

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1211

Vragen van het lid **Van Tongeren** (GroenLinks) aan de Minister van Economische Zaken over *uitwisseling van personeel tussen ministeries en overige, bij de gaswinning betrokken instanties* (ingezonden 3 februari 2017).

Antwoord van Minister **Kamp** (Economische Zaken) (ontvangen 15 februari 2017).

Vraag 1

Klopt het dat tussen uw ministerie en bij de gaswinning betrokken bedrijven en instanties zoals Gasterra, Gasunie, Energie Beheer Nederland (EBN), de Nederlandse Aardolie Maatschappij (NAM) (Shell / Exxon), Staatstoezicht op de Mijnen (SodM), de staf van de Nationale Coördinator Groningen (NCG), Centrum Veilig Wonen en Technische commissie bodembeweging (Tcbb) onderling personeel wordt uitgewisseld, gedetacheerd of anderszins (tijdelijk) in dienst genomen? Zo ja, waarom? Kunt u aangeven wat in de afgelopen vijf jaar grofweg de omvang was van het onderling uitwisselen van personeel? Wordt op dit moment nog steeds personeel onderling uitgewisseld?

Antwoord 1

Werknemers zijn mobiel in een arbeidsmarkt waarbij het mogelijk is dat hun specifieke kennis of vaardigheden voor meerdere werkgevers inzetbaar zijn. Dat betekent dat mensen in het domein van olie- en gaswinning voor verschillende organisaties werkzaam kunnen zijn geweest. Er zijn verschillende, bijvoorbeeld aan loopbaanontwikkeling gerelateerde, motieven voor mobiliteit. Het past mij niet om deze individuele overwegingen te duiden. Bij het Ministerie van Economische Zaken (EZ), de Nationaal Coördinator Groningen (NCG), het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) en de Technische Commissie Bodembeweging (Tcbb) is op beperkte schaal sprake van werknemers die in eerdere dienstverbanden werkzaam zijn geweest voor een van de genoemde organisaties. Bij sollicitatieprocedures is er geen sprake van uitsluiting van sollicitanten op basis van eerdere werkgevers of opdrachtgevers, maar is onafhankelijkheid vanzelfsprekend wel een vereiste. Private partijen kunnen zelf eisen aan hun potentiële werknemers stellen. Daar heb ik geen bemoeienis mee. Overigens hebben er binnen het energiedomein geen detacheringen tussen EZ enerzijds en NAM, Shell en ExxonMobil anderzijds plaatsgevonden. In de afgelopen vijf jaar zijn er wel zulke detacheringen tussen EZ en Gasunie en EZ en EBN geweest.

De NCG is een interbestuurlijke organisatie die is ingesteld voor een specifieke opgave in Groningen. De NCG is een tijdelijke organisatie, waarbij met name personen werkzaam zijn van het Rijk, provincie(s) en gemeenten. Er zijn daarom in veel gevallen afspraken gemaakt over de terugkeer van deze personen naar hun vorige organisaties, zodra hun werkzaamheden voor de NCG zijn voltooid. In antwoorden op eerdere Kamervragen (Handelingen II, 2015–2016, Aanhangsel 2497) ben ik al ingegaan op het feit dat er bij de NCG ook medewerkers zijn die eerder in opdracht van NAM en CVW hebben gewerkt.

Vraag 2

Hoe worden na het rapport «Aardbevingsrisico's in Groningen» van de Onderzoeksraad voor de Veiligheid (OVV) de afzonderlijke rollen van vergunningverlener, toezichthouder en exploitant uit elkaar gehouden? Zijn steeds de afzonderlijke belangen onderkend en benoemd in de besluitvorming over het gaswinningsplafond? Zo ja, hoe is dat in de uiteindelijke besluitvorming over het gaswinningsplafond tot uitdrukking gekomen en is dat publiekelijk toegankelijke informatie?

Antwoord 2

In mijn brief van 2 april 2015 (Kamerstuk 33 529, nr. 143) heb ik toegelicht hoe het kabinet omgaat met de conclusies en aanbevelingen van de OVV. Voor het instemmingsbesluit over het winningsplan 2016 van het Groningengasveld is de gangbare vergunningsprocedure gevolgd. Hoe ik tot mijn besluit ben gekomen over het jaarlijkse productieniveau heb ik uiteengezet in mijn brief van 23 september 2016 (Kamerstuk 33 529, nr. 309) en meer in detail in mijn instemmingsbesluit van 30 september 2016 (Staatscourant, nr.51 389).

