，表明在提交申请之前的三年期间的大部分时间里，它仍处于初步发展阶段。受益人声称他雇用、培训并管理了一个销售团队，但没有证据表明向销售代表支付了款项。

基于这些证据，我们无法确定申请人在相关三年境外雇佣期间是否有雇员或承包商到位，以使受益人免于重大参与非管理性职责，无法确定他在此期间是否监督下属的管理、监督或专业人员，也无法确定他是否主要指导公司的管理。

总之，申请人对受益人在日常工作中的工作职责提供了过于宽泛且不具体的描述，并就其在提交申请之前的三年期间的结构和人员配备水平提交了相互矛盾且缺乏支持的描述。因此，记录不能证明他在境外以管理或行政身份受雇，我们认定审理主任据此撤销申请是适当的。

C. 一年内在美国从事管理或行政身份的雇佣

我们将处理的最后一个问题是，申请人是否证明受益人将在新办公室申请获批后一年内以管理或行政身份受雇。

为了在运营的第一年符合L-1非移民分类的资格，法规要求申请人披露拟议的业务性质和美国投资的规模，并证明拟议的企业将在申请获批后一年内支持一个行政或管理职位。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。该证据应表明一种现实的预期，即企业将取得成功并在从发展阶段迈向全面运营时迅速扩张，届时将实际需要一名主要履行符合条件职责的管理人员或行政人员。

在提交申请时以及在对NOIR的答复中，申请人表示受益人将在美国履行与他在加拿大所履行的相同职责。该职位描述的缺陷已在上文讨论，仅凭宽泛的职责不足以表明受益人将在一年内主要履行管理或行政职责。申请人的初始证据未包括商业计划、人员配备计划或其他相关信息，例如美国投资的规模。此外，如前所述，初始证据未确立美国雇主的存在，也未表明已获得实际场所来运营新办公室。

在对NOIR的答复中，申请人提交了美国实体的“ L-1商业计划 ”，该计划第14页称受益人“ 初期将由一名客户销售代表提供支持 ”，并且“ 还将在第3年雇用更多员工 ”。下一页将这些额外职位确定为一名销售经理、一名客户履约经理、两名内容创作者、三名销售代表以及

。

Matter of 0-1-B-S- Inc.

两名客户服务代表。然而，申请人必须表明它能够在一年内支持受益人担任管理或行政职位。审理主任认定，申请人未证明一名员工的配备将如何使受益人在运营第一年结束时免于必须主要履行非管理性和非行政性任务。

在上诉中，申请人提交了受益人的陈述，其中表示截至2018年5月， 依赖一名社交媒体经理、一名运营经理和一名销售代表的服务。他还表示，申请人位于加拿大的网站开发经理为美国和加拿大客户提供服务。申请人提交了被确定为销售代表和运营经理的美国员工的宣誓书。根据他们的陈述，他们分别于2018年1月和2017年12月被雇用。本申请最初获批的期限为一年，于2017年10月结束，在该日期之后雇用员工并不支持申请人的主张，即它在为其拟议美国子公司提交新办公室申请时已准备好以管理或行政身份支持受益人。

所声称的第三名美国员工，即社交媒体经理，在提交申请时以“ 客户履约 ”角色出现在加拿大实体的员工名单上。受益人表示该员工“ 自 在美国加利福尼亚州开展业务之初就一直任职 ”，但记录中不包含向她支付款项的证据，仅凭受益人的陈述不足以证明该员工在运营第一年结束之前为公司工作，并在初始批准期结束前使受益人免于重大参与运营、行政和其他非管理性职责。

2018年10月，申请人提交了补充材料，包括与几家乡村俱乐部和一家房地产机构的新协议、四名员工的雇佣协议，以及其在2018年7月获得更大办公室的证据。所有四份雇佣协议均为2018年签署的销售代表“ 1099承包商协议 ”。新证据的日期晚于本申请的原到期日，并不支持申请人的初始主张，即它能够在本申请于2017年10月到期时以管理或行政身份支持受益人。申请人在2018年10月支持管理或行政职位的能力不是本事项中摆在我们面前的问题，我们在确定本新办公室申请的批准是否被适当撤销时不会考虑这一新证据。

我们不怀疑受益人原本被赋予对新办公室设立和运营的酌情权、雇用和监督任何员工的能力，以及控制公司财务并确立其政策和运营指南的权限。然而，申请人未证明这些更高层级的职责将在运营初始年度结束时成为他的主要职责。记录未表明美国实体已准备好立即开始运营，也未表明公司将如何在一年内支持一个管理或行政职位。

V. 结论

申请的批准被适当撤销，因为申请人未证明其与拟议美国雇主具有符合条件的关系、为新办公室获得了足够的实际场所、受益人在境外以管理或行政身份受雇，或新的美国办公室将在一年内以管理或行政身份雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 0-1-B-S- Inc. ID# 1753633 (AAO Oct. 31, 2018)