Vraag 3

Kunt u inzicht geven in het huidige bonusbeleid en dat van de afgelopen vijf jaar van Gasunie, Gasterra, SodM, EBN en NAM? Heeft of hebben bijvoorbeeld één of meerdere betrokken instanties of bedrijven op enig moment een bonusbeleid gekend en werd daarover in de afzonderlijke jaarverslagen gerapporteerd? Was de eventuele bonusstructuur afhankelijk gesteld van het te winnen of gewonnen dan wel verkochte hoeveelheid gas?

Antwoord 3

SodM volgt, net als andere diensten bij de rijksoverheid, het «Beleidskader extra belonen Rijk». Daarbij gaat het om eenmalige toelagen om een individuele medewerker incidenteel te belonen. Dit is bedoeld voor medewerkers die zich in de uitoefening van hun functie nadrukkelijk hebben onderscheiden van andere medewerkers op gedrag en resultaat. De toelagen zijn niet afhankelijk gesteld van te winnen of gewonnen hoeveelheden aardgas. Dit beloningskader en het totaal van de toelagen die het Rijk jaarlijks toekent is openbare informatie (zie Kamerstuk 31 490, nr. 205).

Gasunie gaat in haar jaarverslag in op het remuneratiebeleid van de Raad van Bestuur en de collectieve operationele doelstellingen die gelden voor het gehele personeel van Gasunie (zie pagina 54 t/m 57 van het jaarverslag 2015). Aangezien Gasunie geen rol speelt in de winning en verkoop van gas zijn de variabele beloningen daar ook niet afhankelijk van.

In februari 2016 is het beloningsbeleid voor de statutair bestuurder van EBN vastgesteld. In het jaarverslag 2015 wordt het vóór die tijd geldende beleid toegelicht (zie pagina 64 en 65 van het jaarverslag 2015). In het komende jaarverslag over het boekjaar 2016, dat in april 2017 verschijnt, zal EBN meer in detail rapporteren over de doelstellingen van de variabele beloning en het behaalde resultaat. Er is in 2016 geen doelstelling gehanteerd die direct betrekking heeft op de te winnen of verkochte hoeveelheid gas. Eén van de doelstellingen in 2016 was de winst. In eerdere jaren was – in lijn met EBN's rol in het kleineveldenbeleid – één van de doelstellingen de productie uit de kleine gasvelden (alle Nederlandse gasvelden, uitgezonderd de productie uit Groningen). Nu is er geen doelstelling meer die direct betrekking heeft op de te winnen, gewonnen of verkochte hoeveelheid gas.

GasTerra kent voor 10–15% van de medewerkers een variabele beloning. Het totaal aan variabele beloningen bij GasTerra hangt af van een rapportcijfer dat het College van Gedelegeerd Commissarissen (het CvG, dat bestaat uit

vertegenwoordigers van de vier aandeelhouders EZ, EBN, Shell en ExxonMobil) jaarlijks geeft op grond van de behaalde prestaties. Prestaties worden beoordeeld aan de hand van de gestelde doelstellingen die elk even zwaar wegen. Vanuit de missie van waardemaximalisatie zag één van deze doelstellingen op de verkochte hoeveelheid Groningengas, binnen het wettelijke productieplafond. Op mijn initiatief hebben de betrokken partijen in het CvG gezamenlijk besloten om vanaf 2016 dit criterium te schrappen als onderdeel van de variabele beloning. Dat betekent dat bij de vaststelling van de variabele beloning over 2016 niet langer meer sprake is van het meewegen van de score op dit criterium bij het vaststellen van de hoogte van de variabele beloning. De variabele beloning voor de statutair directeur wordt jaarlijks toegelicht in het jaarverslag van GasTerra.

Voor zowel Gasunie, GasTerra als EBN geldt dat een maximale hoogte van de variabele beloning 20% is. Dit is conform het beleid voor staatsdeelnemingen. In het beloningsbeleid van NAM, een bedrijf met private aandeelhouders, heb ik geen inzicht.

Vraag 4

Kunt u deze vragen nog vóór het komende plenaire debat in de Kamer over de mijnbouw beantwoorden of in elk geval de op dat moment bekende informatie hierover naar de Kamer sturen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ja.